**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ**
**ОДЕСЬКИЙ ДЕРЖАВНИЙ ЕКОНОМІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ**

**Т.П. ЗБРИЦЬКА**
**М.С. ТАТАРЕВСЬКА**
**О.В. СОРОКА**

# Економіка праці та соціально-трудові відносини

***Навчальний посібник***

*Рекомендовано*
*Міністерством освіти і науки України*
*як навчальний посібник для студентів напряму підготовки*
*«Економіка і підприємництво» вищих навчальних закладів*

***Одеса ОДЕУ 2010***

УДК 331.1 (075.8)
ББК 65.24я7
Е40

*Рецензенти:*
**Н.Д. Лук'янченко**, д-р екон. наук, професор
(Донецький національний університет)
**В.В. Немченко**, д-р екон. наук, професор
(Одеська національна академія харчових технологій)
**Є.П. Качан**, канд. екон. наук, професор
(Тернопільський національний економічний університет)
**С.І. Пучкова,** канд. екон. наук, доцент
(Одеський державний економічний університет)

*Рекомендовано Міністерством освіти і науки України*
*Лист № 1/11-2533 від 29.03.2010*

**Економіка праці та соціально-трудові відносини**: Навчальний посібник / Т.П.Збрицька, М.С.Татаревська, О.В. Сорока. За заг. ред. М.С. Татаревської. − Одеса: ОДЕУ, 2010 р. – 478 с.

У навчальному посібнику в формі зручних блок-схем викладений матеріал стосовно основ формування і розвитку соціально-трудових відносин на всіх рівнях управління, становлення соціального партнерства в країні, а також окремих складових економіки праці. Значну увагу приділено вивченню питань формування і регулювання ринку праці та відносин зайнятості; відповідності фактичного стану та законодавчого регулювання соціально-трудових відносин України системі світових стандартів (МОП). У навчальному посібнику також наведено статистичні матеріали та прогнозні дані щодо стану і розвитку окремих складових економіки праці та соціально-трудових відносин в Україні.

Кожна тема супроводжується питаннями для самоконтролю, задачами та ситуаційними завданнями. Навчальний посібник містить вимоги до виконання індивідуальних завдань, словник термінів, програму та тематичний план курсу.

Для студентів економічних спеціальностей вищих навчальних закладів, а також викладачів, аспірантів, спеціалістів з економіки праці та регулювання соціально-трудових відносин.

УДК 331.1 (075.8)
ББК 65.24я7

**ЗМІСТ**


Передмова …… 4
Тематичний план дисципліни «Економіка праці та соціально-трудові відносини»…… 7
Розгорнута програма курсу …… 8
*Структурно-логічна схема змісту теми 1* "Праця як сфера життєдіяльності та основний чинник виробництва» ….....….... 12
*Структурно-логічна схема змісту теми 2* «Трудові ресурси та трудовий потенціал»……... 37
*Структурно-логічна схема змісту теми 3* «Соціально-трудові відносини як система»…….. 69
*Структурно-логічна схема змісту теми 4* « Механізм функціонування системи соціально-трудових відносин: організаційні аспекти»……..... 85
*Структурно-логічна схема змісту теми 5* «Соціальне партнерство»..…… 109
*Структурно-логічна схема змісту теми 6* «Ринок праці та його регулювання»…… 134
*Структурно-логічна схема змісту теми 7* «Соціально-трудові відносини зайнятості»……..... 155
*Структурно-логічна схема змісту теми 8* «Організація праці»……..... 189
*Структурно-логічна схема теми 9* « Ефективність і продуктивність праці»……. 217
*Структурно-логічна схема теми 10* «Політика доходів та рівень життя »…… 238
*Структурно-логічна схема змісту теми 11* «Заробітна плата і механізм її регулювання»…… 285
*Структурно-логічна схема змісту теми 12* «Планування, аналіз, звітність та аудит у сфері праці»……..……. 330
*Структурно-логічна схема змісту теми 13* «Моніторинг соціально-трудової сфери як інструмент регулювання й вдосконалення соціально-трудових відносин»..... 364
*Структурно-логічна схема змісту теми 14* «Вплив Міжнародної організації праці на розвиток соціально-трудових відносин та міжнародний досвід їх регулювання»..... 379
*Вимоги до виконання індивідуальних завдань для самостійної роботи* 409
*Словник термінів*…… 420
ДОДАТКИ…… 460

# ПЕРЕДМОВА

В умовах соціально-економічних перетворень суттєвих змін зазнає, в першу чергу, соціально-трудова сфера, оскільки кожен суб'єкт ринкового господарства одночасно виступає й суб'єктом трудових відносин. Від знання економічних законів функціонування ринку праці, зайнятості, організації оплати праці залежить ефективність використання ресурсів праці та успіх підприємця й рівень життя населення країни в цілому. Подальший розвиток техніки та технології обумовлює необхідність ефективного використання трудового потенціалу кожного працівника і суспільства в цілому, гармонізації соціально-трудових відносин на всіх рівнях управління.

Також зростають вимоги до професійної підготовки і рівня знань економістів з праці у сфері організації, нормування й аналізу трудових процесів, соціально-трудових відносин та їх регулювання, дослідження проблем праці. Тому фахівці економічного профілю повинні набути знань, умінь і навичок щодо ефективного використання ресурсів праці та розвитку соціально-трудових відносин. Одним з можливих шляхів вирішення цього завдання є створення сучасних методичних розробок з курсу «Економіка праці та соціально-трудові відносини».

У пропонованому навчальному посібнику здійснено спробу комплексного аналізу проблем економіки праці та соціально-трудової сфери, а саме: сутності праці як провідного чинника суспільного виробництва, формування та відтворення ресурсів для праці, організації та нормування праці, формування й розвитку соціально-трудових відносин в Україні та в світі, особливостей функціонування ринку праці та відносин зайнятості, вивченню світового досвіду врегулювання відносин у соціально-трудовій сфері та ін.

Для полегшення сприйняття інформації матеріал до кожної теми подано у вигляді структурно-логічних схем та таблиць, які нададуть студентам знання щодо соціально-економічних явищ та процесів, що відбуваються у нашій країні та в світі у сфері праці.

У навчальному посібнику подано завдання для самостійної та індивідуальної роботи студентів у вигляді питань для самоконтролю, задач, ситуаційних завдань та реферативної роботи аналітичного характеру.

***Мета викладання дисципліни:***

- формування системи знань щодо процесів, які відбуваються в соціально-трудовій сфері країни: в політиці зайнятості, розвитку та функціонуванні ринку праці, становленні та розвитку соціально-трудових відносин, в організації праці, її ефективності та стимулюванні;
- набуття вмінь визначати: показники продуктивності праці, резерви її зростання, проектувати та регулювати рівень продуктивності праці на підприємстві; заробітну плату працівників та формувати фонди оплати праці; виявляти та використовувати досвід країн з ринковою економікою щодо забезпечення високої ефективності праці та прогресивних методів організації оплати праці.

Навчальний посібник, що пропонується до уваги, спрямований на вирішення головних завдань курсу «Економіка праці та соціально-трудові відносини», в тому числі:

- викладення у доступній формі теоретичних аспектів сучасних проблем економіки праці та соціально-трудових відносин;
- розкриття у студентів здібностей до дослідницької діяльності, самостійності та відповідальності в роботі;
- формування у студентів практичних навичок та вмінь щодо управління працею на мікро- та макрорівнях;
- забезпечення гуманізації підготовки майбутніх керівників, яка передбачає розвиток у них таких вмінь як підвищення у працівників задоволеності працею та спрямування своїх зусиль на забезпечення достойної якості трудового життя.

У результаті вивчення курсу «Економіка праці та соціально-трудові відносини» студенти повинні знати:

- теоретичні основи економіки праці в масштабі країни, галузі, підприємства (організації, установи);

- особливості відтворення трудових ресурсів и трудового потенціалу;

- особливості формування й функціонування соціально-трудових відносин на різних рівнях управління;

- основні підходи до оцінки ефективності й продуктивності праці, фактори й резерви її зростання;

- особливості оплати праці на підприємствах різних форм власності та механізмів господарювання;

- основні Закони України в сфері регулювання соціально-трудових відносин;

- загальні поняття рівня життя населення та соціальних гарантій працівникам у ринковій економіці;

- міжнародний досвід регулювання соціально-трудових відносин, заробітної плати й доходів.

У результаті вивчення даного курсу студенти повинні вміти самостійно:

- визначати показники продуктивності праці, визначати резерви її зростання на підприємстві;

- прогнозувати та регулювати рівень продуктивності праці на підприємствах;

- визначати заробітну плату працівників та формувати фонд оплати праці;

- вивчати та використовувати досвід розвинутих країн щодо забезпечення високої ефективності праці та прогресивних методів організації та оплати праці.

У цілому, даний навчальний посібник спрямований на формування системи теоретичних знань та практичних навичок про категорії, поняття, механізми забезпечення ефективної праці та прогресивного розвитку соціально-трудових відносин в Україні на всіх рівнях управління економікою, а також на активне сприйняття ідеї людського розвитку та соціалізації економіки, що дозволить ефективно реалізовувати в практичній діяльності менеджера положення концепції гуманізації праці.

***Тематичний план дисципліни «Економіка праці та соціально-трудові відносини»***

| № | Тема | Кількість годин | | | | | Форма контролю |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | Всього | з них | | | | |
| | | | Лекції | Практичні та семінарські | Індивідуальні заняття | Самостійна робота | |
| А | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 1. | Праця як сфера життєдіяльності та основний чинник виробництва. | 9 | 1 | 2 | 1 | 5 | ТК-1 |
| 2. | Трудові ресурси та трудовий потенціал суспільства | 11 | 2 | 2 | 1 | 6 | ТК-2, ІЗ |
| 3. | Соціально-трудові відносини як система | 10 | 2 | 1 | 1 | 6 | ТК-3 |
| 4. | Механізм функціонування систем соціально-трудових відносин: організаційні аспекти. | 13 | 2 | 2 | 1 | 8 | ТК-4 |
| 5. | Соціальне партнерство | 13 | 2 | 2 | 1 | 8 | ТК-5 |
| 6. | Ринок праці та його регулювання | 15 | 2 | 2 | 1 | 8 | ТК-6, оцінка роботи у МГ, ІЗ |
| 7. | Соціально-трудові відносини зайнятості. | 14 | 2 | 2 | 2 | 8 | ТК-7, оцінка роботи у МГ, ІЗ<br>ПМК-1 (2год) |
| 8. | Організація праці | 14 | 2 | 2 | 2 | 8 | ТК-8, ІЗ, оцінка роботи у МГ |
| 9 | Ефективність і продуктивність і праці | 19 | 2 | 4 | 2 | 10 | ТК-9, ІЗ |
| 10 | Політика доходів та рівень життя | 15 | 1 | 3 | 2 | 6 | ТК-10, оцінка роботи у МГ, ІЗ |
| 11 | Заробітна плата і механізм її регулювання | 16 | 2 | 4 | 3 | 10 | ПМК-2 (1год) |
| 12 | Планування, аналіз, звітність, та аудит у сфері праці | 10 | 2 | 1 | 1 | 6 | ІЗ, ТК-11 |
| 13. | Моніторинг соціально-трудової сфери як інструмент регулювання й вдосконалення соціально-трудових відносин | 10 | 2 | 1 | 1 | 6 | ТК-12, оцінка роботи у МГ |
| 14. | Вплив Міжнародної Організації праці на розвиток соціально-трудових відносин та міжнародний довід їх регулювання | 11 | 2 | 2 | 1 | 6 | ТК-13, оцінка роботи у МГ |
| | **Усього** | 180 | 26 | 30 | 20 | 101 | 3 |

## РОЗГОРНУТА ПРОГРАМА КУРСУ

### Тема 1. Праця як сфера життєдіяльності та основний чинник виробництва

Праця як об'єкт вивчення дисципліни "Економіка праці й соціально-трудові відносини". Предмет та завдання дисципліни. Мета та структура курсу.

Сутність та характер праці, її соціальні аспекти. Соціальна психофізіологічна характеристика праці. Значення праці у розвитку людини. Зміст та характер праці. Характеристика категорій праці. Психофізичні чинники праці. Виробничий чинник праці. Сутність задоволеністю працею та її структура.

### Тема 2. Трудові ресурси і трудовий потенціал суспільства

Характеристика населення. Трудові ресурси: сутність і зміст. Демографічний, освітній та професійно-кваліфікаційний аспекти трудових ресурсів. Трудовий потенціал: поняття, структура та показники. Трудовий потенціал працівника. Трудовий потенціал підприємства. Трудовий потенціал суспільства. Якість населення країни та персоналу підприємства. Динаміка змін у структурі.

### Тема 3. Соціально-трудові відносини як система

Характеристика соціально-трудових відносин. Форми соціально-трудових відносин. Типи соціально-трудових відносин. Методи регулювання соціально-трудових відносин.

### Тема 4. Механізм функціонування систем соціально-трудових відносин: організаційні аспекти

Формування і розвиток соціально-трудових відносин у суспільстві. Поняття соціального захисту та його основні напрямки у сфері праці. Соціальні гарантії. Якість трудового життя як критерій оцінки стану соціально-трудових відносин.

## Тема 5. Соціальне партнерство

Поняття та суть соціального партнерства, його роль у регулюванні соціально-трудових відносин і використанні трудових ресурсів. Складові системи соціального партнерства та механізм її функціонування.

Порядок ведення переговорів на національному рівні та укладення генеральної угоди. Суб'єкти і порядок ведення переговорів на територіальному та галузевому рівнях. Зміст галузевих і територіальних угод. Соціальне партнерство на виробничому рівні. Колективний договір як основний нормативний акт регулювання трудових відносин на рівні підприємства.

Досвід застосовування принципів соціального партнерства в країнах з розвиненою економікою. Правові та організаційні проблеми становлення соціального партнерства в Україні.

## Тема 6. Ринок праці та його регулювання

Ринок праці як система суспільних відносин в узгодженні інтересів роботодавців та найманої робочої сили. Сутність, зміст та структура ринку праці. Сегменти ринку праці. Функції ринку праці. Попит та пропозиція на ринку праці. Особливості пропозиції праці у кризовій економіці. Регулювання ринку праці.

## Тема 7. Соціально-трудові відносини зайнятості

Поняття зайнятості та її соціально-економічна сутність. Основні принципи зайнятості в Україні. Статуси зайнятості. Види зайнятості. Форми зайнятості. Критерії і показники ефективної та раціональної зайнятості.

Безробіття як соціально-економічне явище. Види безробіття. Визначення безробіття за Законом України та за міжнародними нормами. Проблеми зайнятості, безробіття та доходів у сфері соціально-трудових відносин. Державна політика у сфері регулювання зайнятості населення.

## Тема 8. Організація праці

Мета та завдання організації праці на підприємстві. Основні напрямки організації праці. Поділ та кооперування праці. Нормування праці. Трудовий процес та його раціоналізація, організація робочих місць.

Умови праці та чинники їх формування. Психофізіологічні організації праці. Економічна і соціальна ефективність удосконалення організації праці.

## Тема 9. Ефективність та продуктивність праці

Поняття ефективності праці. Показники ефективності: продуктивність і рентабельність праці. Продуктивність праці як показник економічного аспекту ефективності праці. Показники і методи вимірювання продуктивності праці.

Чинники, які впливають на продуктивність праці. Резерви підвищення продуктивності праці. Продуктивність та рівень оплати.

## Тема 10. Політика доходів та рівень життя

Політика доходів на сучасному етапі розвитку економіки України. Рівень життя; поняття і чинники, які його визначають. Структура доходів населення. Трудові та нетрудові доходи. Розподіл доходів населення у ринковий економіці. Прожитковий мінімум та методи його розрахунку.

Сутність і зміст понять вартості та ціни робочої сили. Мінімальні соціальні стандарти рівня життя населення. Соціальні трансферти як елементи формування рівня життя та доходів.

## Тема 11. Заробітна плата і механізм її регулювання

Заробітна плата в економічній системі. Функції, елементи і принципи організації заробітної плати. Структура заробітної плати форми і системи заробітної плати. Тарифна система оплати праці. Причини розрізнення в заробітній платі. Преміювання працівників. Участь працівників у прибутках. Необхідність та форми державного регулювання заробітної плати в економічній

системі. Організаційно-економічний механізм удосконалення оплати праці на підприємстві.

### Тема 12. Планування, аналіз, звітність та аудит у сфері праці

Методика планування праці. Завдання, зміст та показники плану за працею, порядок та його розробки. Планування та аналіз чисельності, структури та руху кадрів, планування та аналіз продуктивності праці. Планування та аналіз заробітної плати. Облік і аудит у сфері праці. Сутність та цілі аудиту в трудовій сфері. Підготовчий етап аудиторської перевірки. Збір, обробка і аналіз інформації. Ефективність аудиту у трудовій сфері.

### Тема 13. Моніторинг соціально-трудової сфери як інструмент регулювання й удосконалення соціально-трудових відносин

Специфіка досліджень проблем соціально-трудової сфери в умовах ринку. Сутність, цілі та завдання соціологічних досліджень у сфері праці. Розробка програми соціологічного дослідження. Регулювання та вдосконалення соціально-трудових відносин. Трудове законодавство України: відповідність міжнародним нормам.

### Тема 14. Вплив міжнародної організації праці на розвиток соціально-трудових відносин та міжнародний досвід їх регулювання

Міжнародна організація праці (МОП) цілі та завдання. Структура МОП міжнародна трудова міграція. Методи праці МОП. Основні сфери використання різних програм регулювання соціально-трудових відносин у міжнародній практиці. Участь України в міжнародній організації праці та інших подібних європейських і світових структурах.

**Структурно - логічна схема змісту теми 1**
**"Праця як сфера життєдіяльності та основний чинник виробництва"**

**1.** Праця як предмет, об'єкт дисципліни "Економіка праці та соціально-трудові відносини"

- 1.1. Мета, завдання, об'єкт, предмет та методологія вивчення дисципліни "Економіка праці та соціально- трудові відносини"
- 1.2. Взаємозв'язок дисципліни "Економіка праці та соціально-трудові відносини" з іншими економічними дисциплінами
- 1.3. Процес праці та його складові елементи

**2.** Праця як сфера життєдіяльності та її аспекти

- 2.1. Взаємозв'язок понять "праця" та "діяльність"
- 2.2. Праця та її аспекти

3. Зміст та характер праці

- 3.1. Зміст праці, його характерні ознаки та чинники
- 3.2. Характер праці та чинники, що його визначають
- 3.3. Види праці

4. Праця як чинник суспільного виробництва

- 4.1. Роль праці в розвитку людини та суспільства
- 4.2. Функції праці

5. Задоволеність працею та її структура

- 5.1. Задоволеність працею, її структура та чинники
- 5.2 Передумови, що визначають задоволеність працею
- 5.3. Гуманізація праці та її методи

## 1. Праця як предмет, об'єкт дисципліни "Економіка праці та соціально - трудові відносини"

### 1.1. Мета, завдання, предмет, об'єкт та методологія вивчення дисципліни "Економіка праці та соціально-трудові відносини"

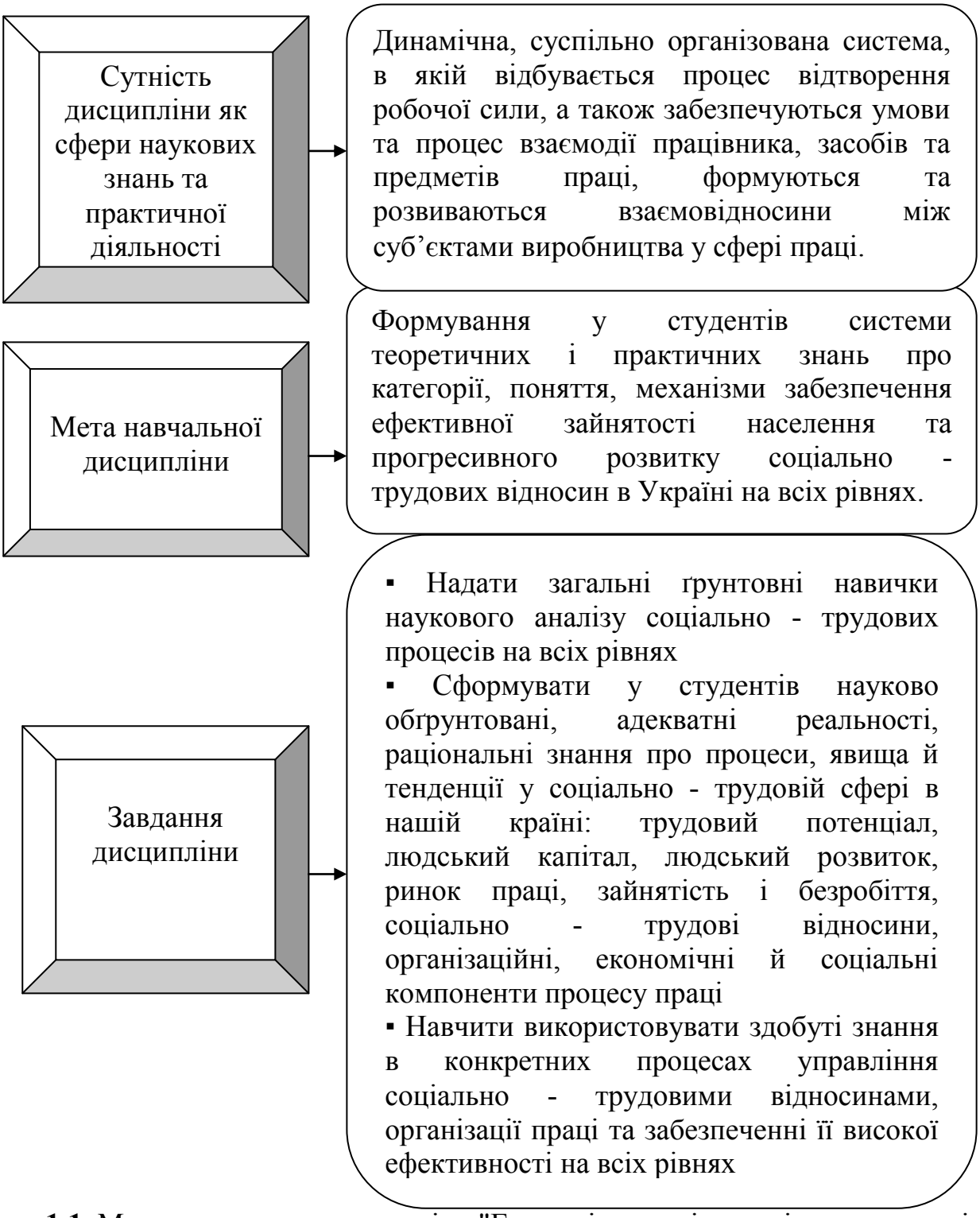



**Рис. 1.1.** Мета та завдання дисципліни "Економіка праці та соціально-трудові відносини".

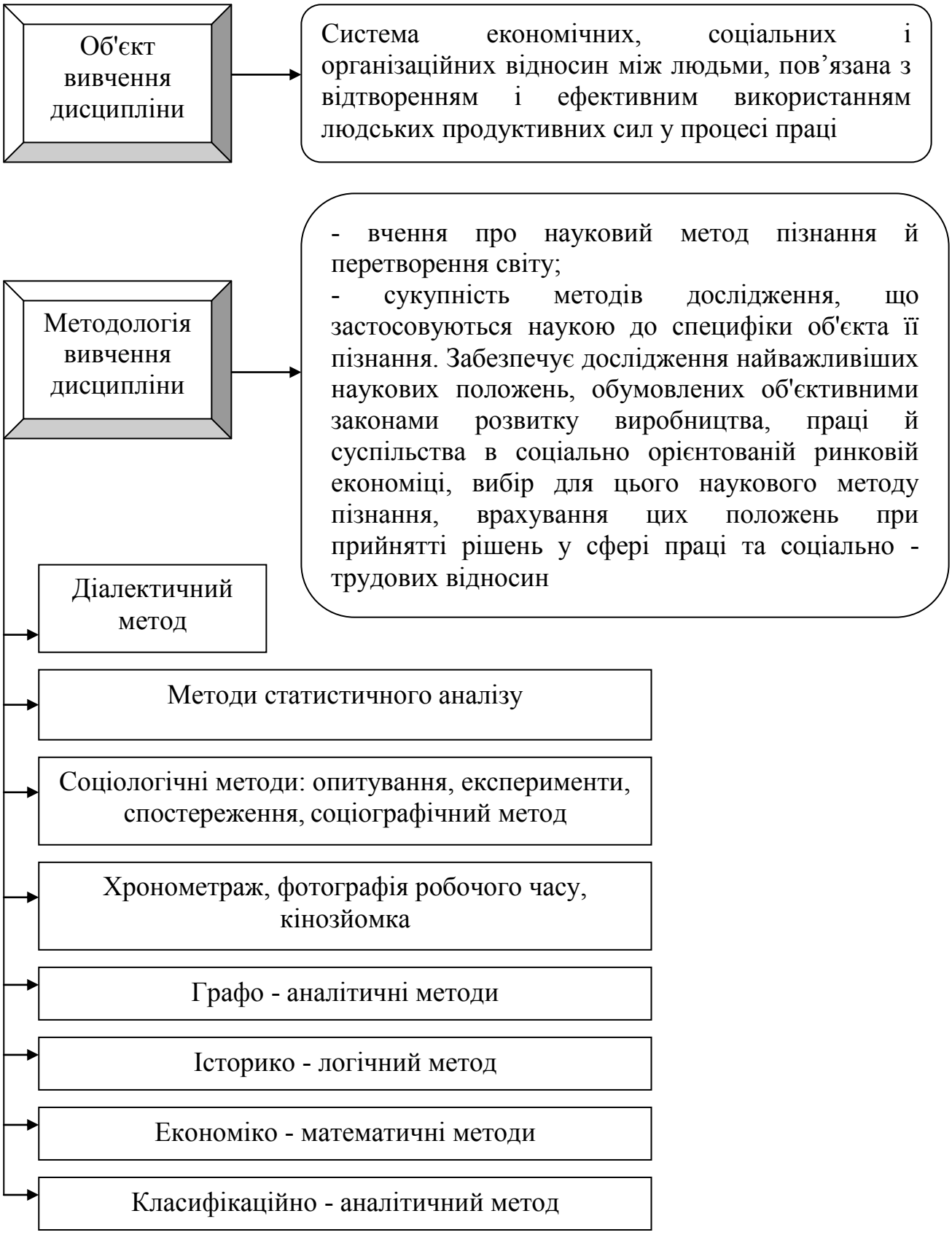



**Рис. 1.2.** Об'єкт та методологія вивчення дисципліни"Економіка праці та соціально-трудові відносини".

**Рис. 1.3.** Предмет дисципліни "Економіка праці та соціально-трудові відносини".

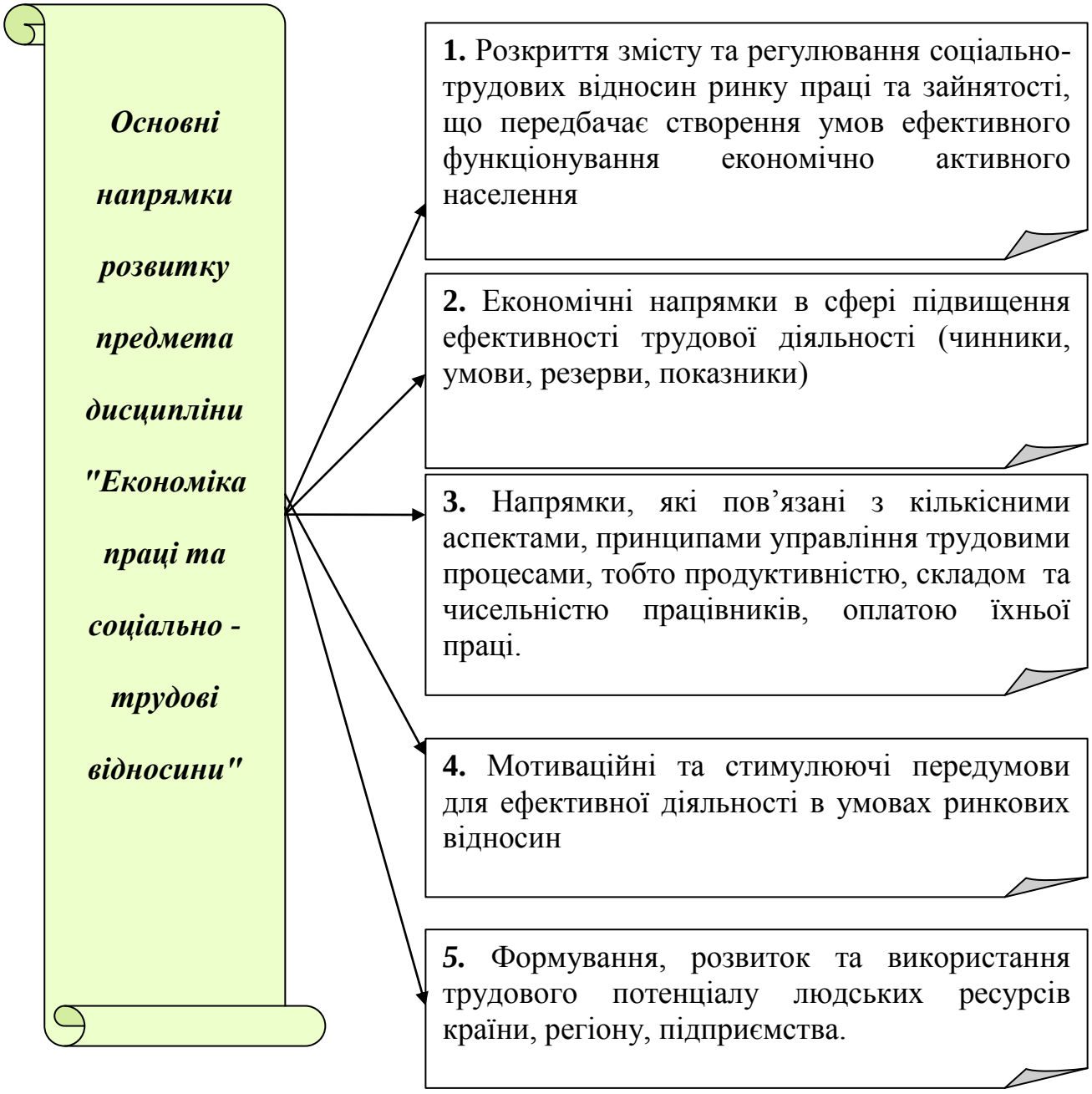



**Рис.1.4.** Основні напрямки розвитку предмета дисципліни "Економіка праці та соціально - трудові відносини".

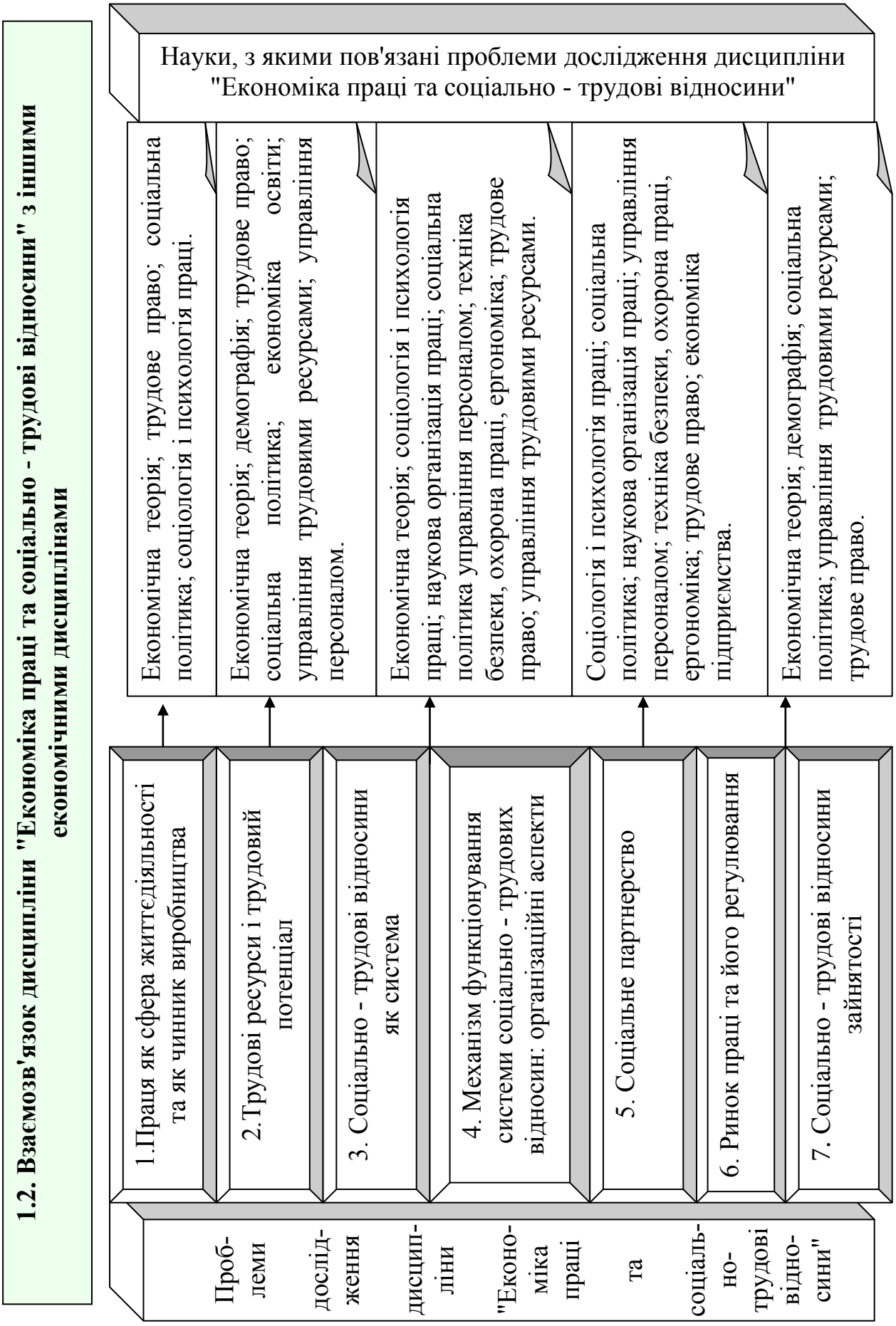
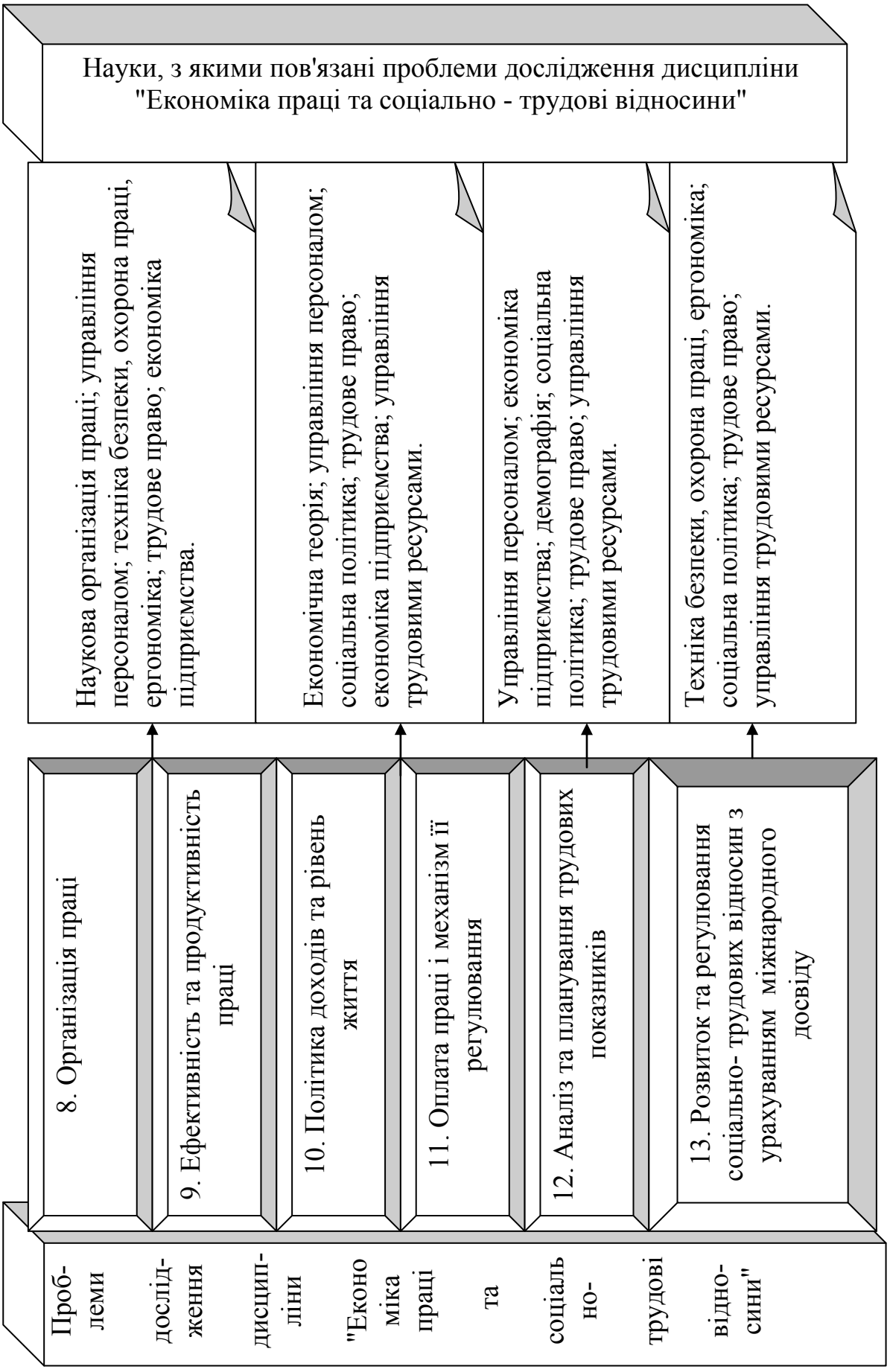



**Рис. 1.5.** Взаємозв'язок дисципліни "Економіка праці та соціально - трудові відносини" з іншими економічними дисциплінами.




**Продовження рис. 1.5.** Взаємозв'язок дисципліни "Економіка праці та соціально - трудові відносини" з іншими економічними дисциплінами.

## 1.3. Процес праці та його складові елементи

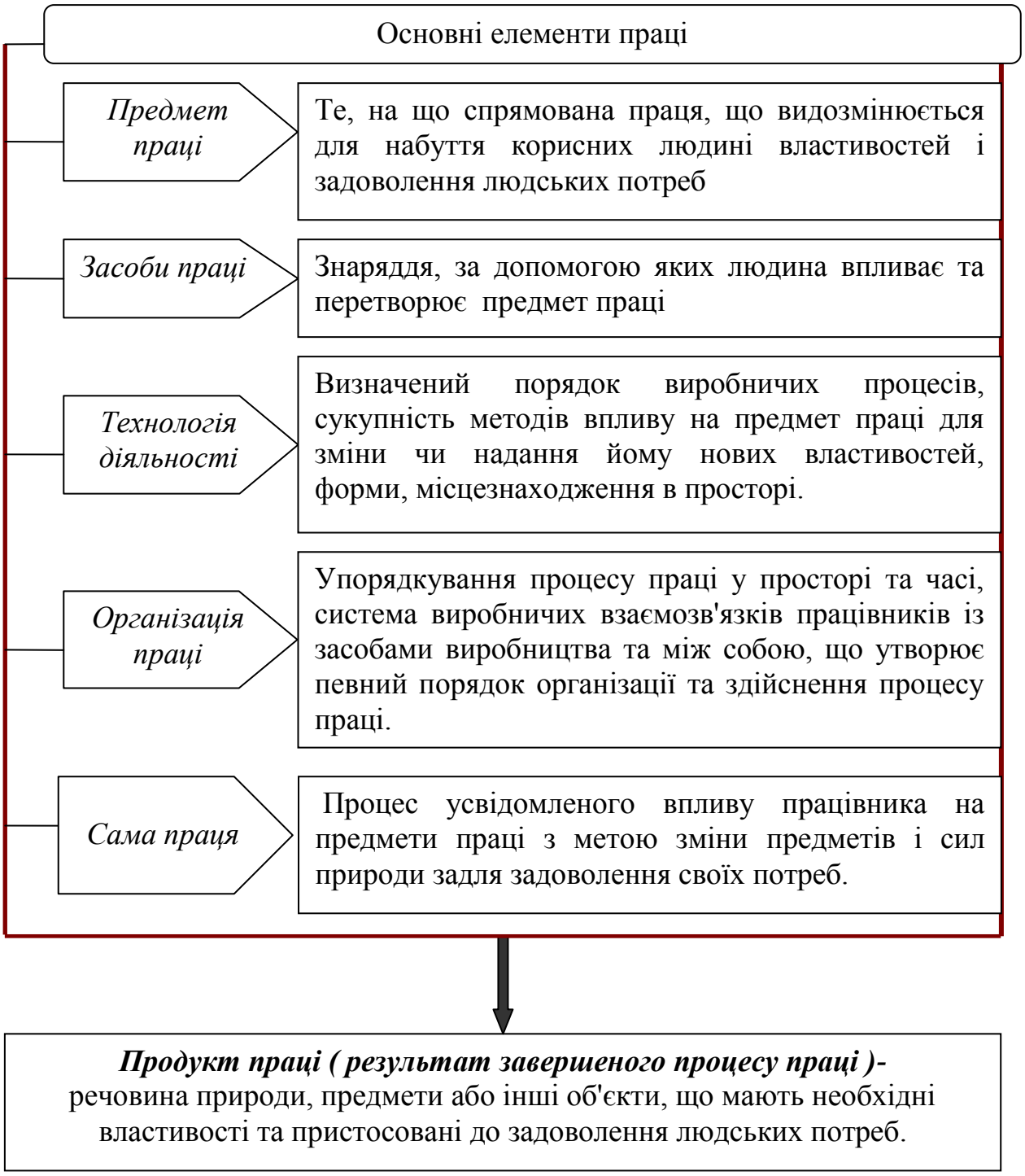



**Рис.1.6.** Складові елементи процесу праці

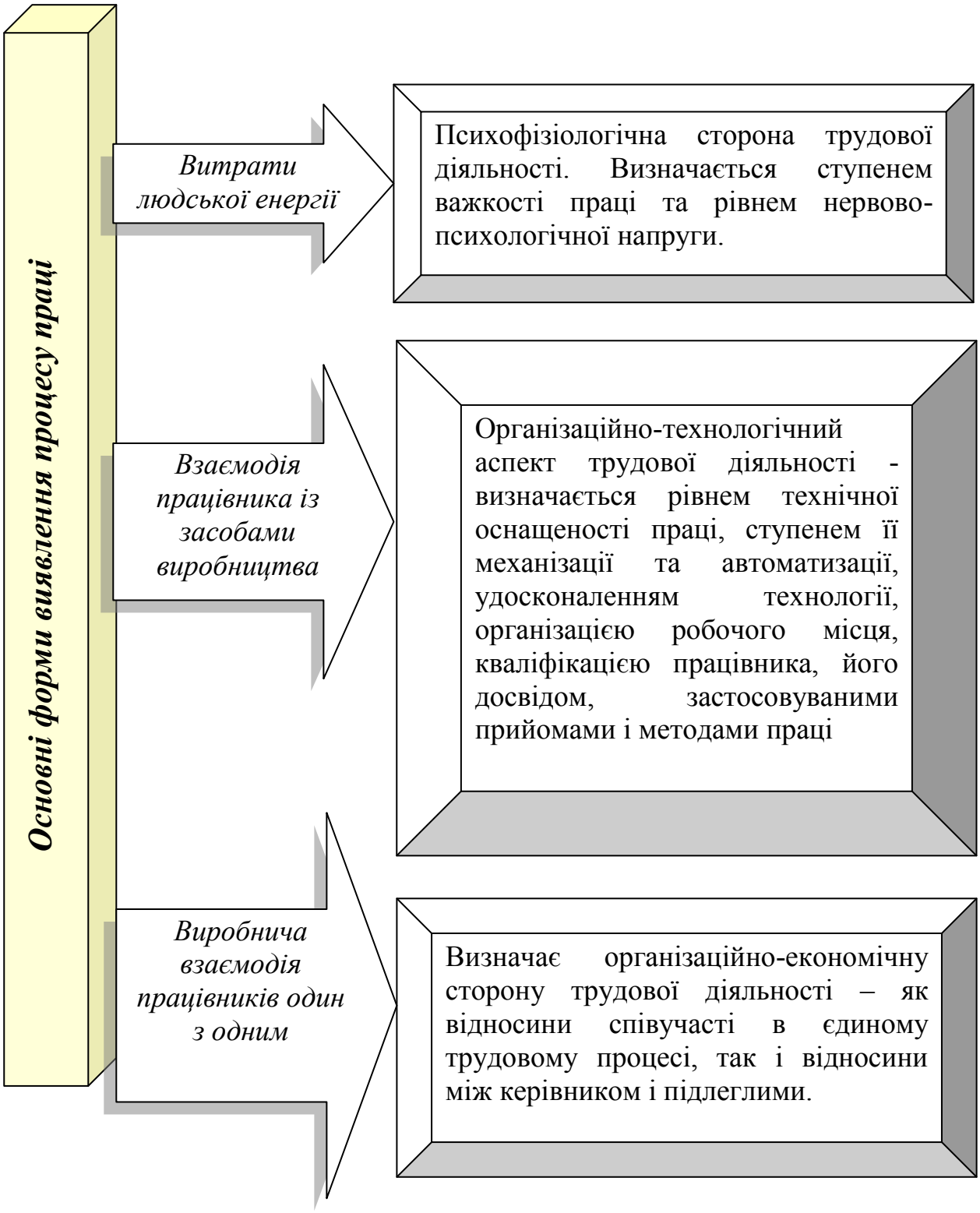



**Рис.1.7.** Форми виявлення процесу праці.

## 2. Праця як сфера життєдіяльності та її аспекти

### 2. 1. Взаємозв'язок понять "праця" та "діяльність"

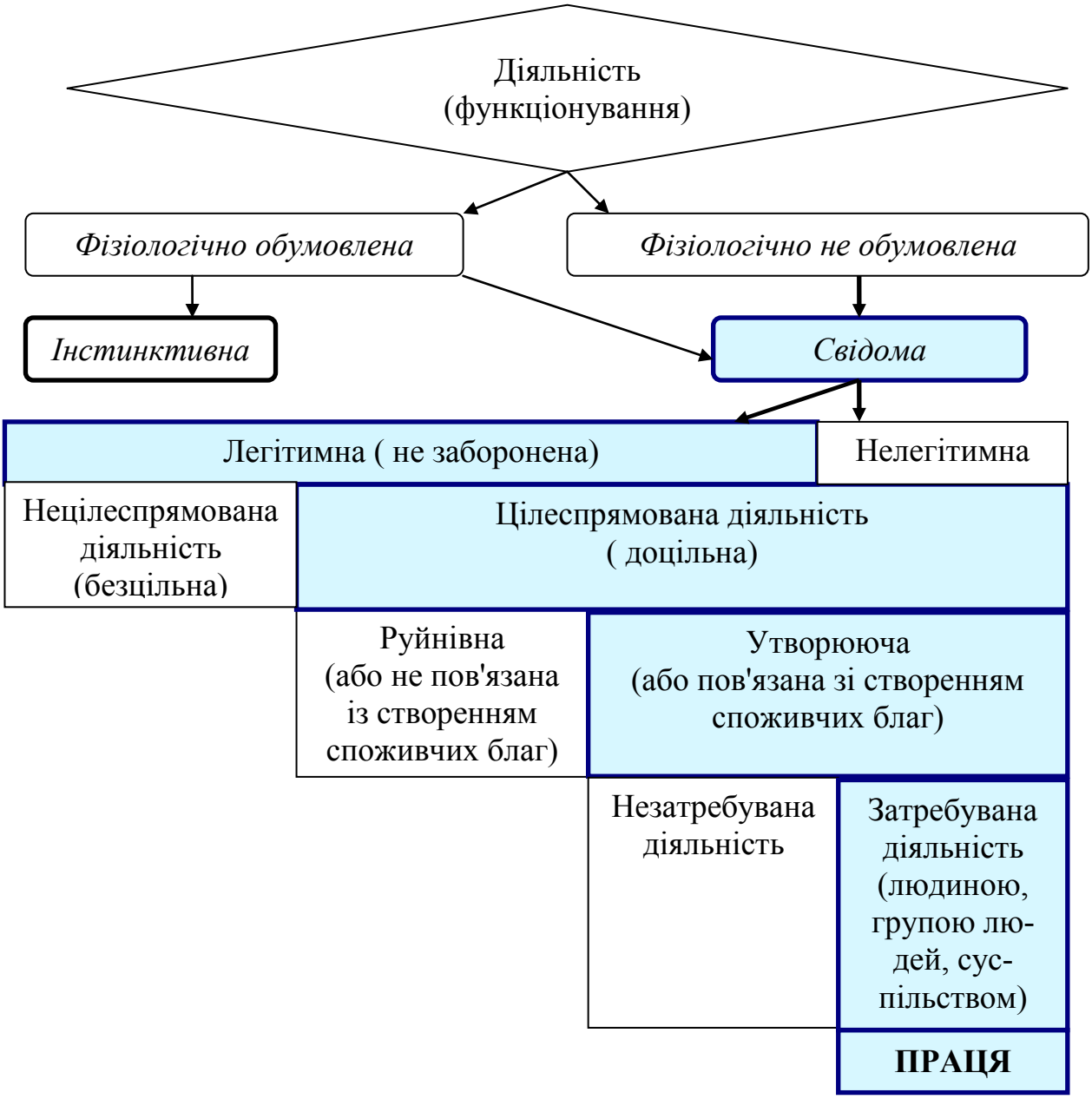



**Рис. 1.8.** Діяльність та її види.

## 2.2 Праця та її аспекти

***Праця - це***
свідома, доцільна діяльність людей, спрямована на створення матеріальних і духовних цінностей; першооснова і необхідна умова життя людей і суспільства

**Рис. 1.9.** Аспекти праці.

## 3. Зміст та характер праці

### 3.1. Зміст праці, його характерні ознаки та чинники

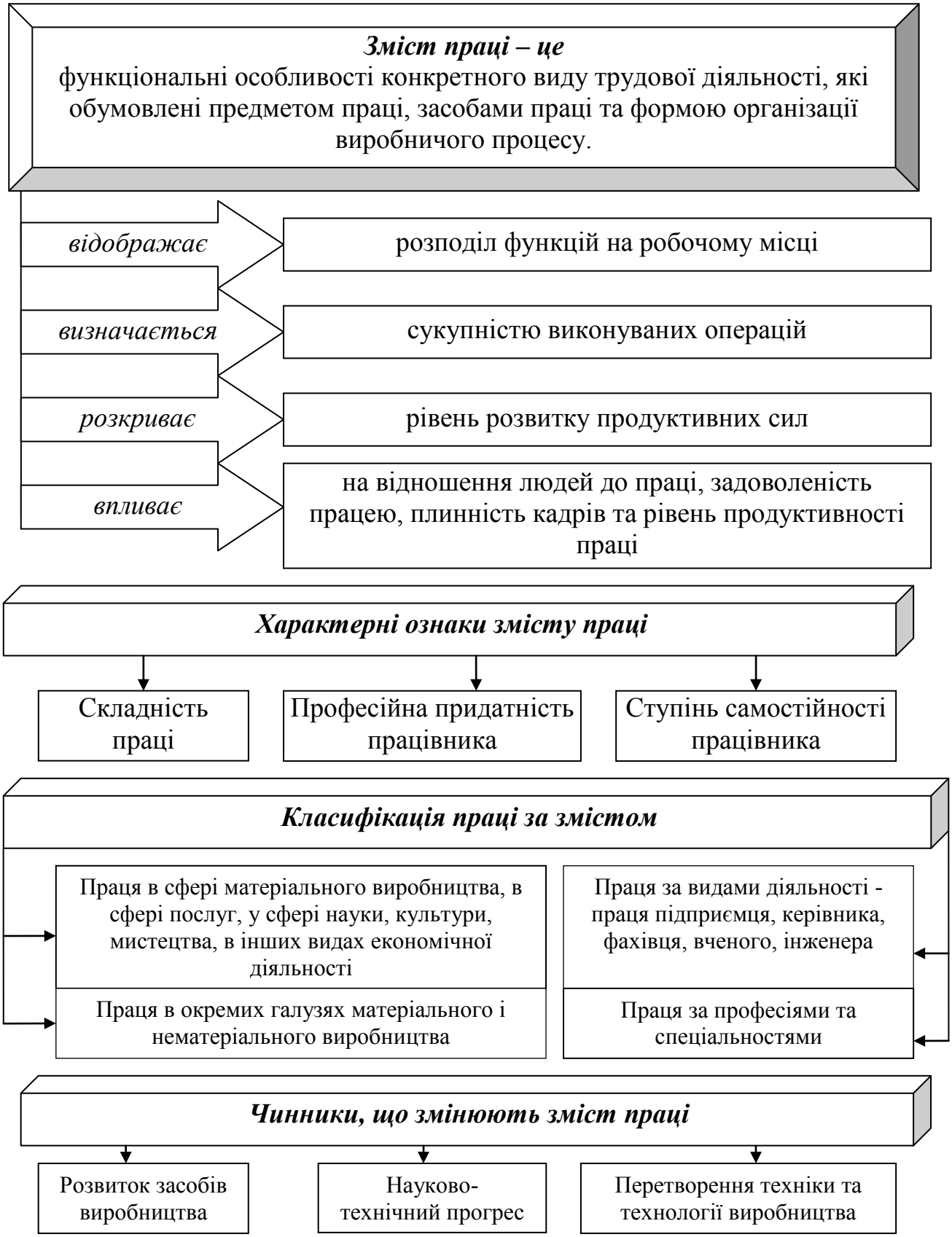



**Рис.1.10.** Зміст праці, його характерні ознаки та чинники.

## 3.2. Характер праці та чинники, що його визначають

**Рис.1.11.** Характер праці та чинники, що його визначають.

## 3.3. Види праці

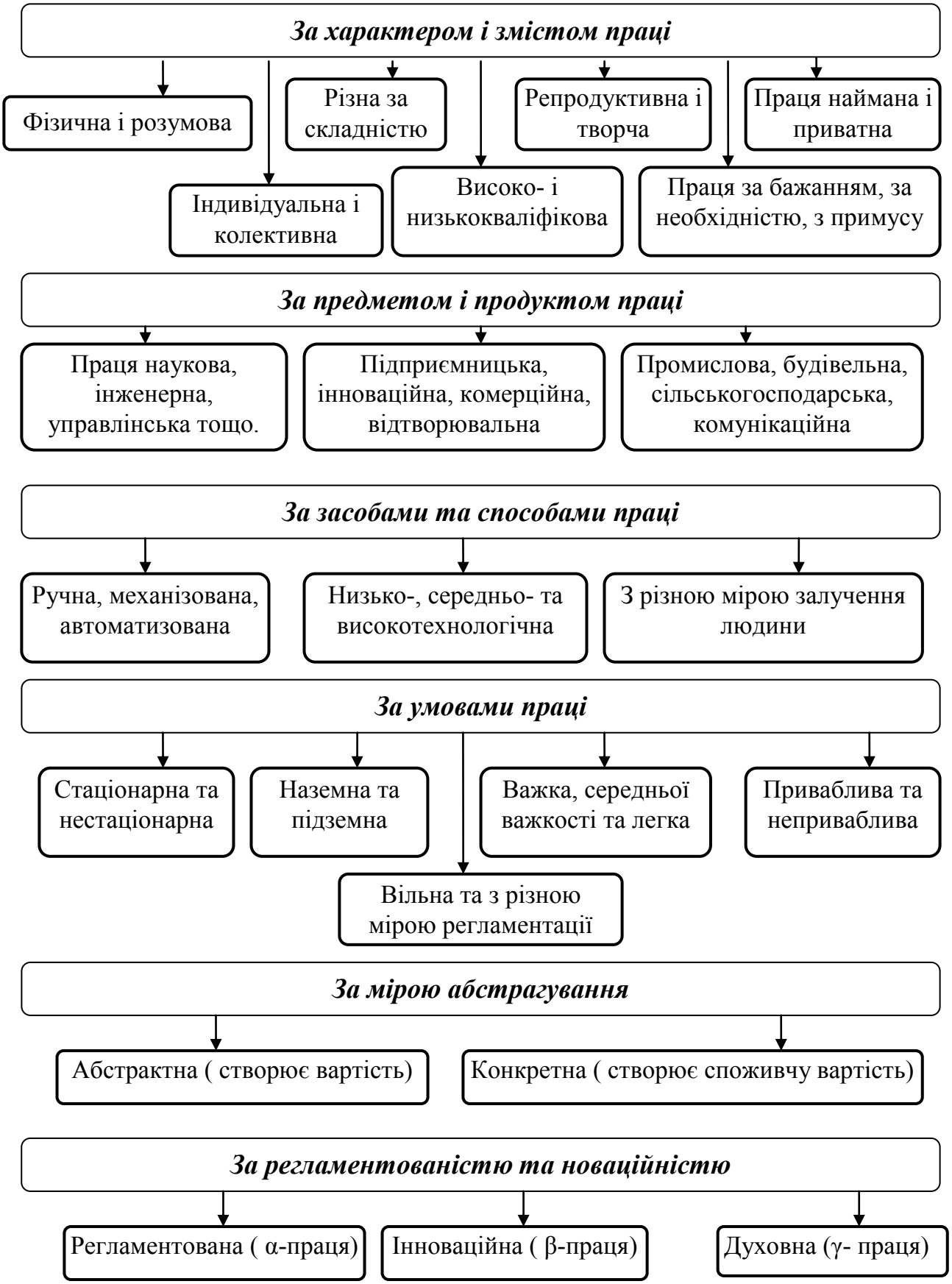



**Рис.1.12.** Класифікація видів праці за різними ознаками.

## 4. Праця як чинник суспільного виробництва

### 4. 1. Роль праці в розвитку людини та суспільства

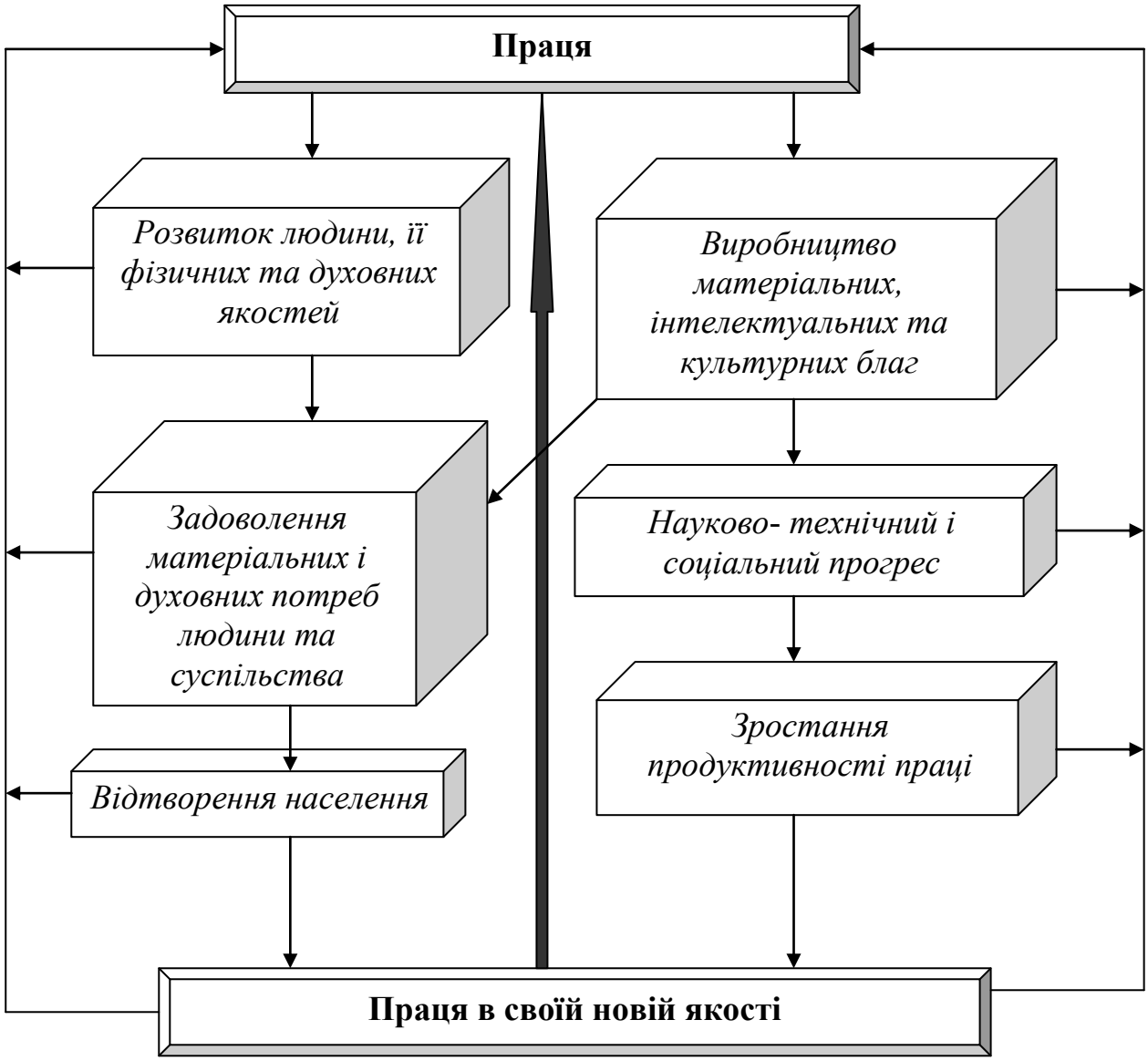



**Рис.1.13.** Роль праці в розвитку людини та суспільства.

## 4.2 Функції праці

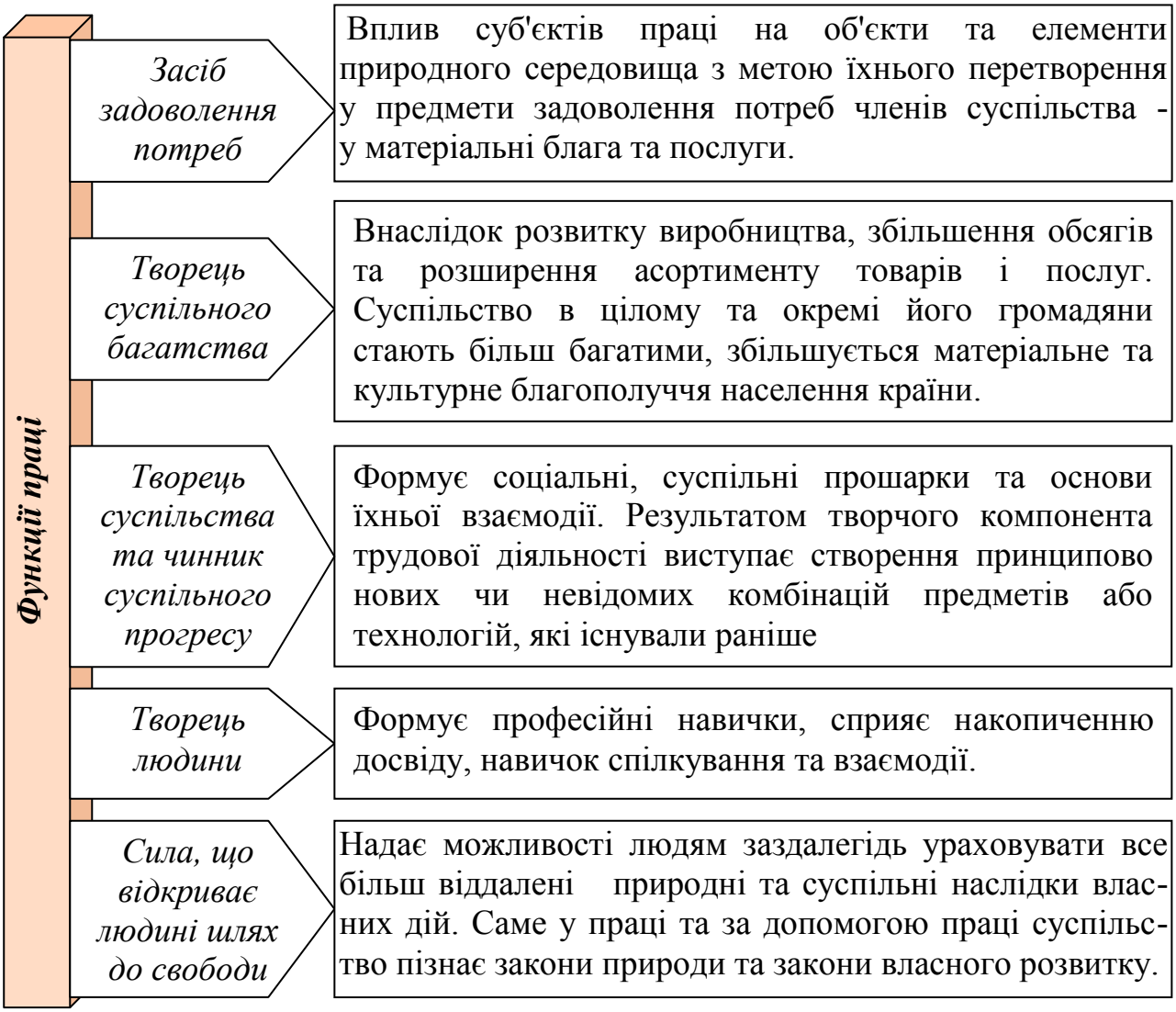



**Рис.1.14.** Функції праці.

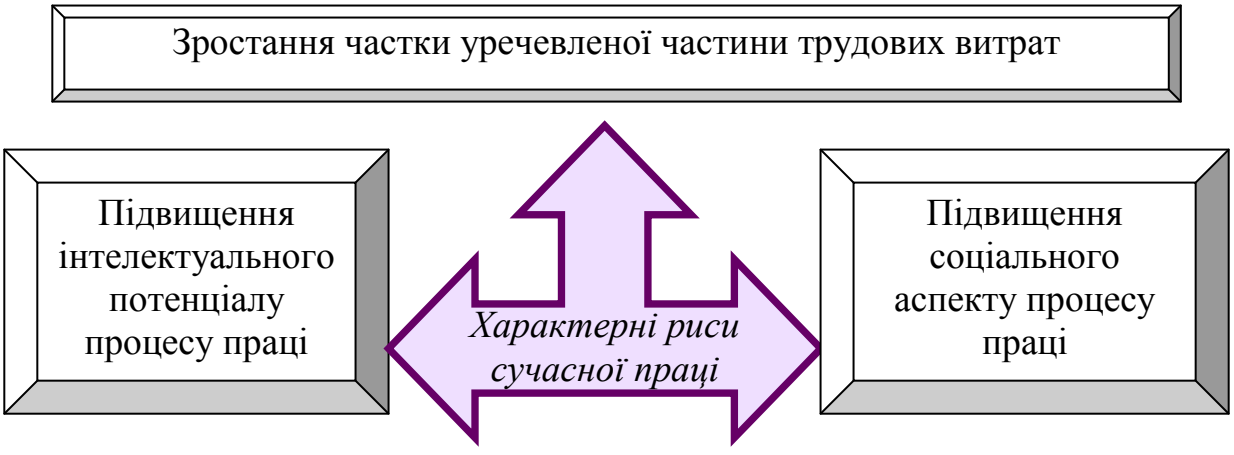



**Рис. 1.15.** Характерні риси сучасної праці.

## 5. Задоволеність працею та її структура

### 5. 1. Задоволеність працею, її структура та чинники

**Рис. 1.16.** Поняття задоволеності працею, її структура та чинники.

## 5. 2. Передумови, які визначають задоволеність працею

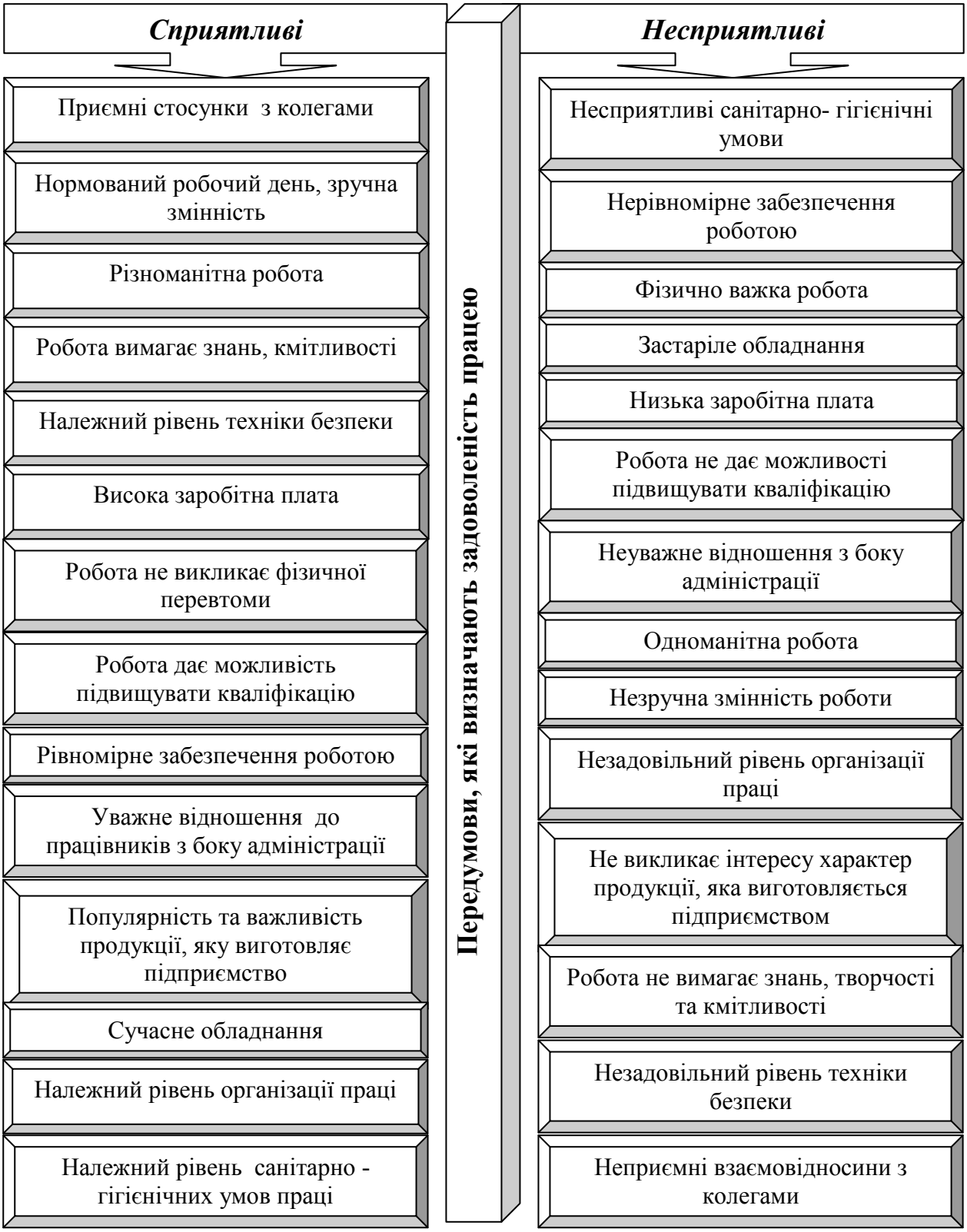



**Рис.1.17.** Передумови, які визначають задоволеність працею.

## 5. 3. Гуманізація праці та її методи

***Мета гуманізації праці –***
сприяння зростанню змістовності праці, найповнішому пристосуванню матеріально - технічної бази виробництва до людини, широкій участі працівників у процесах управління та вирішення виробничих завдань на підприємствах.

***Гуманізація праці – це***
процес пристосування виробництва до людини, створення нормальних умов праці, надання пріоритету людському чиннику виробництва.

***Методи гуманізації праці***

- Пристосування виробництва до людини
- Створення можливостей для збереження розвитку, самовдосконалення особистості
- Збагачення змісту праці, розширення трудових функцій
- Підвищення престижності праці, її відповідальності, самостійності; розвиток систем мотивації та стимулювання праці
- Відповідність кваліфікації працівників складності робіт, що виконуються
- Активна участь у вирішенні виробничих завдань, розповсюдження виробничої демократії, перехід від жорстких форм управління до гнучких, колективних форм

**Рис. 1.18.** Гуманізація праці та її методи.

**Питання для самоконтролю.**

1. Розкрийте сутність праці як економічної категорії. Назвіть кількісні та якісні характеристики праці.
2. Розкрийте функції праці.
3. Розкрийте особливості сучасної праці.
4. Визначте елементи, що беруть участь у трудовому процесі, та роль кожного з них. Як людина взаємодіє з цими елементами?
5. Що є об’єктом та предметом дисципліни «Економіка праці та соціально - трудові відносини»?
6. Які завдання вирішує дисципліна «Економіка праці та соціально - трудові відносини» та як при цьому вона взаємодіє з іншими науковими дисциплінами?
7. Охарактеризуйте зміст дисципліни «Економіка праці та соціально - трудові відносини» та покажіть її роль у підготовці майбутніх економістів.
8. Наведіть класифікацію видів праці та визначте її значення в оцінюванні праці.
9. У чому полягає сутність характеру праці. Охарактеризуйте показники характеру праці.
10. Поясніть сутність категорії «зміст праці». Які чинники впливають на зміст праці?
11. Охарактеризуйте основні напрямки збагачення соціально - економічного змісту праці.

## ПРАКТИЧНА ЧАСТИНА

## ТЕСТИ

**1. Сутність економіки праці як сфери наукових знань та практичної діяльності полягає в тому, що:**

а) це динамічна суспільно організована система, яка характеризує економічні закономірності побудови та здійснення трудових процесів, фактори та умови їх ефективності;

б) це динамічна суспільно організована система, в якій відбувається процес відтворення робочої сили, її формування, розподіл, обмін і споживання, а також забезпечуються умови і процес взаємодії робітника, засобів і предметів праці;

в) це динамічна суспільно організована система, яка вивчає наукові принципи побудови організаційних відносин між робітниками, а також забезпечує умови і процес взаємодії робітника, засобів і предметів праці;

г) це динамічна суспільно організована система, в якій відбувається процес витрачення, відтворення робочої сили та її формування.

**2. Діяльність людей, спрямована на задоволення особистісних та суспільних потреб - це:**

а) процес праці; б) сама праця;

в) зміст праці; г) соціально-економічний характер праці;

д) мотивація праці.

**3. Вкажіть функції, які притаманні праці:**

а) спосіб задоволення потреб;

б) творець суспільного багатства;

в) сила, яка надає людству шлях до волі;

г) творець суспільства й чинник суспільного прогресу;

д) усі відповіді правильні.

**4. Інтенсивність праці – це:**

а) соціально-економічна категорія, яка характеризує ставлення людини до праці;

б) це соціально-економічна категорія, яка характеризує технічні, організаційні, культурні та інші можливості виробничої діяльності людини, які зумовлюють дієздатність працівника та результативність його зусиль;

в) сукупність людських характеристик, за допомогою яких забезпечується якісне освоєння набутої професії в умовах нового колективу в якомога коротший час;

г) це категорія, яка характеризує обсяг трудових витрат (фізичної та розумової енергії) на одиницю робочого часу, напруженість праці.

**5. Продуктивна сила праці характеризує:**

а) ставлення людини до праці;

б) технічні, організаційні, культурні та інші можливості виробничої діяльності людини, які зумовлюють дієздатність працівника та результативність зусиль;

в) сукупність людських характеристик, за допомогою яких забезпечується якісне освоєння набутої професії в умовах нового колективу в якомога коротший час.

**6. Укажіть аспекти уявлення про працю:**

а) правовий;

б) економічний;

в) соціально-трудовий;

г) техніко-технологічний;

д) суспільний;

е) психофізіологічний;

є) демографічний;

ж)психологічний;

з) соціальний.

**7. Укажіть основні критерії, які відрізняють трудову діяльність від нетрудової:**

а) легітимність діяльності;

б)діяльність, яка пов'язана з відтворенням працездатності;

в) це діяльність, яка не завжди може бути затребуваною;

г) зв’язок зі створенням корисного продукту;

д) цілеспрямованість діяльності.

**8. Укажіть характерні ознаки змісту праці:**

а) складність праці;

б) ступінь самостійності працівника;

в) характер праці;

г) професійна придатність працівника;

д) умови праці;

е) засоби праці.

**9. Укажіть методи гуманізації праці:**

а) пристосування людини до виробництва;

б) пристосування виробництва до людини;

в) збагачення змісту праці;

г) активна участь у вирішенні виробничих завдань;

д) жорстке нормування виробничих процесів й зниження прогулів;

е) перехід від  жорстких форм управління до гнучких.

**10. Укажіть класифікаційні ознаки видів праці:**

а) за мірою абстрагування;

б) за кількістю об'єктів, що обслуговуються;

в) за ставленням працівника до праці;

г) за засобами і способами праці;

д) за умовами праці;

е) за формами власності;

є) за предметом і продуктом праці;

ж) за характером та змістом праці;

з) за регламентованістю та інноваційністю.

## СИТУАЦІЙНІ ТА РОЗРАХУНКОВІ ЗАВДАННЯ

**Ситуаційне завдання 1.** За даними рис. 1.13 провести аналіз впливу праці на розвиток людини і суспільства. Зробіть висновки.

**Ситуаційне завдання 2**. Заповніть таблицю, що наведена нижче.

**Таблиця 1**

**Характеристика основних методів дослідження соціально - економічних проблем праці на мікро - , мезо - та макрорівнях**

| *Рівень* | *Метод, який застосовується для дослідження соціально - економічних проблем праці* | *Характеристика основних методів дослідження соціально - економічних проблем праці* |
|---|---|---|
| | | |
| | | |
| | | |

**Ситуаційне завдання 3**. Використовуючи наукову та періодичну літературу, проаналізувати наявні визначення «Економіки праці». Який варіант більш всього відповідає Вашій точці зору? Обґрунтуйте свою відповідь.

**Ситуаційне завдання 4**. Використовуючи наукову та періодичну літературу, проаналізувати, які зміни відбуваються у соціально - економічному змісті праці та сучасному етапі та як вони впливають на розвиток сфери праці.

**Ситуаційне завдання 5.** Використовуючи наукову та періодичну літературу, провести аналіз основних положень стосовно праці, що закріплені у Конституції України та того, як вони узгоджуються з рекомендаціями, що викладені у Конвенціях МОП.

## ЛІТЕРАТУРА

1. Грішнова О.А. Економіка праці та соціально-трудові відносини: Підручник.-К.: Знання, 2005.- С.16-61.
2. Економіка праці та соціально-трудові відносини. Опорний курс лекцій для студентів 3 курсу всіх форм навчання всіх спеціальностей (Відп. за випуск М.С. Татаревська. ) – Одеса: ОДЕУ, ротапринт, 2008р.- 318 с.
3. Калина А.В. Економіка праці: Навч. посіб. для студ. вищ. навч. закл. – К.: МАУП, 2004.- С.3-4.
4. Карпіщенко О.І. Економіка праці та соціально-трудові відносини: Навчальний посібник.–Суми: ВТД«Університетська книга», 2006.–С.6-13.
5. Ковальов В.М., Рижиков В.С., Єськов О.Л., Черненко І.М., Атаєва О.А. Економіка праці і соціально-трудові відносини. Навчальний посібник / За ред. В.М, Ковальова. - К.: Центр навчальної літератури, 2006. – С.8-15.
6. Колот А.М. Соціально-трудові відносини: теорія та практика регулювання: Монографія. – К.: КНЕУ, 2004. – С.7-9.
7. Лукашевич В.М. Економіка праці та соціально-трудові відносини: Навчальний посібник.- Львів: «Новий світ-2000», 2004.-С.9-21.
8. Навчально-методичний компекс з дисципліни «Економіка праці та соціально-трудові відносини». Розділ 1 «Праця як основа розвитку суспільства і чинник виробництва» для самостійної роботи студентів 3 курсу всіх форм навчання всіх спеціальностей (Укл. Т.І. Богданова, Л.В. Іванова, Т.П. Збрицька). – Одеса: ОДЕУ, ротапринт. 2005. – С.11-17.

**Структурно-логічна схема змісту теми 2**
**«Трудові ресурси та трудовий потенціал»**

# 1. Населення, його кількісні та якісні характеристики

## 1.1. Поняття та категорії населення

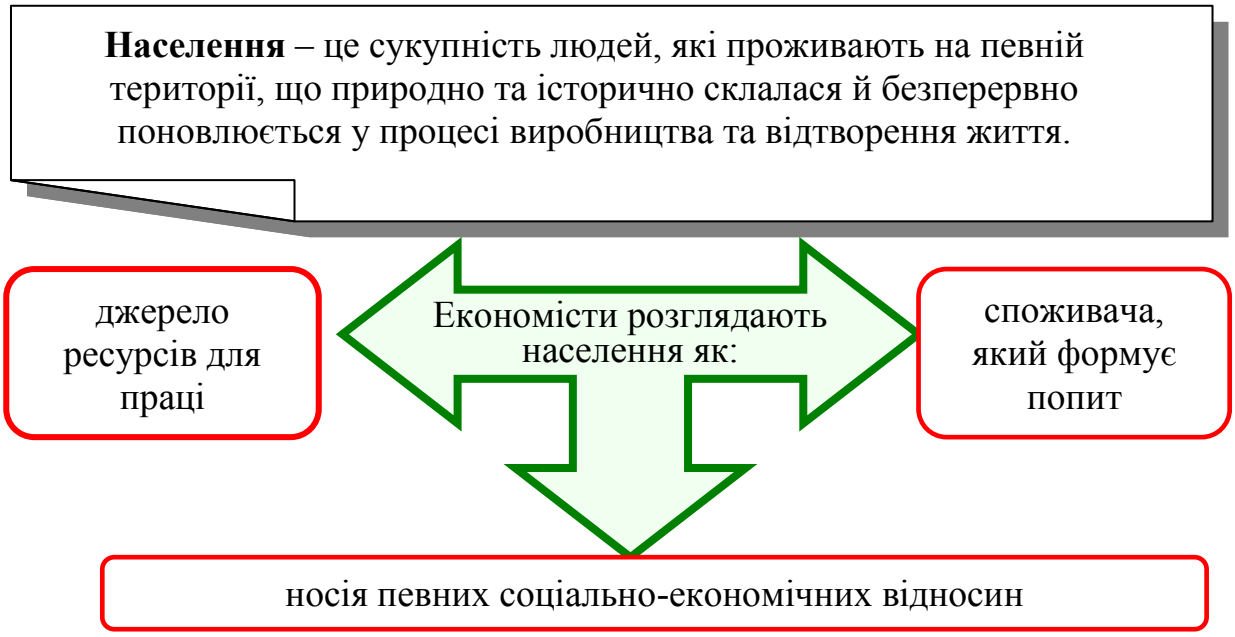



**Рис. 2.1.** Поняття категорії «населення».

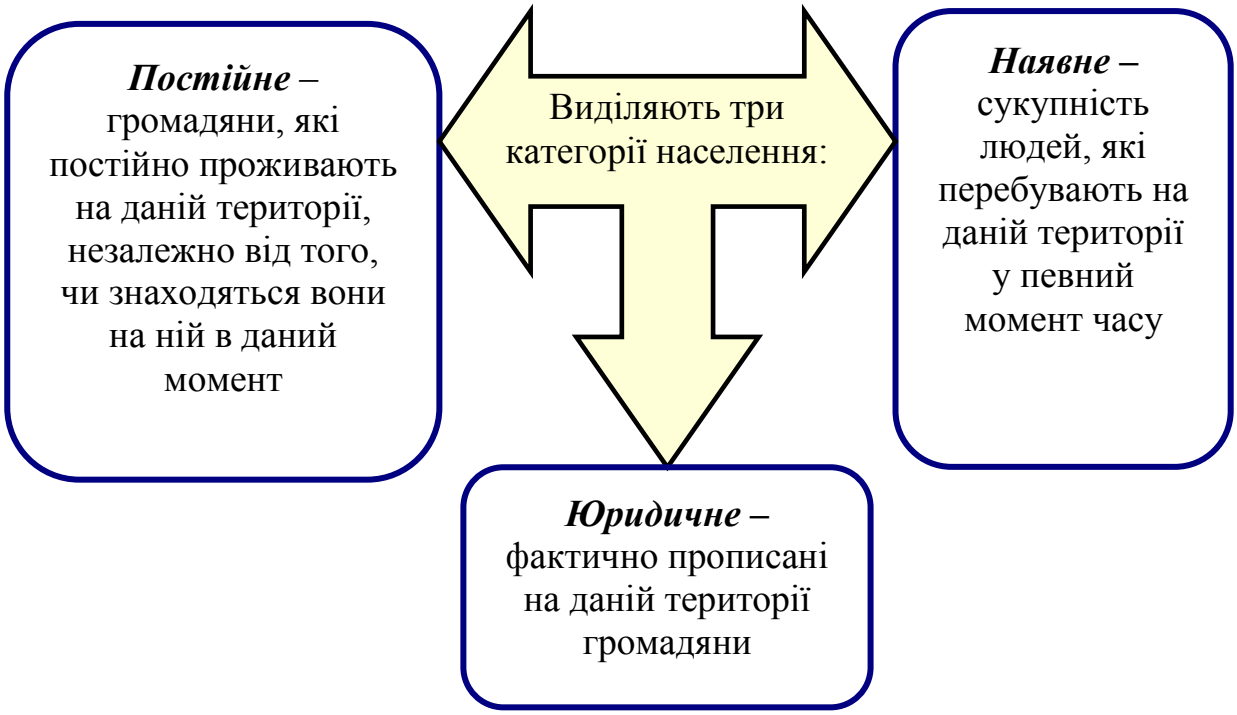



**Рис. 2.2.** Категорії населення та їх зміст.

## 1.2. Відтворення населення, його види, типи й режими

***Відтворення населення*** –
це історично й соціально-економічно обумовлений процес постійного та безперервного відновлення людських поколінь

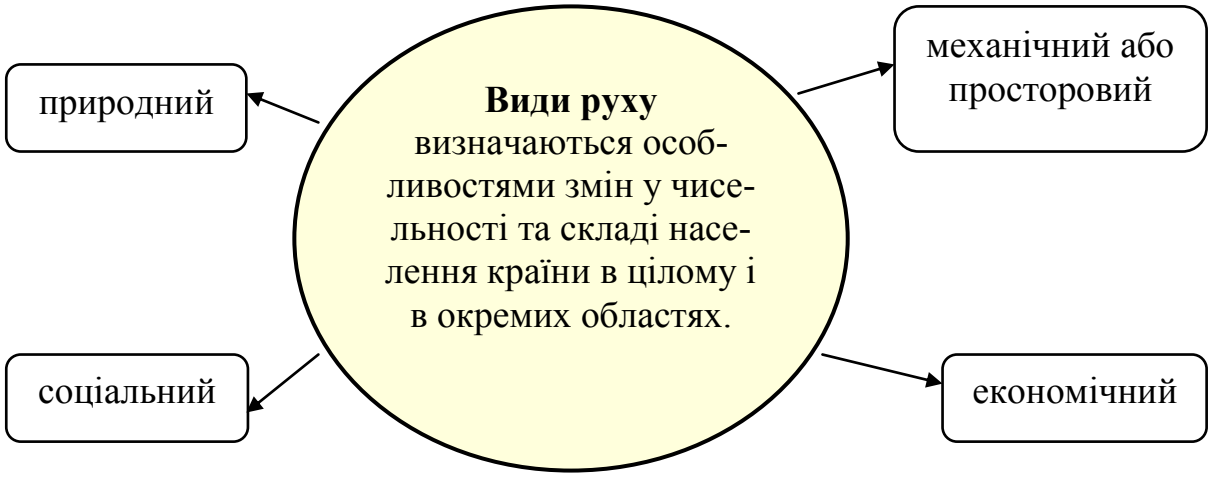



**Рис. 2.3.** Поняття відтворення та види руху населення.

Таблиця 2.1.

***Показники руху населення***

| Коефіцієнт, ‰ | Зміст | Формула |
|---|---|---|
| Прибуття | Кількість прибулих у середньому на 1000 населення | $K_П = \frac{П}{\overline{S}}$ х 1000 |
| Вибуття | Кількість вибулих у середньому на 1000 населення | $K_В = \frac{В}{\overline{S}}$ х 1000 |
| Рухомості (валової міграції) | Кількість мігрантів у середньому на 1000 населення | $K_Р = \frac{П+В}{\overline{S}}$ х 1000 |
| Механічного приросту | Інтенсивність зміни чисельності населення за рахунок міграції | $K_М = \frac{П-В}{\overline{S}}$ х 1000 |

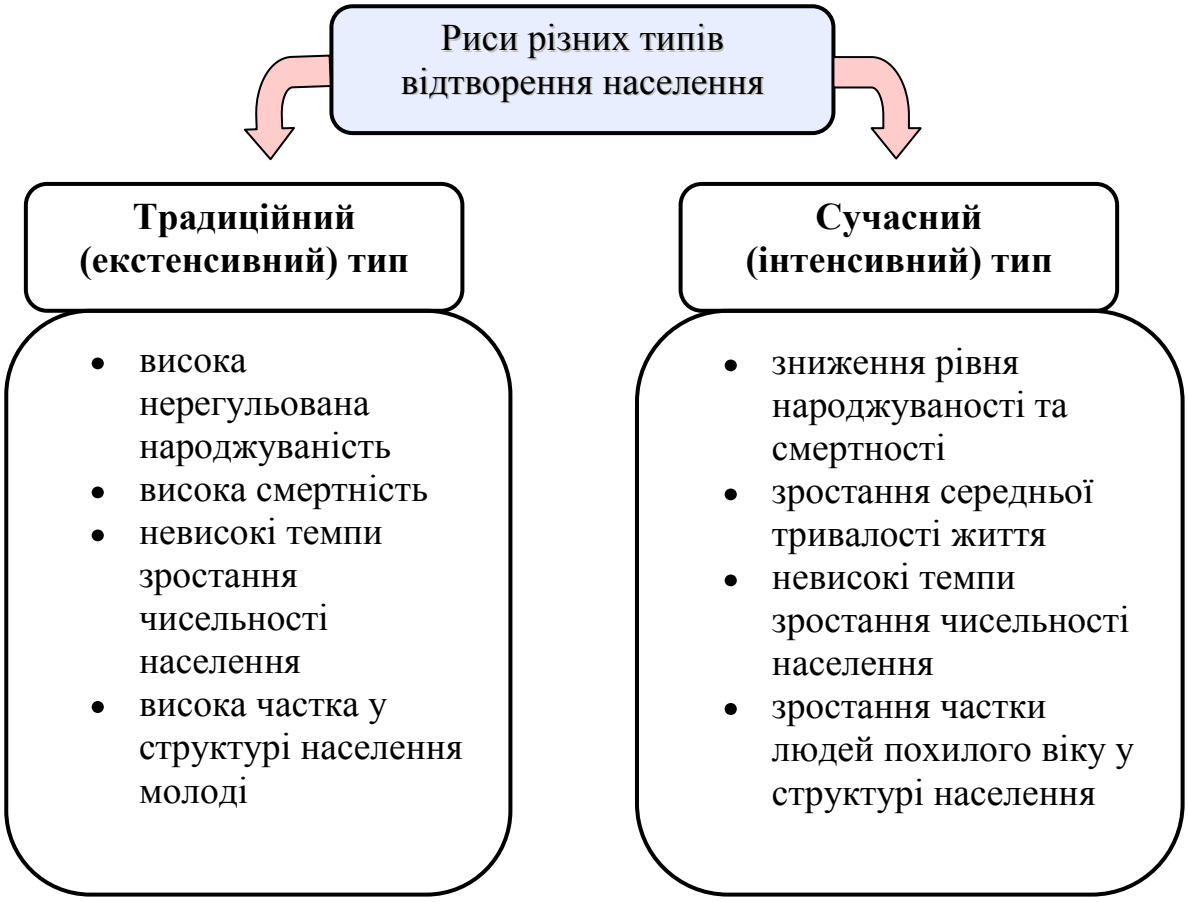



**Рис. 2.4.** Традиційний і сучасний типи відтворення населення та їх характерні ознаки.

**Рис. 2.5.** Характеристика режимів відтворення населення.

## 2. Структура населення

### 2.1. Структура населення за вітчизняною методикою

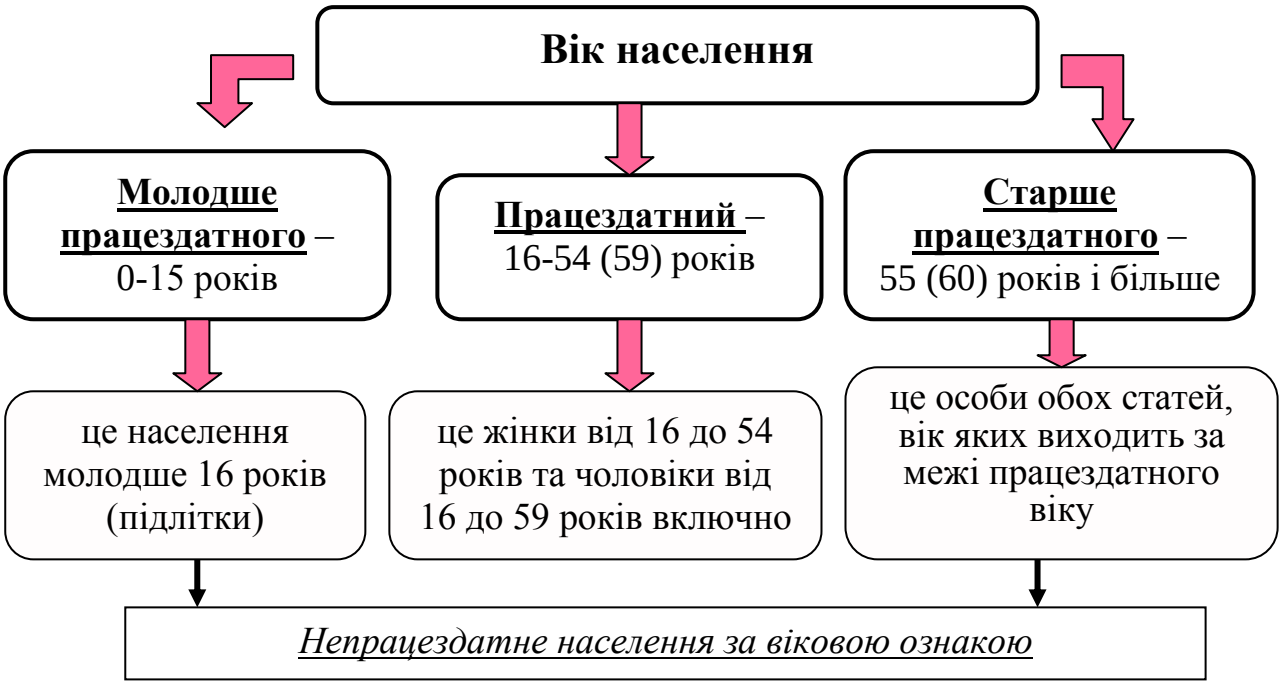



**Рис. 2.6.** Розподіл населення за віковою ознакою.

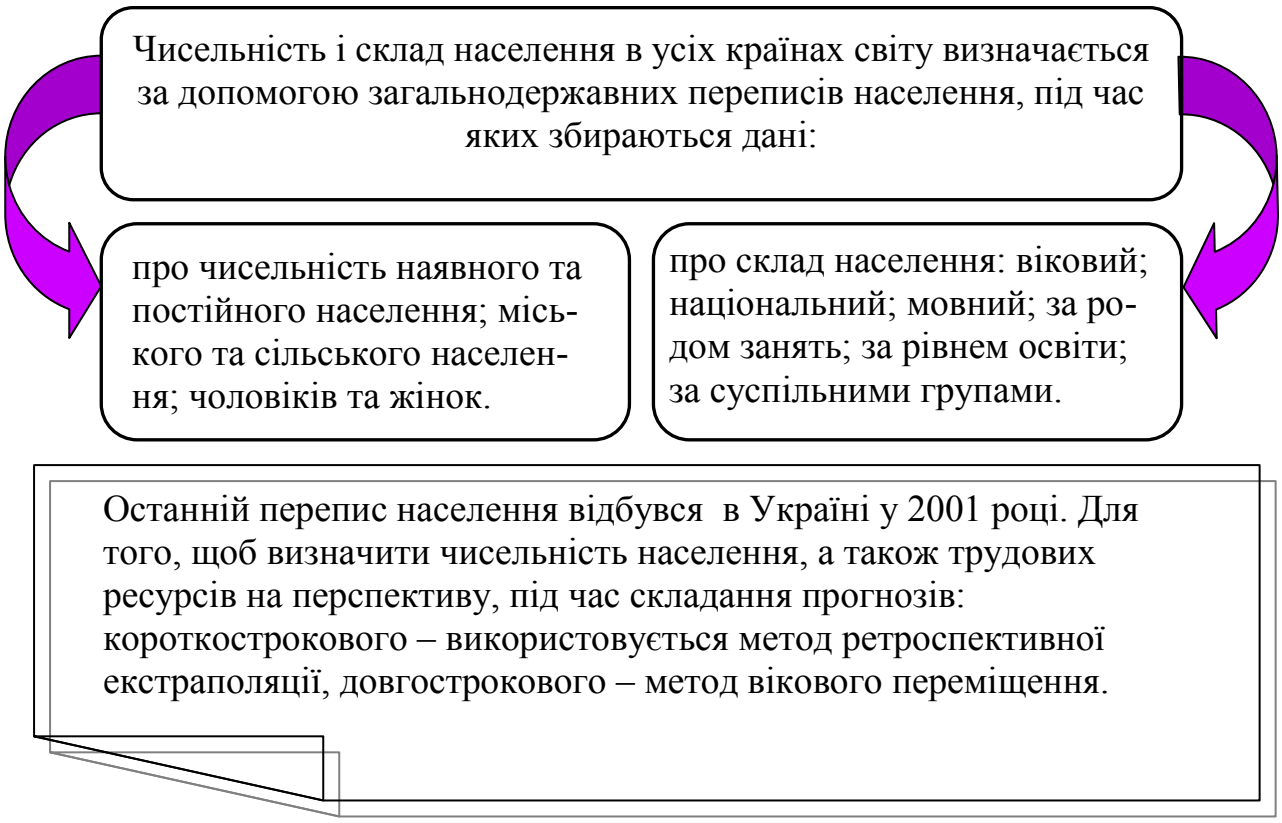



**Рис. 2.7.** Методи визначення чисельності та складу населення.

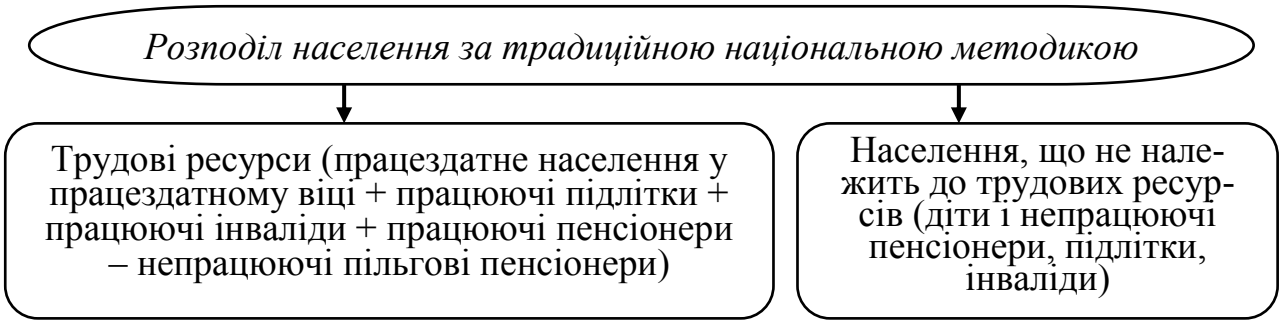



**Рис. 2.8.** Класифікація населення за національною методикою.

Таблиця 2.2.

***Коефіцієнти навантаження та працездатності населення***

| Коефіцієнт, ‰ | Формула |
|---|---|
| Загального навантаження | $\frac{S_{0-15}+S_{60+}}{S_{16-54(59)}}$ x 1000 |
| Пенсійного навантаження | $\frac{S_{60+}}{S_{16-54(59)}}$ x 1000 |
| Заміщення трудових ресурсів | $\frac{S_{0-15}}{S_{16-54(59)}}$ x 1000 |
| Загальної працездатності | $\frac{S^{n}_{16-54(59)}}{S}$ x 1000 |
| Працездатності населення у працездатному віці | $\frac{S^{n}_{16-54(59)}}{S_{16-54(59)}}$ x 1000 |

де $S_{0-15}$, $S_{16-54(59)}$, $S_{60+}$ - населення, відповідно, молодше працездатного віку, працездатного та старше працездатного віку;
$S^{n}_{16-54(59)}$ – працездатне населення працездатного віку.

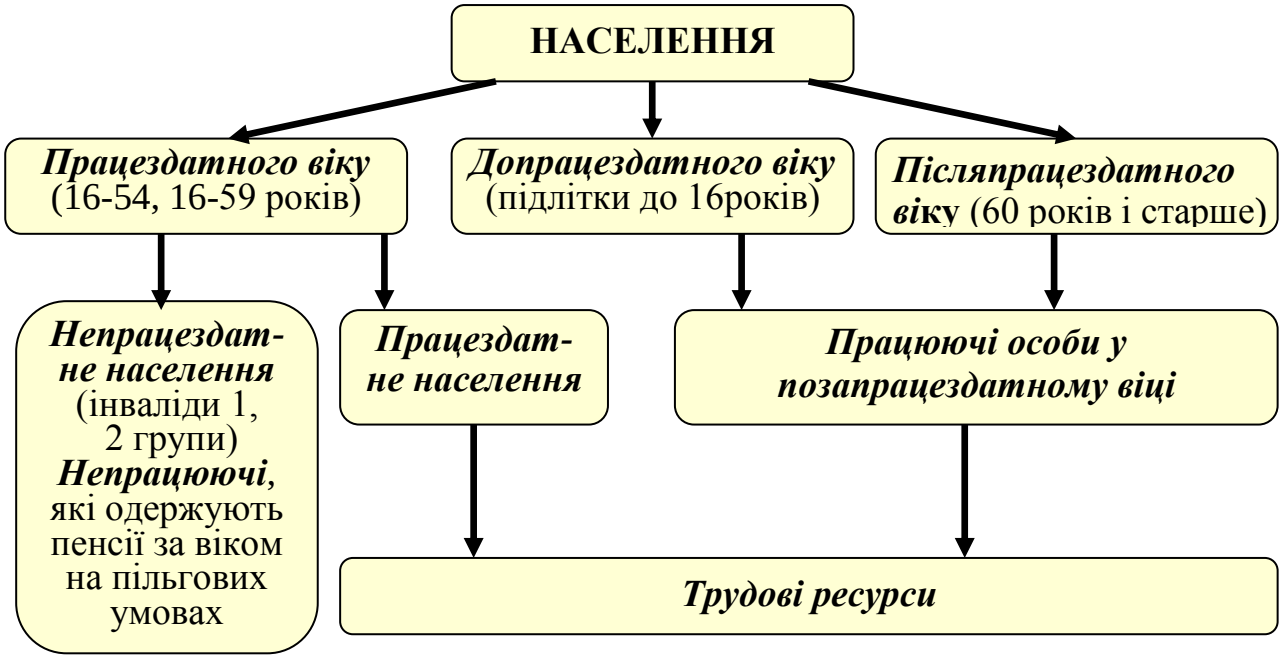



**Рис. 2.9.** Склад населення за віком працездатності.

## 2.2. Структура населення за класифікацією МОП

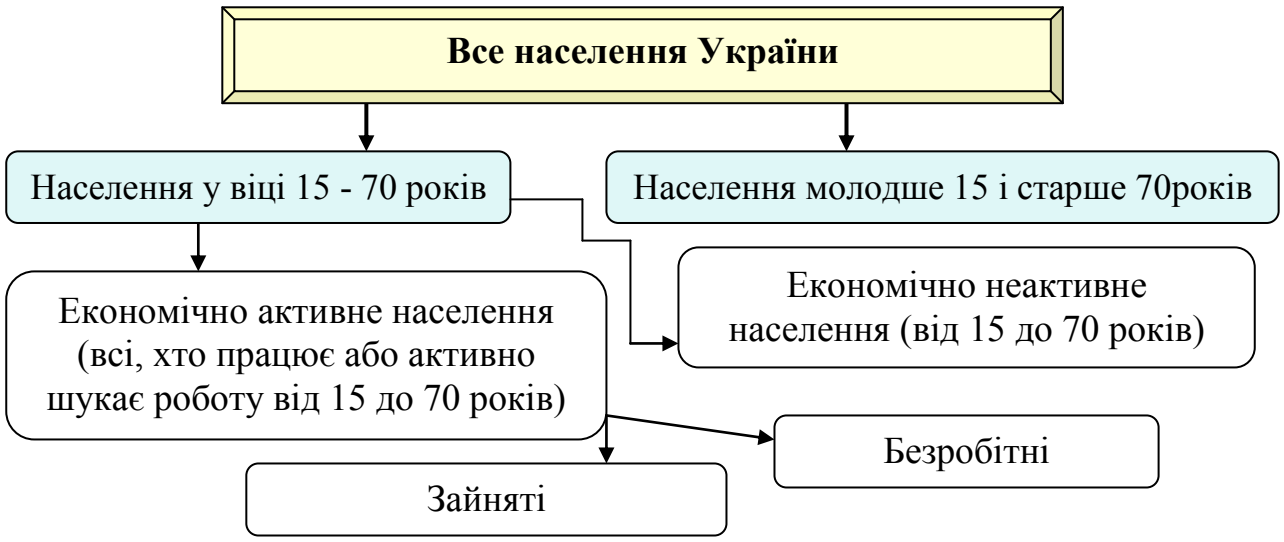



**Рис. 2.10.** Класифікація населення за методикою МОП.

З точки зору участі населення у суспільному виробництві МОП виділяє **економічно активне населення** та **економічно неактивне населення**.

**Економічно активне населення** *(робоча сила)* – це частина населення обох статей, яка протягом певного періоду забезпечує пропозицію своєї робочої сили для виробництва товарів та надання послуг.

**Безробітні** *(у визначенні МОП)* – це особи у віці 15-70 років (як зареєстровані, так і незареєстровані у державній службі зайнятості), які одночасно задовольняють 3 умовам: не мають роботи (прибуткового заняття), шукають роботу або намагаються організувати власну справу, готові розпочати роботу протягом наступних 2 тижнів. До цієї категорії відносяться також особи, що вчаться за направленням служби зайнятості, знайшли роботу та чекають відповіді або готуються її розпочати, але на даний момент ще не працюють.

**Зайняті економічною діяльністю** – це особи у віці 15-70 років, які виконують роботу за винагороду за наймом на умовах повного або неповного робочого часу, працюють індивідуально (самостійно) або в окремих громадян – роботодавців, на приватному (сімейному) підприємстві, безоплатно працюючі члени домашнього господарства, зайняті в особистому підсобному сільському господарстві, а також тимчасово відсутні на роботі. Зайняті за цією методикою вважаються особи, що працювали протягом тижня не менше 4 годин (в ОПГ – не менш, ніж 30 годин) незалежно від того, чи була то постійна, тимчасова, сезонна, випадкова або інша робота.

**Рис. 2.11.** Структура економічно-активного населення.

**Економічно неактивне населення** – це особи у віці 15-70 років, які не можуть бути класифіковані як зайняті або безробітні:

- Учні, студенти, слухачі, курсанти денної форми навчання
- Особи, які отримують пенсії за віком або на пільгових умовах
- Особи, які зайняті в домашньому господарстві, вихованням дітей та наглядом за хворими
- Особи, які втратили надію знайти роботу, тобто готові розпочати роботу, але припинили її пошук, оскільки вичерпали всі можливості для її отримання
- Інші особи, які не мають необхідності або бажання працювати, і ті, що шукають роботу, але не готові розпочати її у найближчий час.

**Рис. 2.12.** Склад економічно-неактивного населення.

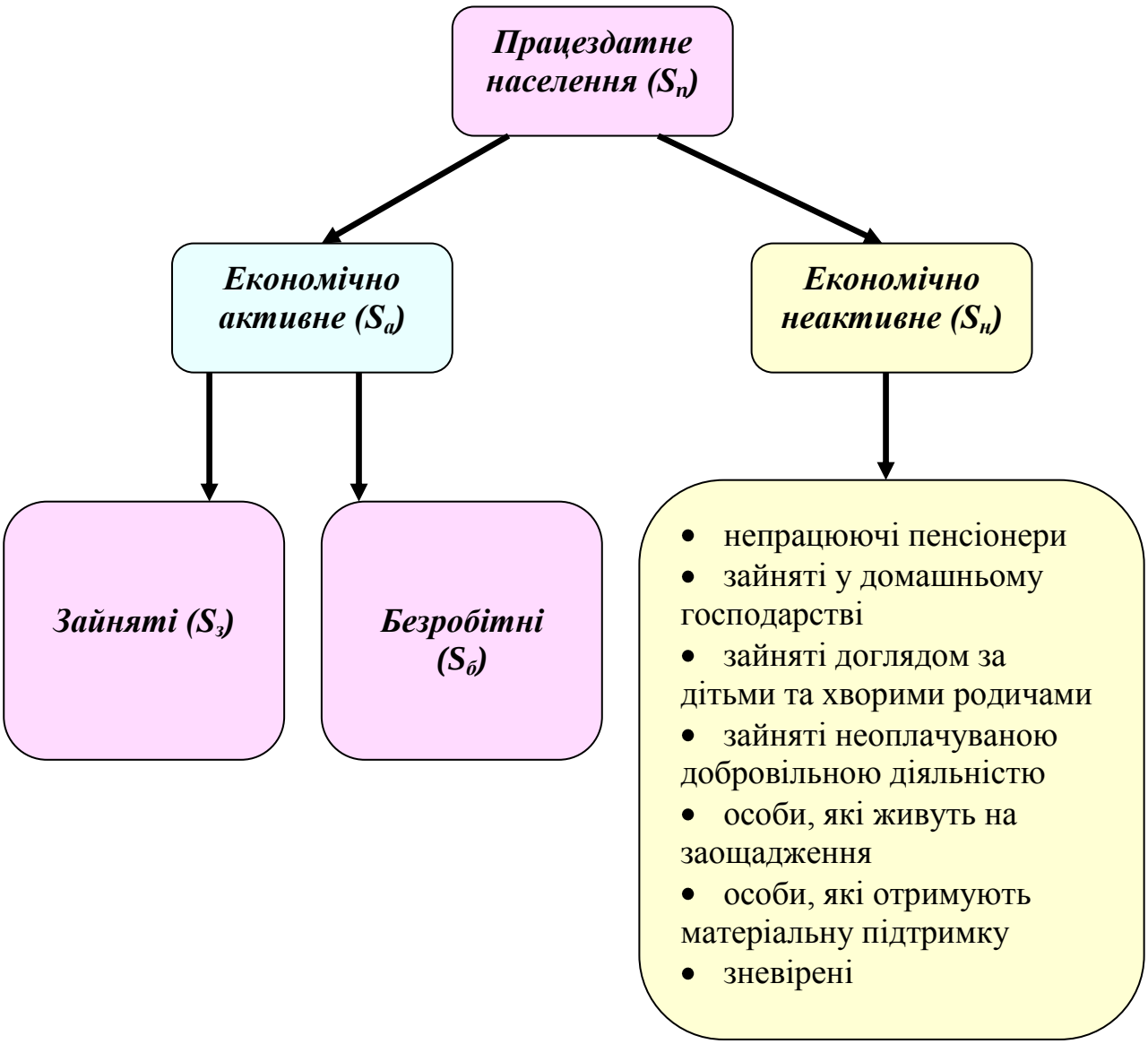



**Рис. 2.13.** Структура працездатного населення.

## 3. Трудові ресурси: сутність та зміст

### 3.1. Сутність категорії «трудові ресурси»

**Трудові ресурси** – це частина населення країни, яка за своїм фізичним розвитком, розумовими здібностями та знаннями може працювати в народному господарстві

У кількісному відношенні до складу трудових ресурсів належить все працездатне населення, зайняте, незалежно від віку, у сферах суспільного господарства та індивідуальною трудовою діяльністю. До їх складу включають також осіб працездатного віку, потенційно здатних до участі у праці, але зайнятих у домашньому та особистому підсобному господарстві, на навчанні з відривом від виробництва, на військовій службі.

У складі населення є особи працездатного віку, які не мають здоров'я працювати. Такі особи отримують статус інвалідів. Разом з тим, є особи непрацездатного віку, які мають працездатність та працюють. Це – ***працюючі підлітки та працюючі пенсіонери*.**

**Рис. 2.14.** Сутність трудових ресурсів.

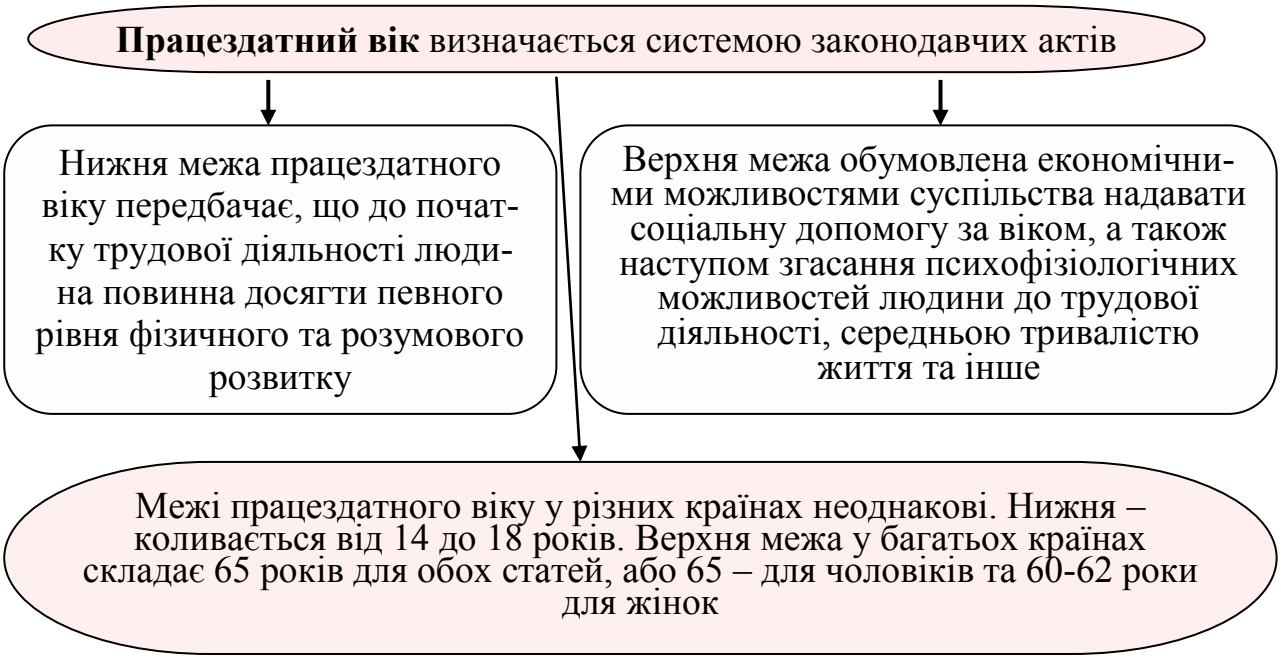



**Рис.2.15.** Межі працездатного віку населення.

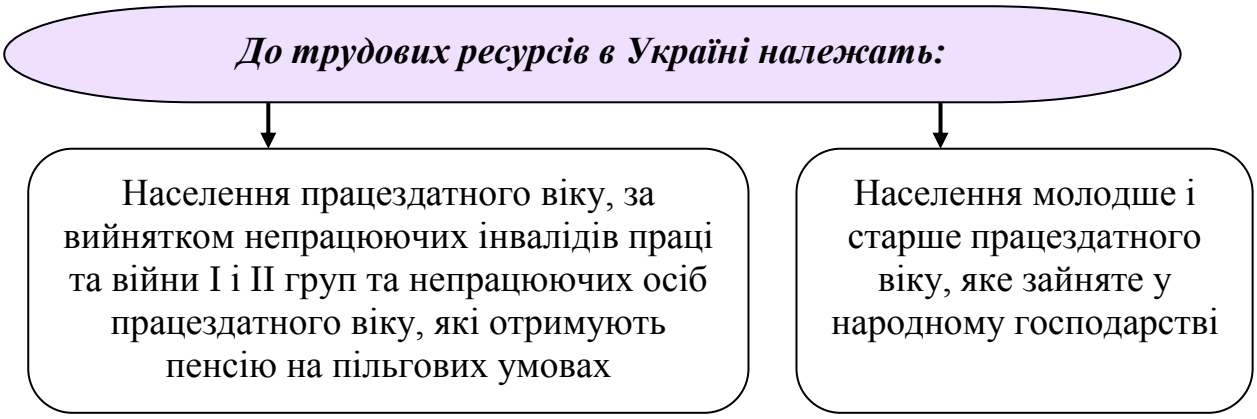



**Рис. 2.16.** Склад трудових ресурсів.

Поняття трудові ресурси є більш широким, ніж економічно активне населення, так як охоплює крім працюючого (активну частину) так і не працююче (потенційну частину) населення (учнів стаціонару, військовослужбовців, тих, хто не бажає працювати, хоча має працездатний вік і загальну працездатність). Тобто, **трудові ресурси** – це максимальна кількість населення, яке має працездатність і працездатний вік, і може бути залучена у загальне виробництво. А **економічно активне населення** – це фактично працююче населення.

**Рис. 2.17.** Співвідношення категорій «трудові ресурси» та «економічно активне населення».

### 3.2. Заходи щодо збільшення чисельності трудових ресурсів

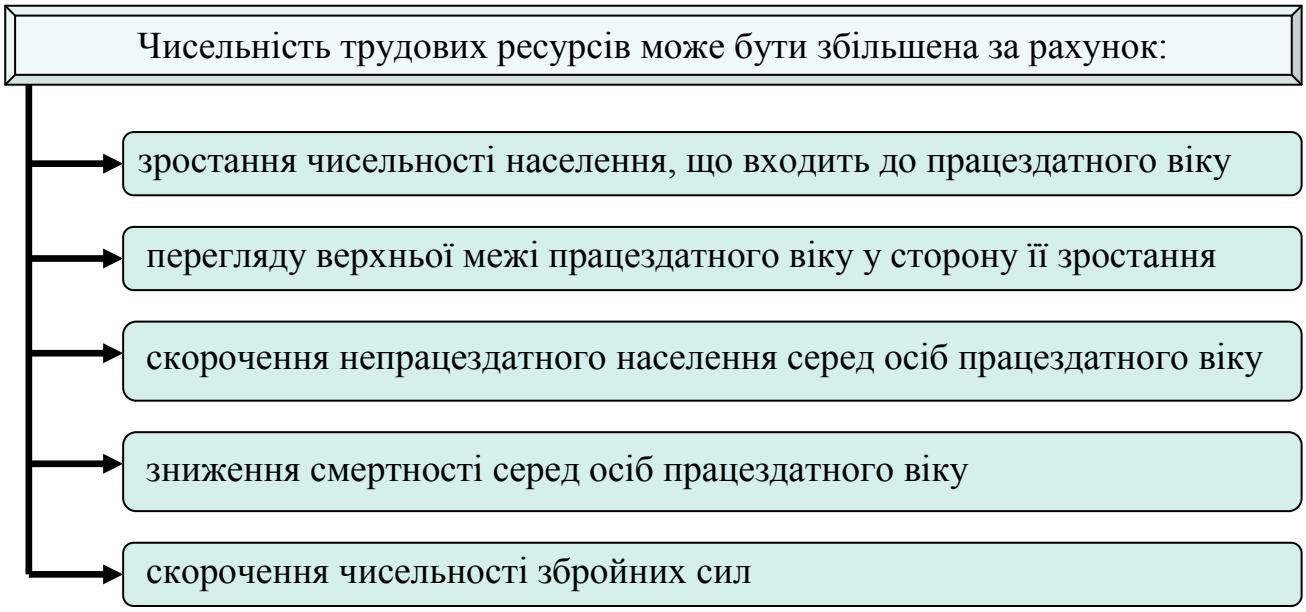



**Рис. 2.18**. Заходи щодо збільшення чисельності трудових ресурсів.

Компенсувати зменшення чисельності трудових ресурсів можна шляхом покращення їх якісного складу за рахунок:

- зростання частки осіб у віці до 40 років у чисельності населення працездатного віку
- підвищення загальноосвітнього, професійно-кваліфікаційного, культурного та творчого рівня працюючих
- зростання продуктивності та ефективності праці

**Рис. 2.19.** Напрями компенсації зменшення чисельності трудових ресурсів.

## 3.3. Показники для оцінки чисельності трудових ресурсів

Для обчислення чисельності трудових ресурсів використовують демографічний та економічний методи.

**Демографічний** передбачає визначення чисельності трудових ресурсів підсумовуванням чисельності працездатного населення та працюючих осіб старше працездатного віку.

**Економічний** – підсумовування чисельності зайнятого населення й незайнятого населення працездатного віку.

**Рис. 2.20.** Методи визначення чисельності трудових ресурсів.

**Показники динаміки трудових ресурсів.**

**Абсолютний приріст** визначається на початок і кінець даного періоду.

**Темпи росту** визначаються як відношення абсолютної чисельності трудових ресурсів на кінець та початок даного періоду: $T_{pcp} = \sqrt[n]{\frac{Ч_2}{Ч_1}}$

$T_{pcp}$ – середньорічний темп росту, $n$ – кількість років; $Ч_1$ і $Ч_2$ – чисельність відповідно на початок і кінець періоду.

**Темпи приросту** обчислюються за формулою: $T_{пр.ср.} = \sqrt[n]{\frac{Ч_2}{Ч_1}} - 1$

$T_{пр.ср.}$ – середньорічний темп приросту.

**Рис. 2.21.** Показники кількісних змін у чисельності трудових ресурсів.

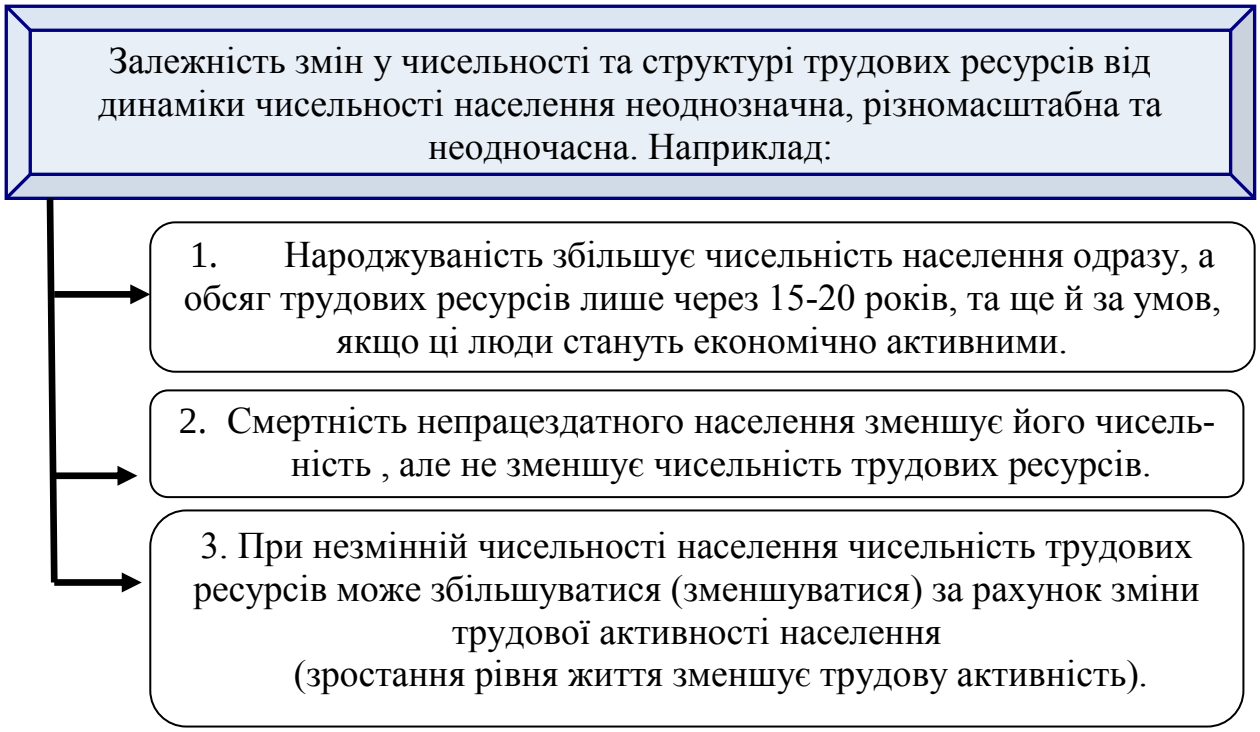



**Рис. 2.22.** Взаємозв'язок зміни чисельності населення та чисельності структури трудових ресурсів.

## 4. Аспекти відтворення трудових ресурсів

### 4.1. Демографічний аспект відтворення трудових ресурсів

На якісні та кількісні зміни в трудових ресурсах значно впливає демографічний розвиток суспільства. Тому своєчасне виявлення тенденцій у динаміці останнього має значення у час формування економічного і соціального розвитку країни.

Динаміка народжуваності та смертності впливає на такі основні показники і процеси:

- величину сукупного НД та напрями його використання
- співвідношення попиту та пропозиції робочої сили
- об'єм та структуру споживчого попиту
- можливості й строки освоєння перспективних економічних районів

**Рис. 2.23.** Вплив демографічних показників на основні показники розвитку суспільства.

**Рис. 2.24.** Основні напрями демографічної політики.

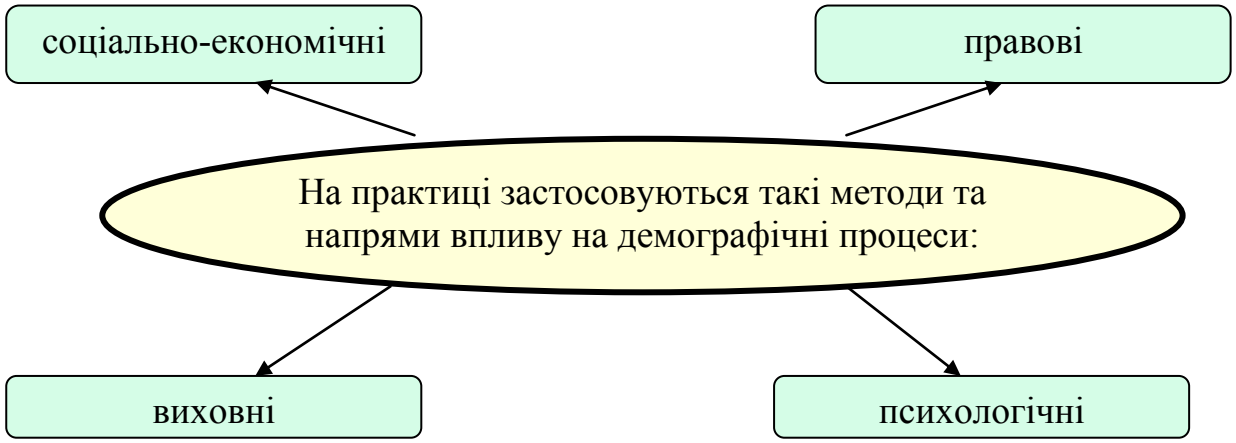



**Рис. 2.25.** Методи та засоби впливу на демографічні процеси.

## 4.2. Освітній аспект відтворення трудових ресурсів

передбачає розвиток освітнього рівня особистісного фактора виробництва та професійної майстерності робітників. У процесі відтворення робочої сили значна роль належить системі підготовки кваліфікованих кадрів для всіх сфер економіки. Підготовка робочої сили повинна носити випереджаючий характер по відношенню до існуючого на даний момент технічного рівня виробництва. Чим вищий рівень розвитку робочої сили, тим краще та більш продуктивно використовується матеріально-речовинний фактор, розвивається творчий підхід до трудового процесу, створюються подальші передумови для розвитку НТП.

**Рис. 2.26.** Зміст освітнього аспекту відтворення трудових ресурсів.

**Рис. 2.27.** Види характеристик індивіда, які формуються в результаті освіти.

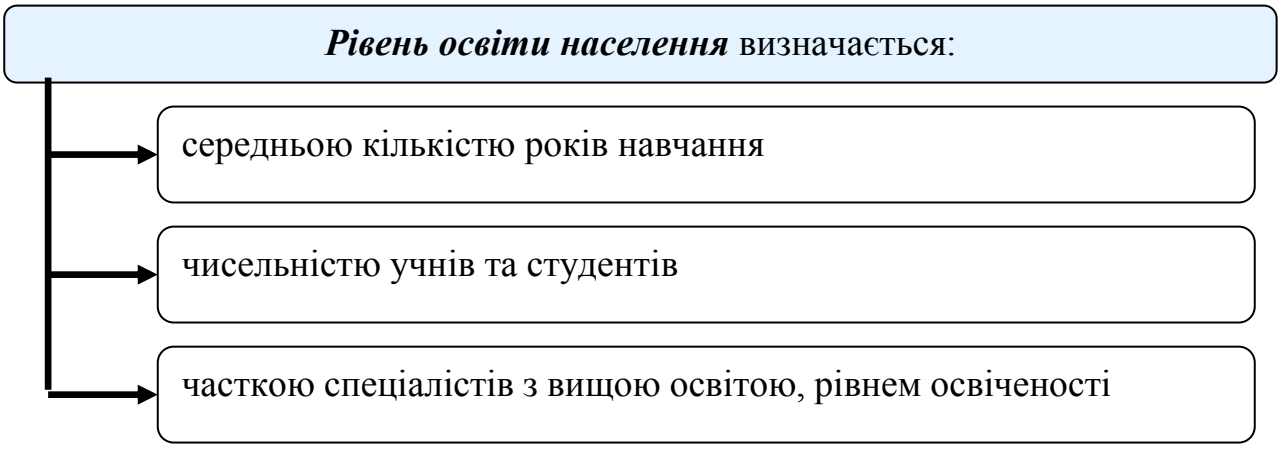



**Рис. 2.28.** Показники-характеристики рівня освіти.

Таблиця 2. 3.

***Соціальні витрати у 2000-2005рр., % ВВП*** [8]

| **Регіон** | **ВВП на душу населення, дол.** | **На соціальне забезпечення** | **На освіту** | **На охорону здоров'я** |
|---|---|---|---|---|
| Україна | 6848 | 6,5 | 6,4 | 3,7 |
| Східна Азія | 5210 | 3,4 | 4,7 | 2,2 |
| Латинська Америка | 7360 | 3,4 | 3,9 | 3,4 |
| Західна Європа | 29460 | 16,3 | 6,5 | 6,9 |

## 4.3. Професійно-кваліфікаційний аспект відтворення трудових ресурсів

**Професійно-кваліфікаційний** аспект відтворення трудових ресурсів є важливою якісною характеристикою складу сукупної робочої сили.

Потреби суспільства в ресурсах праці певного професійно-кваліфікаційного рівня та у функціонуючій робочій силі можна розглядати у 3-х напрямках:

- **Виробничому** –ув'язка кількості існуючих робочих місць, які потребують певної професійно-кваліфікаційної спеціалізації, та фактичного числа робітників відповідного профілю.
- **Відтворювальному** - досягнення рівноваги між приростом робочих місць та додатковою робочою силою відповідного професійно-кваліфікаційного рівня.
- **Особистісному -** вирішення проблеми забезпечення працездатного населення робочими місцями, які відповідають зростаючим потребам людини.

**Рис. 2.29.** Сутність та напрями професійно-кваліфікаційного відтворення трудових ресурсів.

# 5. Трудовий потенціал: поняття, структура та показники

## 5.1. Сутність трудового потенціалу

***Потенціал:***

- засоби, запаси, джерела, які можуть бути використані;
- можливості конкретної особи, групи осіб, суспільства у конкретних обставинах.

**Трудовий потенціал** – це інтегральна оцінка кількісних та якісних характеристик економічно активного населення.

**Рис. 2.30.** Сутність трудового потенціалу.

Таблиця 2.4

***Компоненти трудового потенціалу***

| Компоненти | Об'єкти аналізу та відповідні показники | | |
|---|---|---|---|
| | Людина | Підприємство | Суспільство |
| Здоров'я | 1. Працездатність<br>2. Число робочих годин, які втрачені через хворобу | 1. Втрати робочого часу через хворобу робітників і травми<br>2. Витрати на забезпечення здоров'я персоналу | 1. Середня тривалість життя<br>2. Витрати на охорону здоров'я<br>3. Смертність у різних вікових групах |
| Моральність | Відношення до оточуючих | 1. Взаємовідносини(психологічний клімат)<br>2. Конфлікти (кількість, глибина) | 1. Відношення до старезних, дітей, інвалідів<br>2. Злочинність, соціальна напруга |
| Творчий потенціал | Творчі здібності (участь у винахідництві та раціоналізаторстві) | 1. Кількість винаходів, нових виробів на одного працюючого<br>2. Доходи від запропонованих робітниками пропозицій з удосконалення процесу виробництва на 1 працюючого | 1. Доходи від авторських прав<br>2. Кількість патентів і міжнародних премій на одного мешканця країни<br>3. Темпи технічного прогресу |
| Активність | 1. Прагнення до реалізації здібностей (число про-позицій з підвищення ефективності діяльності організації, ін.)<br>2. Заповзятливість | | |
| Організова-ність | 1. Порядність, бережливість, дисциплінованість, обов'язковість<br>2. Акуратність, раціональність | 1. Втрати робочого часу, обсягів виробництва через порушення дисципліни<br>2. Культура праці та виробництва | 1. Якість законодавчої бази<br>2. Якість доріг і транспорту<br>3. Дотримання договорів, законів |
| Освіта | 1. Число років навчання<br>2. Рівень освіти | 1. Частка спеціалістів з вищою та середньою освітою<br>2. Витрати на підвищення кваліфікації персоналу | 1. Середня кількість років навчання в школі, у ВНЗ<br>2. Частка витрат на освіту в держбюджеті |
| Професіона-лізм | 1. Вміння<br>2. Рівень кваліфікації<br>3. Рівень компетенції | 1. Якість продукції<br>2. Витрати внаслідок браку<br>3. Витрати внаслідок аварій | 1. Доходи від експорту<br>2. Втрати внаслідок аварій<br>3. Участь у міжнародній співпраці |
| Ресурси робочого часу | Час зайнятості протягом року | 1. Чисельність персоналу<br>2. Число годин роботи за рік, яке приходиться на одного робітника | 1. Працездатне населення<br>2. Чисельність зайнятих<br>3. Рівень безробіття<br>4. Кількість годин зайнятості в рік |

## 5.2. Фактори формування та розвитку трудового потенціалу

***Потенціал,*** виступаючи у єдності виробничих та часових характеристик, концентрує в собі одночасно три рівні зв'язку та відносин:

- Минуле, як сукупність властивостей, що накопичені системою у процесі її становлення та обумовлюючих її можливість функціонування та розвитку
- Теперішнє, як рівень практичного застосування та використання існуючих здібностей
- Майбутнє, зорієнтоване на розвиток усіх складових потенціалу у процесі трудової діяльності

**Рис. 2.31.** Трудовий потенціал: єдність рівнів зв'язку та відносин.

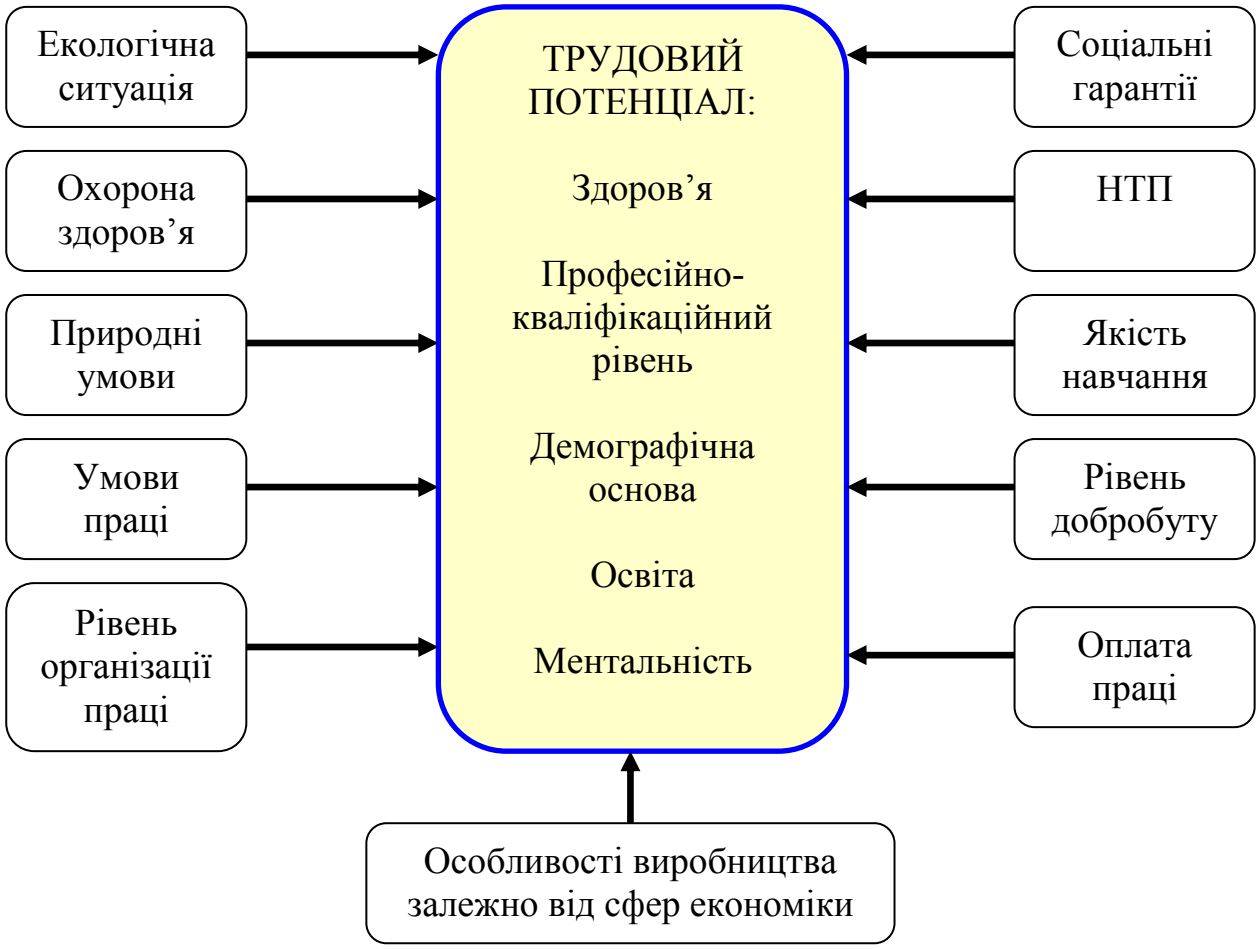



**Рис. 2.32.** Фактори впливу на розвиток трудового потенціалу.

**Рис. 2.33**. Фактори формування трудового потенціалу.

## 5.3. Види трудового потенціалу та показники для його оцінювання

**Трудовий потенціал робітника** постійно змінюється та охоплює:

- **Психофізіологічний потенціал**: здібності, схильності, стан здоров'я, працездатність, витривалість, тип нервової системи
- **Кваліфікаційний потенціал**: об'єм, глибина, різносторонність загальних та спеціальних знань, трудові звички та вміння
- **Особистісний потенціал**: рівень громадянської свідомості та соціальної зрілості, ціннісні орієнтації, потреби, відношення до праці.

**Рис .2.34.** Складові трудового потенціалу працівника.

**Трудовий потенціал підприємства** слід розглядати як сукупність таких елементів:

- ***Кадрового потенціалу:*** кваліфікаційний потенціал (професійні знання, вміння, навички) та освітній (пізнавальні здібності)
- ***Професійної структури***, яка обумовлена змістом праці, структурою професії та їх змінами під впливом НТП
- ***Кваліфікаційної структури***, яка визначається якісними змінами в трудовому потенціалі (ростом умінь, знань, навичок)
- ***Організаційної складової***, яка передбачає високий рівень організації та культури праці, чіткість, ритмічність, узгодженість трудових зусиль та високий ступінь задоволеності працею.

**Рис. 2.35.** Характеристика трудового потенціалу підприємства.

**Трудовий потенціал суспільства** – це конкретна форма матеріалізації людського фактора, показник рівня розвитку та творчої активності працюючих. Він є похідною величиною від рівня розвитку продуктивних сил та стану здоров'я населення, змісту загальної та спеціальної освіти, професійної підготовки і т.п.

**Рис. 2.36.** Зміст трудового потенціалу суспільства.

Величина ***трудового потенціалу підприємства*** визначається величиною потенційного робочого часу ***($Ф_п$)*** :

$$Ф_п = Ф_{кал} - П_{рч} \text{ або } Ф_п = Ч \times Д \times Т_{зм}$$

$Ф_{кал}$ - календарний фонд робочого часу;
$П_{рч}$ - витрати робочого часу;
$Ч$ - чисельність робочих;
$Д$ – кількість робочих днів за рік;
$Т_{зм}$ - тривалість робочого часу протягом зміни.

Величину трудового потенціалу суспільства можна визначити так:

$$\Phi_{пс} = \sum_{i=1}^{m} Ч_i \times Т_р$$

$Ф_{пс}$ – потенційний фонд робочого часу суспільства, годин;
$Ч_i$ – чисельність різних груп населення, яке може взяти участь у суспільному виробництві;
$Т_р$ – законодавчо встановлена величина часу роботи за різними групами робітників.

**Рис. 2.37.** Показники для кількісної оцінки трудового потенціалу підприємства та суспільства.

Основні напрями розвитку трудового потенціалу повинні передбачати:

- Забезпечення розширеного відтворення населення та збільшення тривалості його активного трудового періоду
- Всебічний розвиток інтелектуальних, духовних та фізичних здібностей, забезпечення ринка праці висококваліфікованою робочою силою
- Створення матеріально-технічних та соціально-економічних передумов для продуктивної занятості населення
- Забезпечення захисту прав та гарантій громадян
- Посилення відтворювальної, стимулюючої та регулюючої функції заробітної плати та підвищення трудових доходів
- Зниження рівня виробничого травматизму та професійних захворювань, зменшення факторів шкідливого впливу на організм працівників та скорочення кількості робочих місць зі шкідливими та тяжкими умовами праці

**Рис. 2.38.** Основні напрями розвитку трудового потенціалу в Україні.

## 6. Демографічний прогноз для України

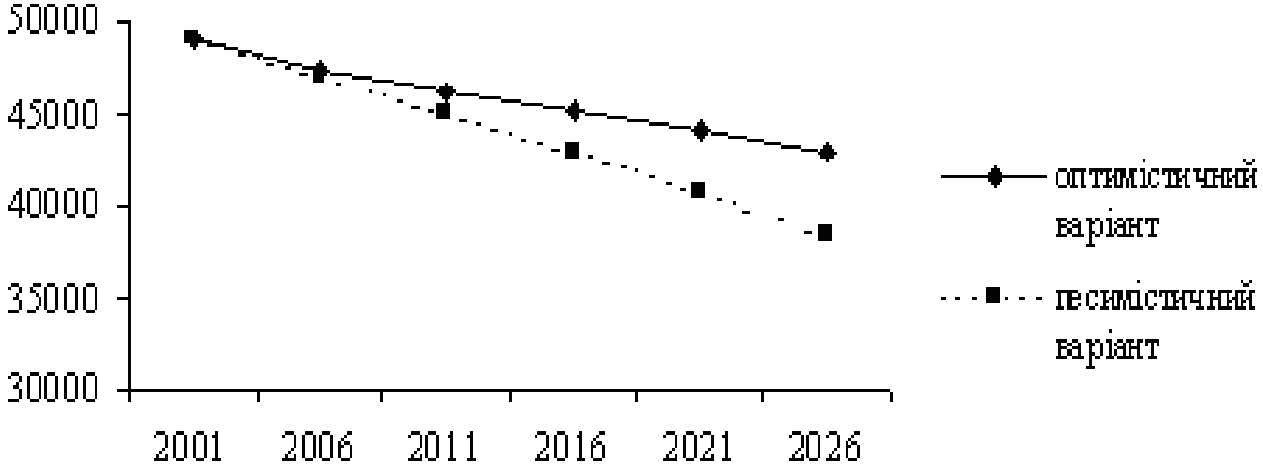



**Рис. 2.39.** Прогноз чисельності населення, тис.осіб [9]

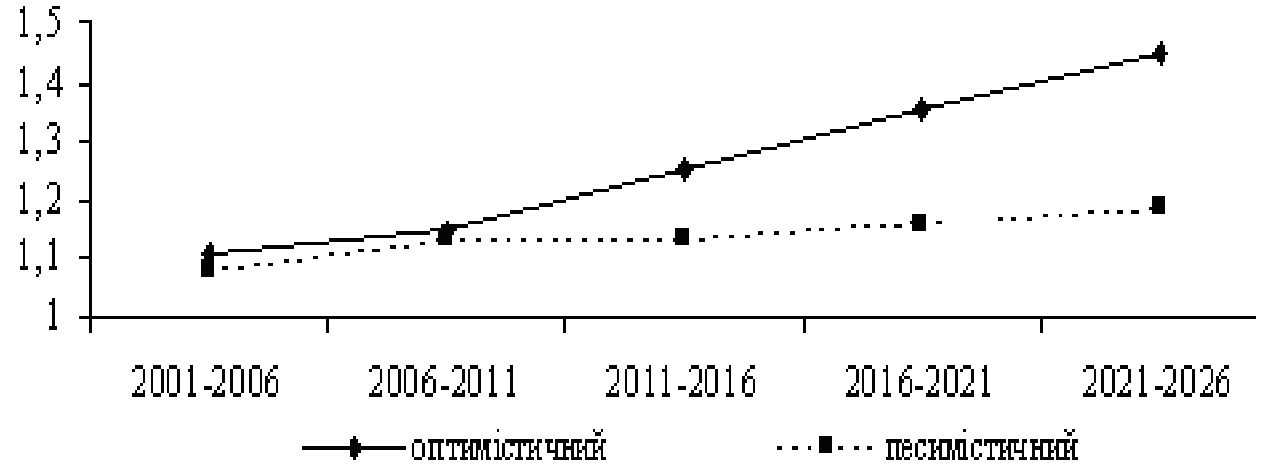



**Рис. 2.40.** Прогноз сумарного коефіцієнта народжуваності, ‰ [9].

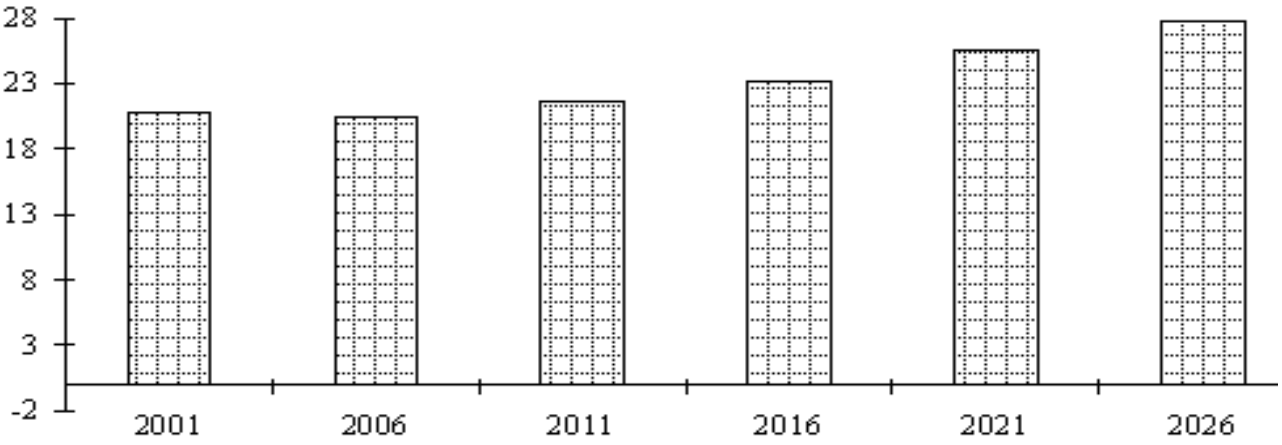



**Рис. 2.41.** Питома вага населення у віці 60 років і старше в його загальній чисельності, % [9]

Таблиця 2.5

***Прогноз основних параметрів режиму смертності населення України до 2026 р.*** [9]

| Показники | 2001 | 2006 | 2011 | 2016 | 2021 | 2026 |
|---|---|---|---|---|---|---|
| Коефіцієнт смертності немовлят, ‰ | | | | | | |
| Оптимістичний варіант | 9,2 | 8,8 | 8,4 | 8,0 | 7,7 | 7,4 |
| Песимістичний варіант | 9,2 | 9,0 | 8,6 | 8,4 | 8,1 | 7,9 |
| Очікувана тривалість життя при народженні, чоловіки, років | | | | | | |
| Оптимістичний варіант | 62,8 | 64,7 | 66,7 | 68,7 | 70,8 | 72,6 |
| Песимістичний варіант | 62,8 | 64,2 | 65,7 | 67,2 | 68,6 | 69.9 |
| Очікувана тривалість життя при народженні, жінки, років | | | | | | |
| Оптимістичний варіант | 74,0 | 75,0 | 76,1 | 77,1 | 78,1 | 79,0 |
| Песимістичний варіант | 74,0 | 74,6 | 75,3 | 75,9 | 76,6 | 77,1 |
| Ймовірність дожити від 16 до 60 років, чоловіки, % | | | | | | |
| Оптимістичний варіант | 63,3 | 65,5 | 72,1 | 76,1 | 80,4 | 83,9 |
| Песимістичний варіант | 63,3 | 66,5 | 67,0 | 72,9 | 76,0 | 78,6 |
| Ймовірність дожити від 16 до 60 років, жінки, % | | | | | | |
| Оптимістичний варіант | 86,6 | 88,1 | 89,4 | 90,4 | 91,5 | 92,4 |
| Песимістичний варіант | 86,6 | 87,7 | 88,5 | 89,2 | 89,9 | 90,5 |

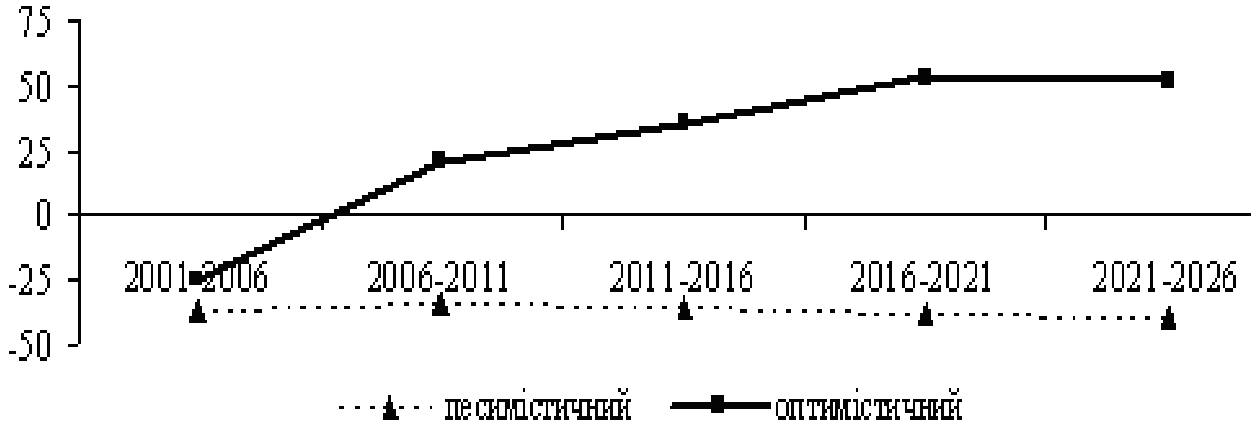



**Рис. 2.42.** Прогноз сальдо міграцій населення, тис. осіб [9]

Таблиця 2.6.

***Демографічне навантаження на населення працездатного віку*** [9]

*(на 1000 осіб працездатного віку)*

| Рік | Діти | Населення пенсійного віку | Населення молодше і старше працездатного віку |
|---|---|---|---|
| 1997 | 378 | 409 | 787 |
| 1998 | 30 | 411 | 781 |
| 2001 | 333 | 391 | 725 |
| 2006 | 281 | 367 | 648 |
| 2011 | 279 | 390 | 669 |
| 2016 | 301 | 446 | 747 |
| 2021 | 317 | 509 | 826 |
| 2026 | 312 | 561 | 873 |

Таблиця 2.7.

***Основні параметри демографічного прогнозу населення України до 2026 р.*** [9, 10]

*(тис. осіб на початок року)*

| Показники | 2001 | 2006 | 2011 | 2016 | 2021 | 2026 |
|---|---|---|---|---|---|---|
| Загальна чисельність населення | | | | | | |
| Оптимістичний варіант | 49036,5 | 47330,3 | 46198,5 | 45243,7 | 44326,7 | 43352,2 |
| Песимістичний варіант | 49036,5 | 47301,6 | 45726,2 | 44054,2 | 42238,2 | 40355,5 |
| Чисельність чоловіків | | | | | | |
| Оптимістичний варіант | 22775,7 | 21938,2 | 21427,4 | 21044,5 | 20709,4 | 20359,2 |
| Песимістичний варіант | 22775,7 | 21923,8 | 21185,8 | 20434,1 | 19635,1 | 18809,0 |
| Чисельність жінок | | | | | | |
| Оптимістичний варіант | 26260,8 | 25392,1 | 24771,1 | 24199,2 | 23617,3 | 22993,0 |
| Песимістичний варіант | 26260,8 | 25377,8 | 25540,5 | 23620,1 | 22603,2 | 21546,5 |

Показники, що характеризують сучасну демографічну ситуацію в Україні, наведено в дод. А. [9].

**Питання для самоконтролю.**

1. Що означає поняття «населення як суб'єкт економічних та інших суспільних процесів та явищ»?
2. Порівняйте категорії «населення» і «людські ресурси». Назвіть основні джерела інформації про населення.
3. Дайте характеристику постійного, наявного і юридичного населення.
4. Дайте характеристику населення України.
5. Що таке відтворення населення? Назвіть типи відтворення населення.
6. Назвіть та охарактеризуйте режими відтворення населення.
7. Назвіть види руху населення. Охарактеризуйте їх.
8. Які показники характеризують рух населення?
9. Чим характеризується природний рух населення України?
10. Назвіть державні документи, які орієнтовані на поліпшення демографічної ситуації в Україні.
11. Розкрийте сутність та причини міграційних процесів.

12. Поясніть необхідність дослідження міграційних процесів.

13.Охарактеризуйте трудову міграцію, її позитивні та негативні наслідки.

14. Що ви розумієте під економічно активним населенням? Які його характеристики?

15. Як ви розумієте поняття: «Трудовий потенціал» як соціально-економічну категорію?

16. Якими є сутність і співвідношення категорій «трудові ресурси», «трудовий потенціал», «робоча сила», «людський капітал»?

17. Охарактеризуйте складові компоненти трудового потенціалу.

18. Охарактеризуйте трудовий потенціал особи, організації, суспільства.

19. У чому полягає економічна та соціальна сутність трудового потенціалу?

20. Що таке кількісна і якісна характеристика трудового потенціалу?

## ПРАКТИЧНА ЧАСТИНА

### ТЕСТИ

**1. Природно - історична сукупність осіб, яка складається та безперервно поновлюється у процесі виробництва та відтворення безпосереднього їх життя – це:**

а) людство;

б) суспільство;

в) населення;

г) трудові ресурси

**2. Економічно активне населення – це:**

а) частина населення країни, яка володіє фізичним розвитком, розумовими здібностями та знаннями для здійснення корисної діяльності;

б) сукупна суспільна спроможність до праці;

в) природно-історична сукупність осіб, яка складається та безперервно поновлюється у процесі виробництва та відтворення безпосереднього їх життя;

г) частина населення, яка забезпечує пропозицію робочої сили для виробництва товарів та послуг.

**3. У природному русі населення відрізняють такі типи його відтворення:**

а) розширене, просте;

б) розширене, просте, звужене;

в) традиційне, сучасне;

г) природне, соціальне, сучасне,

д) немає правильної відповіді.

**4. Виберіть закінчення для фрази: «Трудовий потенціал – це інтегральна оцінка кількісних і якісних характеристик.....»**

а) населення;

б) зайнятого населення;

в) економічно активного населення;

г) немає правильної відповіді.

**5. Трудовий потенціал підприємства**

а) завжди більше суми індивідуальних потенціалів окремих працівників;

б) дорівнює сумі індивідуальних потенціалів окремих працівників;

в) менше суми індивідуальних потенціалів окремих працівників;

г) немає правильної відповіді.

**6. За методикою МОП економічно неактивне населення – це:**

а) учні, студенти, слухачі, курсанти денної форми навчання;

б) особи, що одержують пенсії за віком або на пільгових умовах;

в) особи, які зневірилися знайти роботу і припинили її пошук;

г) особи, які зайняті у домашньому господарстві, доглядом за дітьми.

**7. Назвіть відносні показники природного руху населення:**

а) кількість народжених;

б) кількість померлих;

в) коефіцієнт народжуваності;

г) коефіцієнт смертності;

д) середня тривалість життя;

е) коефіцієнт шлюбності;

є) коефіцієнт розлучень;

ж) коефіцієнт природного росту;

з) природний обіг.

**8. Назвіть абсолютні показники міграційного руху населення:**

а) кількість прибулих; б) кількість вибулих;

в) коефіцієнт народжуваності; г) коефіцієнт смертності;

д) середня тривалість життя; е) коефіцієнт прибуття;

є) коефіцієнт вибуття;

ж) коефіцієнт механічного і природного росту;

з) природний обіг.

**9. Укажіть показники, які прямо впливають на зміну чисельності трудових ресурсів:**

а) народжуваність;

б) смертність;

в) стан здоров'я;

г) тривалість освіти;

д) кількість продукції, яка виробляється;

е) відрахування на державне соціальне страхування;

е) підвищення вікового цензу виходу на пенсію.

**10. Трудовий потенціал працівника включає:**

а) психофізіологічний потенціал;

б) творчий потенціал;

в) особистісний потенціал;

г) кваліфікаційний потенціал;

д) освітній потенціал;

е) соціальний потенціал.

## ЗАДАЧІ

**Задача 1.** На початок року населення регіону становило 400 тис. осіб. На кінець - 440 тис. осіб. Протягом року в регіоні народилося 6,3 тис. осіб, померло – 4,2 тис. осіб. Коефіцієнт механічного приросту населення становив – /-8‰/. Визначити: коефіцієнти народжуваності та смертності; коефіцієнти природного та загального приросту населення.

**Задача 2**. У базовому році чисельність населення країни становила 46,4 млн. осіб, коефіцієнт народжуваності – 12‰, а смертності – 19‰, коефіцієнт механічного приросту населення становив – /-6‰/ . Визначити:
чисельність народжених і померлих у базовому році; коефіцієнти природного та загального приросту населення; перспективну чисельність населення країни на найближчі 2 роки за умови збереження показників, що характеризують рух населення.

**Задача 3.** У базовому році чисельність населення країни становила 48,6 млн. осіб. Протягом року народилося 263 тис. осіб, померло – 345 тис. осіб. Коефіцієнт механічного приросту населення становив – /+8‰/ . Визначити: коефіцієнти народжуваності та смертності у базовому році; коефіцієнти природного та загального приросту населення; перспективну чисельність населення країни на найближчі 2 роки за умови збереження показників, що характеризують рух населення.

**Задача 4.** Чисельність населення міста на початок року становила 988 тис. осіб. З них у робочому віці – 708,2 тис. осіб, чисельність інвалідів I та II груп у робочому віці – 16 тис. осіб, із них зайнято в народному господарстві –8 тис. осіб. Чисельність непрацюючих пільгових пенсіонерів – 4 тис. осіб. Чисельність працюючих підлітків і пенсіонерів – 30,5 тис. осіб. За рік досягли робочого віку - 37 тис. осіб, пенсійного віку – 32 тис. осіб. Прийнято на роботу – 5,6 тис. пенсіонерів і підлітків, а 2,9 тис. осіб звільнено.
Визначити: фактичну чисельність трудових ресурсів міста на початок та на кінець року; середньорічну чисельність трудових ресурсів; коефіцієнти

природного поповнення і вибуття, а також природного приросту трудових ресурсів за рік.

**Задача 5.** На початок року населення регіону становило 470 тис. осіб. На кінець року - 500 тис. осіб. Чисельність тих, хто народився у регіоні протягом року складає 8,5 тис. осіб. Коефіцієнт природного руху - 13‰. Коефіцієнт загального приросту населення становив 18‰.

Визначити: чисельність померлих у регіоні; коефіцієнти народжуваності та смертності; коефіцієнт механічного приросту населення.

**Задача 6.** На початок року населення регіону становило 465 тис. осіб. На кінець року - 547 тис. осіб. Протягом цього періоду до регіону прибуло на постійне місце проживання 4,48 тис. осіб., а також вибуло за межі регіону – 6,9 тис. осіб. Визначити: коефіцієнти прибуття та вибуття у регіоні; коефіцієнт механічного приросту населення; сальдо міграції.

**Задача 7.** На початок року населення регіону становило 455 тис. осіб. На кінець року - 514 тис. осіб. Коефіцієнт інтенсивності виїзду 12‰, Сальдо міграції у регіоні складає +3,0 тис. осіб. Визначити: коефіцієнт прибуття у регіоні;чисельність осіб, які вибули за межі регіону; чисельність осіб, які прибули до регіону; коефіцієнт механічного приросту населення.

**Задача 8**. Чисельність трудових ресурсів регіону на початок року склала 1800 тис. осіб. Протягом року в робочий вік вступило 160 тис. підлітків; 180 тис. осіб досягли пенсійного віку (з них 100 тис. осіб. продовжують працювати); 10 тис. осіб із складу трудових ресурсів перейшли на інвалідність 1-ої та 2-ої групи. Сальдо механічного руху трудових ресурсів у регіоні за рік складає + 25 тис. осіб. Чисельність трудових ресурсів, які переїхали у інший регіон складає 75 тис. осіб. Померло 20 тис. осіб працездатного віку. Визначити: чисельність трудових ресурсів на кінець року; абсолютний приріст трудових ресурсів; природний приріст трудових ресурсів; механічний приріст трудових ресурсів; загальний приріст трудових ресурсів.

**Задача 9.** На початок року населення регіону країни 49 млн. осіб. Із них частка осіб до робочого віку становить 18%, робочого віку - 58%, пенсійного

віку – 23%. Чисельність інвалідів 1- ї та 2-ї групи працездатного віку - 0, 91 млн. осіб. В усіх сферах економічної діяльності зайнято 22 млн. осіб. Чисельність зареєстрованих безробітних - 1,5 млн. осіб. Визначити:
показник працездатності всього населення; чисельність економічно активного населення; показник повної зайнятості всього населення і економічно активного населення.

**Задача 10.** Чисельність всього населення території у базовому році складає 58400 тис. осіб. Населення віком 15-70 складає 83,% до всього населення території. Економічно активне населення складає 27500 тис. осіб, у т.ч. зайняті 25600,8 тис. осіб. Визначити: чисельність економічно неактивного населення у базовому році; показники повної зайнятості всього населення та зайнятості економічно активного населення у базовому році.

**Задача 11.** Чисельність працездатного населення області на початок року складає 1млн.осіб, працюючих осіб пенсійного віку та підлітків до 16 років – 40 тис. осіб. Протягом року у складі працездатного населення відбулися такі зміни: вступило до робочого віку 250 тис. осіб.; прибуло з інших областей 90 тис. осіб; залучено для роботи у народне господарство 20 тис. осіб пенсійного віку; перейшло до пенсійного віку 15 тис. осіб; померло 200 тис. осіб працездатного віку; вибуло до інших регіонів 75 тис. осіб. Визначити: чисельність трудових ресурсів на початок і кінець року; абсолютний приріст трудових ресурсів; загальний, механічний та природний приріст трудових ресурсів.

**Задача 12.** Чисельність населення міста на початок року становить 988 тис. осіб. З них у робочому віці – 708,2 тис. осіб, чисельність інвалідів I та II груп у робочому віці – 16 тис. осіб, із них зайнято в народному господарстві –8 тис. осіб. Чисельність непрацюючих пільгових пенсіонерів – 4 тис. осіб. Чисельність працюючих підлітків і пенсіонерів – 30,5 тис. осіб. За рік досягли робочого віку - 37 тис. осіб, пенсійного віку – 32 тис. осіб. Прийнято на роботу – 5,6 тис. пенсіонерів і підлітків, а 2,9 тис. осіб звільнено. Визначити: фактичну чисельність трудових ресурсів міста на початок та на кінець року;

середньорічну чисельність трудових ресурсів; коефіцієнти природного поповнення і вибуття, а також природного приросту трудових ресурсів за рік.

**Задача 13.** Визначити перспективну чисельність трудових ресурсів регіону, якщо коефіцієнт загального приросту населення складає 1‰, частка трудових ресурсів у загальній чисельності населення буде знижена на 0,01 пункта у порівнянні із базовим роком. Чисельність населення на початок запланованого року складає 10 млн. осіб., трудових ресурсів - 6 млн. осіб.

**Задача 14.** Визначити перспективну чисельність трудових ресурсів, якщо коефіцієнт природного приросту складає 20‰, коефіцієнт механічного приросту складає 30‰. Частка трудових ресурсів у загальній чисельності населення буде вища на 0,01пункта у порівнянні із базовим роком. Чисельність населення на початок запланованого року складає 1 млн. осіб., трудових ресурсів – 0,5 млн. осіб

**Задача 15.** Визначити ступінь залучення трудового потенціалу до суспільно корисної діяльності та ефективності застосування в економіці, якщо чисельність зайнятих суспільно корисною працею в регіоні складає 890тис. осіб, у т.ч. чисельність працюючих підлітків та пенсіонерів – 32 тис.осіб. Загальна чисельність трудового потенціалу- 508 тис. осіб.

## СИТУАЦІЙНІ ТА РОЗРАХУНКОВІ ЗАВДАННЯ

**Ситуаційне завдання 1.** На основі статистичного матеріалу («Статистичний щорічник України», розділ 16) проаналізувати сучасну структуру населення України. Визначте його основні соціально - економічні характеристики.

**Ситуаційне завдання 2.** Поміркуйте над тим, який зв’язок між відтворенням населення та відтворенням ресурсів для праці?

**Ситуаційне завдання 3.** На основі статистичного матеріалу («Статистичний щорічник України», розділ 16), проаналізувати сучасну

демографічну ситуацію в Україні. Поміркуйте над тим, як можна було б покращити сучасну демографічну ситуацію у нашій країні?

**Ситуаційне завдання 4.** На основі статистичного матеріалу («Статистичний щорічник України», розділ 25), проаналізувати динаміку розвитку населення світу.

**Ситуаційне завдання 5.** На основі статистичного матеріалу («Статистичний щорічник України», розділ 16.30-16.32), дати характеристику міграційних процесів в Україні.

**Ситуаційне завдання 6.** Проаналізувати, у чому полягає проблема «відтоку умів»? Як Ви вважаєте, чи може «відтік умів» привести до отримання певних переваг? Чи необхідні державні обмеження міграції для вирішення цієї проблеми?

**Ситуаційне завдання 7.** Заповніть наведену нижче таблицю.

| Чинники, що сприяють ( підштовхують до) міграції | Чинники, що приваблюють мігрантів |
|---|---|
| | |
| | |

**Ситуаційне завдання 8.** Використовуючи наукову та періодичну літературу, проаналізувати розвиток уявлень про людину як про суб'єкт економічного життя через еволюцію понять про трудовий потенціал: «трудові ресурси», «людські ресурси», «трудові ресурси», «людський капітал».

**Ситуаційне завдання 9.** Розробити та заповнити порівняльні таблиці для категорії «трудовий потенціал суспільства», «трудові ресурси», «людські ресурси», «робоча сила».

**Ситуаційне завдання 10.** Яким чином, за Вашою думкою, впливають правові акти, що передбачають надання оплачувальної відпустки по догляду за дитиною на участь у трудових ресурсах жінок та чоловіків (наведіть аналіз за віком та сімейним станом).

**Ситуаційне завдання 11.** Використовуючи наукову та періодичну літературу, проаналізувати, які об’єктивні та суб’єктивні фактори впливають на стан трудового потенціалу?

## ЛІТЕРАТУРА

1. Грішнова О.А. Економіка праці та соціально-трудові відносини: Підручник.-К.: Знання, 2005.- С.68-88.
2. Економіка праці та соціально-трудові відносини. Опорний курс лекцій для студентів 3 курсу всіх форм навчання всіх спеціальностей (Відп. за випуск М.С. Татаревська. ) – Одеса: ОДЕУ, ротапринт, 2008р.- 318 с.
3. Єріна А.М., Мазуренко О.К., Пальян З.О. Економічна статистика: Практикум - К.: ТОВ «УВПК «ЕксОб»», 2002. –С.144-166.
4. Калина А.В. Економіка праці: Навч. посіб. для студ. вищ. навч. закл. – К.: МАУП, 2004.- С.5-27.
5. Карпіщенко О.І. Економіка праці та соціально-трудові відносини: Навчальний посібник.–Суми: ВТД «Університетська книга», 2006. – С.14-36.
6. Ковальов В.М., Рижиков В.С., Єськов О.Л., Черненко І.М., Атаєва О.А. Економіка праці і соціально-трудові відносини. Навчальний посібник / За ред. В.М, Ковальова. - К.: Центр навчальної літератури, 2006. – С.16-44.
7. Навчально-методичний комплекс з дисципліни «Економіка праці та соціально-трудові відносини». Розділ 1 «Праця як основа розвитку суспільства і чинник виробництва» для самостійної роботи студентів 3 курсу всіх форм навчання всіх спеціальностей (Укл. Т.І. Богданова, Л.В. Іванова, Т.П. Збрицька). – Одеса: ОДЕУ, ротапринт. 2005. – С.17-31.
8. Доклад о развитии человека 2007/2008. Борьба с изменениями климата: человеческая солидарность в разделённом мире / Пер. с англ. – М.: Издательство «Весь Мир», 2007. – 400 с.
9. Комплексний демографічний прогноз України на період до 2050року\ За ред.Е.М.Лібанової. – К.: Український центр соціальних реформ, 2006р. - 136с.
10. Інтернет–ресурс: www.ukrstat.gov.ua – Розділ «Основні демографічні показники»

**Структурно-логічна схема змісту теми 3**
**«Соціально-трудові відносини як система»**

- 1. Загальна характеристика соціально-трудових відносин
  - 1.1. Сутність СТВ
  - 1.2. Класифікація СТВ
- 2. Соціально- трудові відносини як система
  - 2.1. Сторони та суб'єкти СТВ
  - 2.2. Рівні та предмети СТВ
- 3. Типи соціально-трудових відносин
- 4. Розвиток СТВ
  - 4.1. Концепція стадійного розвитку СТВ
  - 4.2. Фактори формування та розвитку СТВ
    - 4. 2.1. Соціальна політика
    - 4. 2.2. Глобалізація економіки
    - 4. 2.3. Розвиток суспільної праці та виробництва

## 1. Загальна характеристика соціально-трудових відносин

### 1.1. Сутність соціально-трудових відносин

**ВІДНОСИНИ**

**СОЦІАЛЬНІ**
Відносини між різними соціальними групами, окремими індивідами з приводу їх суспільного стану, способу життя, умов формування та розвитку особистості та соціальних груп

**ТРУДОВІ**
Взаємовідносини між власником засобів виробництва та власником робочої сили, спрямовані на задоволення як попиту на працю, так і її пропозиції. Вони визначають формування доходів працюючого населення, його соціальний статус, спосіб життя.

**СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВІ**
Комплекс взаємовідносин між найманими працівниками та роботодавцями за участю держави, які

***пов'язані із:***
- наймом працівників;
- використанням та оплатою їхньої праці;
- відтворенням робочої сили;

***спрямовані на забезпечення:***
- соціальної злагоди;
- високого рівня та якості життя працівників;
- високої ефективності роботи підприємств.

**Рис.3.1.** Поняття соціально-трудових відносин.

**Рис.3.2.** Соціально-трудові відносини в різних науках.

**Рис. 3.3.** Характер соціально-трудових відносин.

## 1.2. Класифікація соціально-трудових відносин

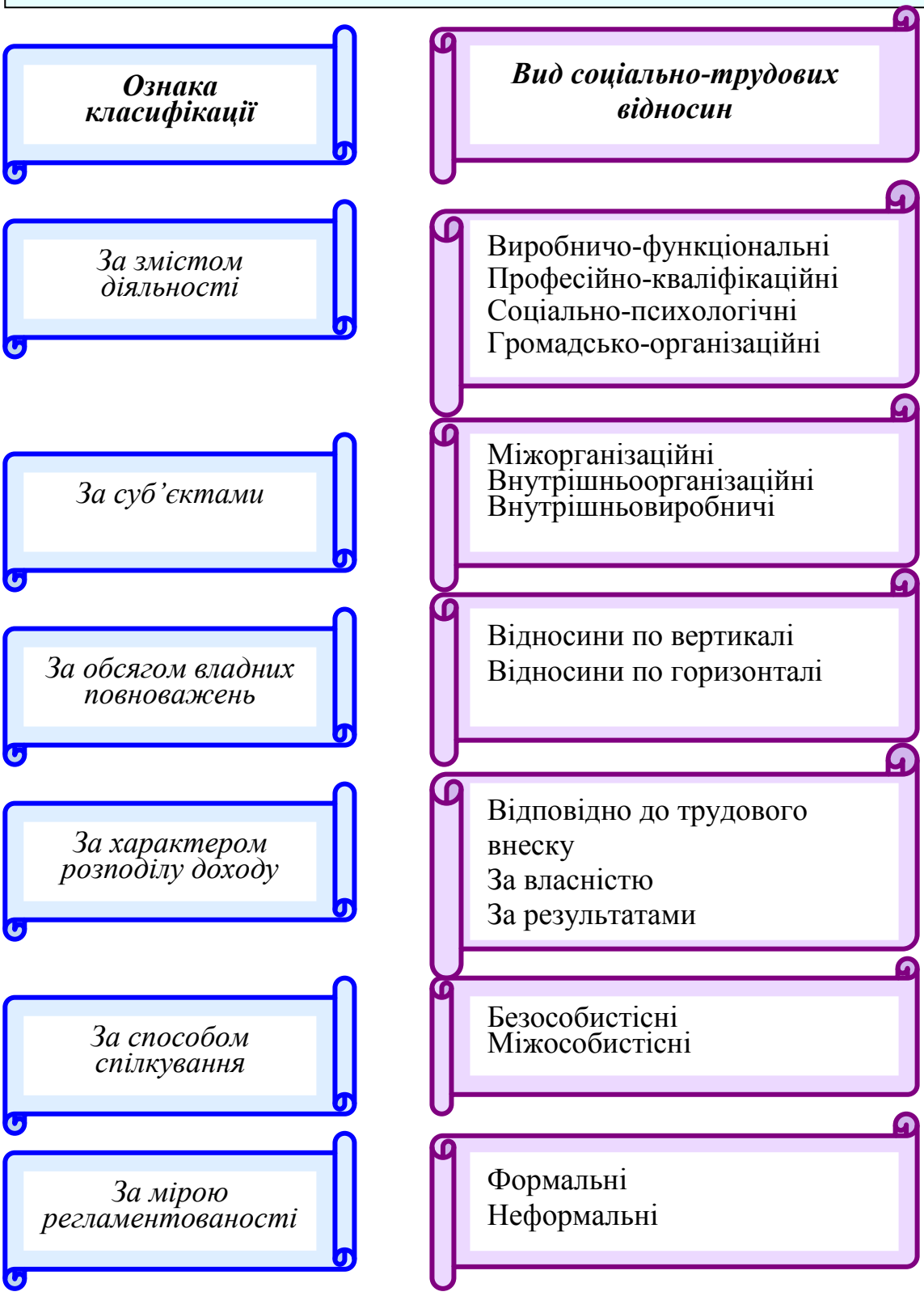



**Рис. 3.4.** Ознаки класифікації та види соціально-трудових відносин.

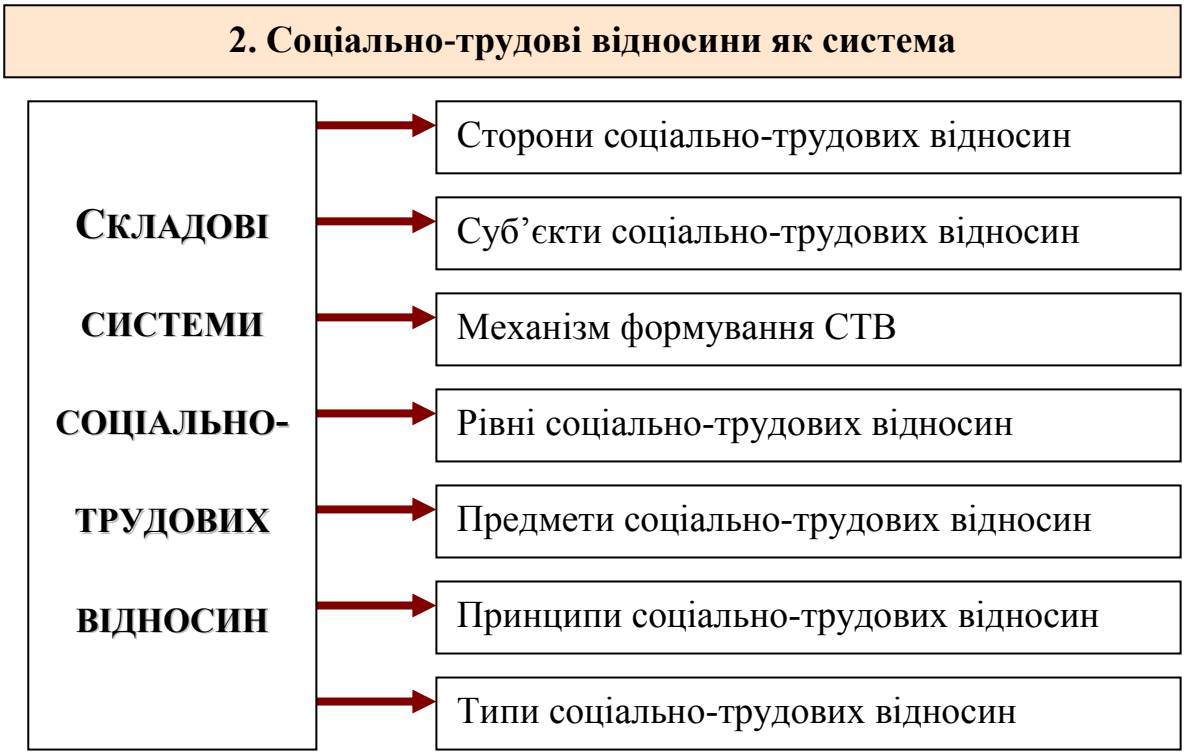



**Рис. 3.5.** Елементи системи соціально-трудових відносин.

**Рис. 3.6.** Соціально-трудові відносини: їх сторони та суб'єкти.

**Профспілка** – це громадська організація, що створюється найманими працівниками або особами вільних професій в певних сферах зайнятості.

**Рис. 3.7.** Мета й напрями діяльності профспілок.

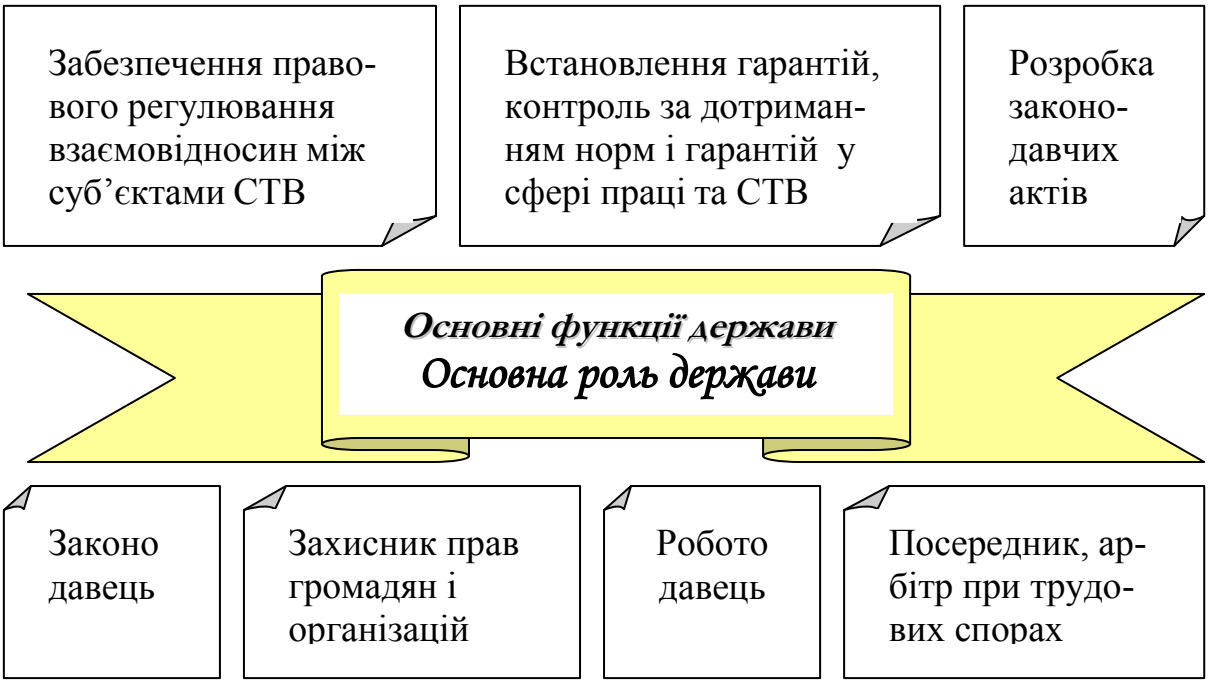



**Рис. 3.8.** Місце держави в системі соціально-трудових відносин.

## 2.2. Рівні та предмети соціально-трудових відносин

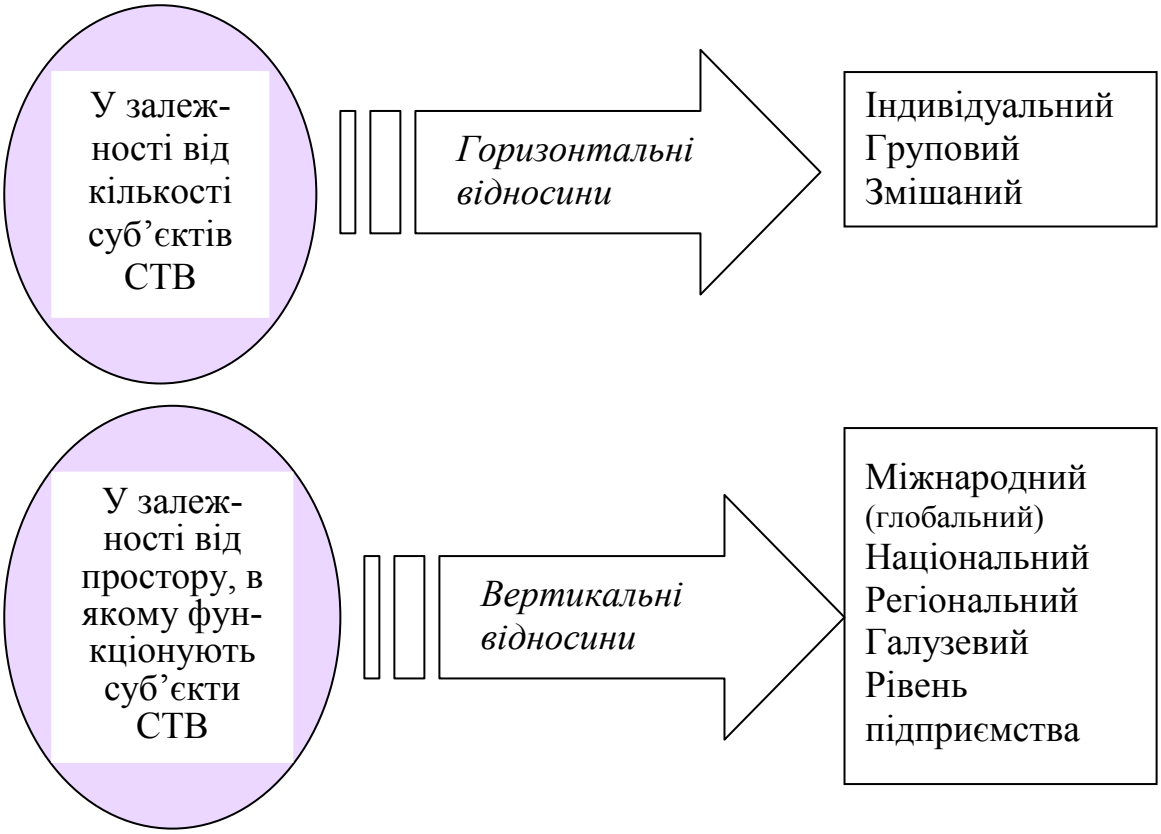



**Рис. 3.9.** Рівні соціально-трудових відносин.

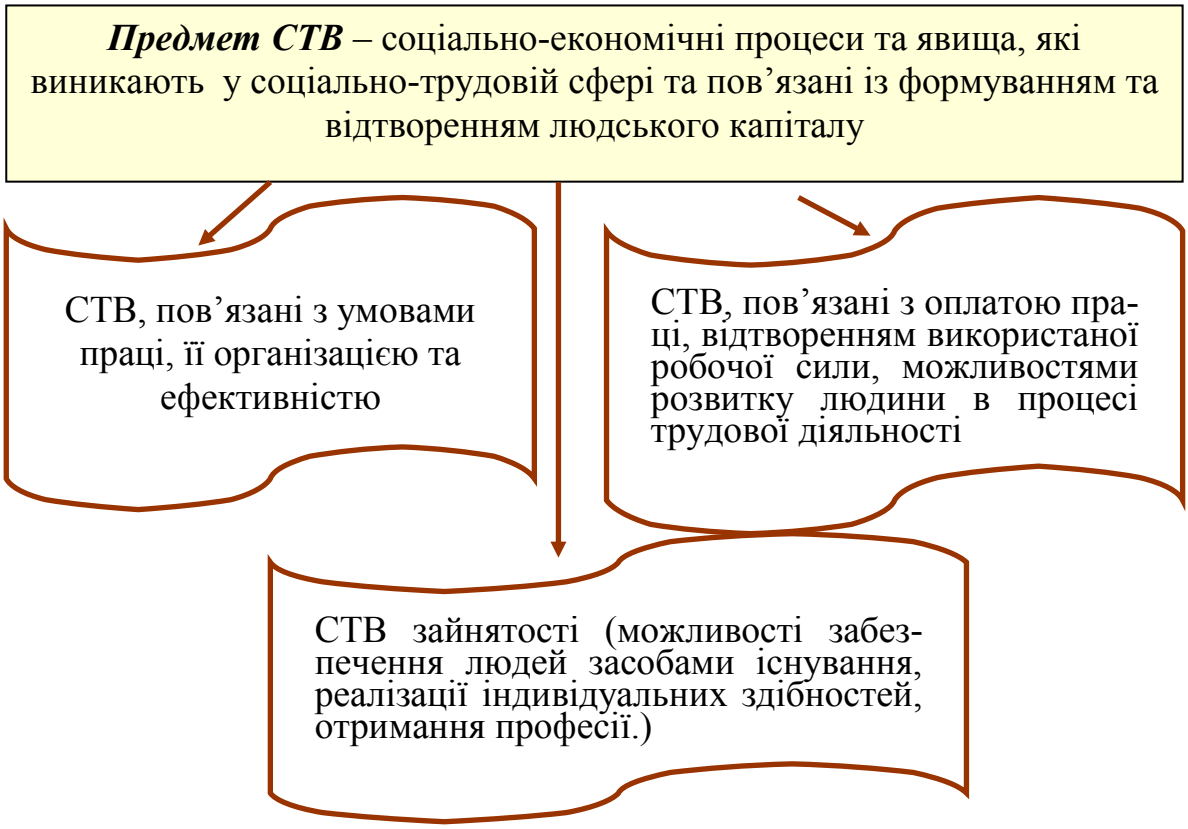



**Рис.3.10.** Поняття предмета СТВ та його основні блоки.

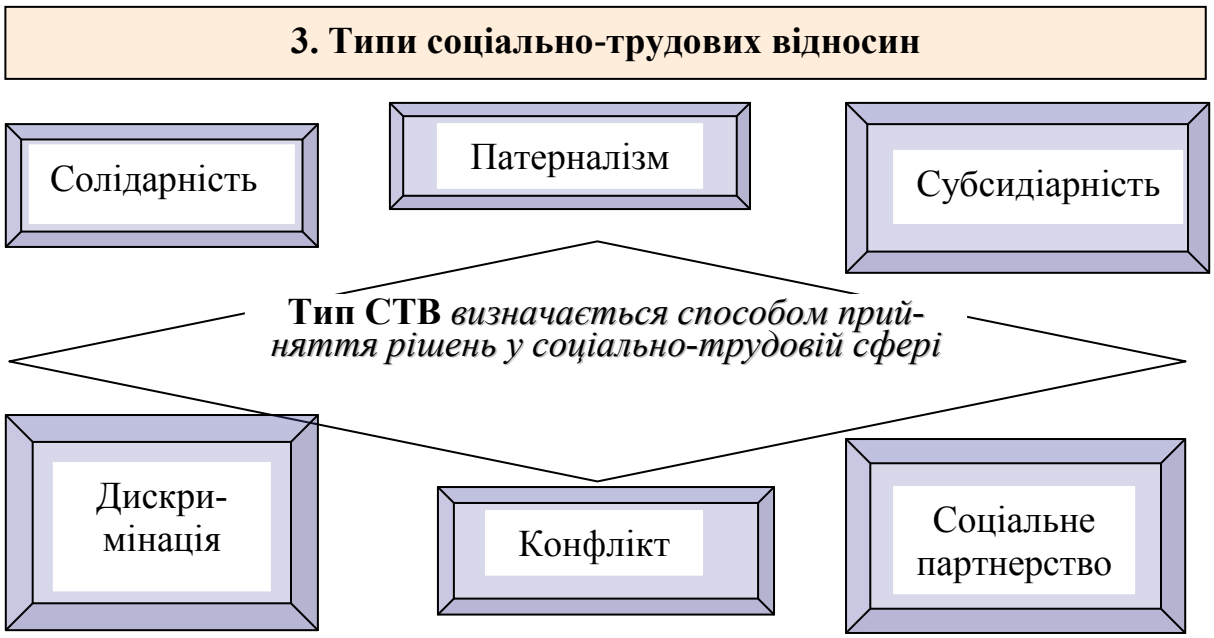



**Рис. 3.11.** Типи соціально-трудових відносин.

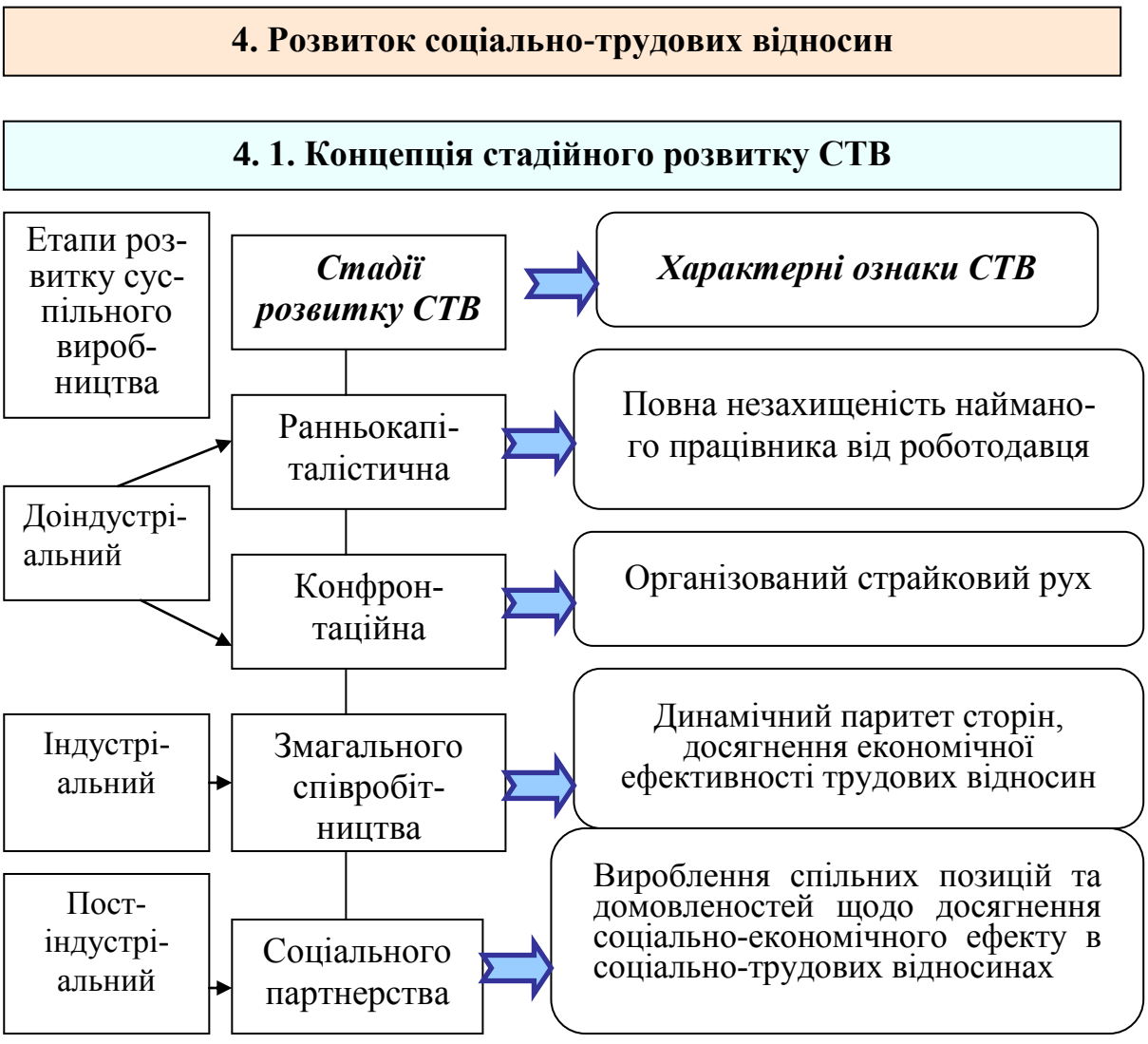



**Рис.3.12.** Стадії розвитку соціально-трудових відносин.

**4.2. Фактори формування та розвитку соціально-трудових відносин**

- ***Особливості соціальної політики***
- ***Глобалізація економіки***
- ***Розвиток суспільної праці та виробництва***

**Рис.3.13.** Фактори впливу на зміну соціально-трудових відносин

**4.2.1. Соціальна політика**

Стратегічний напрям, обраний урядом країни для всебічного розвитку громадян та який забезпечує їм достойний рівень та умови праці й життя, їх соціальну захищеність

Система державних заходів, що спрямовані на пом'якшення нерівності в доходах, на послаблення диференціації доходів та майнової нерівності, пом'якшення протиріч між учасниками ринкової економіки та попередження соціальних конфліктів на економічній основі

***Мета соціальної політики*** - підвищення рівня та якості життя громадян України на основі стимулювання трудової та господарської активності населення, надання кожній працездатній людині можливостей для того, щоб своєю працею і наполегливістю забезпечувати добробут родини, формувати заощадження та ефективно їх інвестувати

***Соціальна політика*** є синтезом важливих напрямків державної політики у сферах:

- праці, соціально-трудових відносин, зайнятості та ринку праці;
- доходів населення, соціальної та демографічної політики;
- міграційної політики та екологічної політики;
- житлової політики

**Рис.3.14.** Сутність та мета соціальної політики.

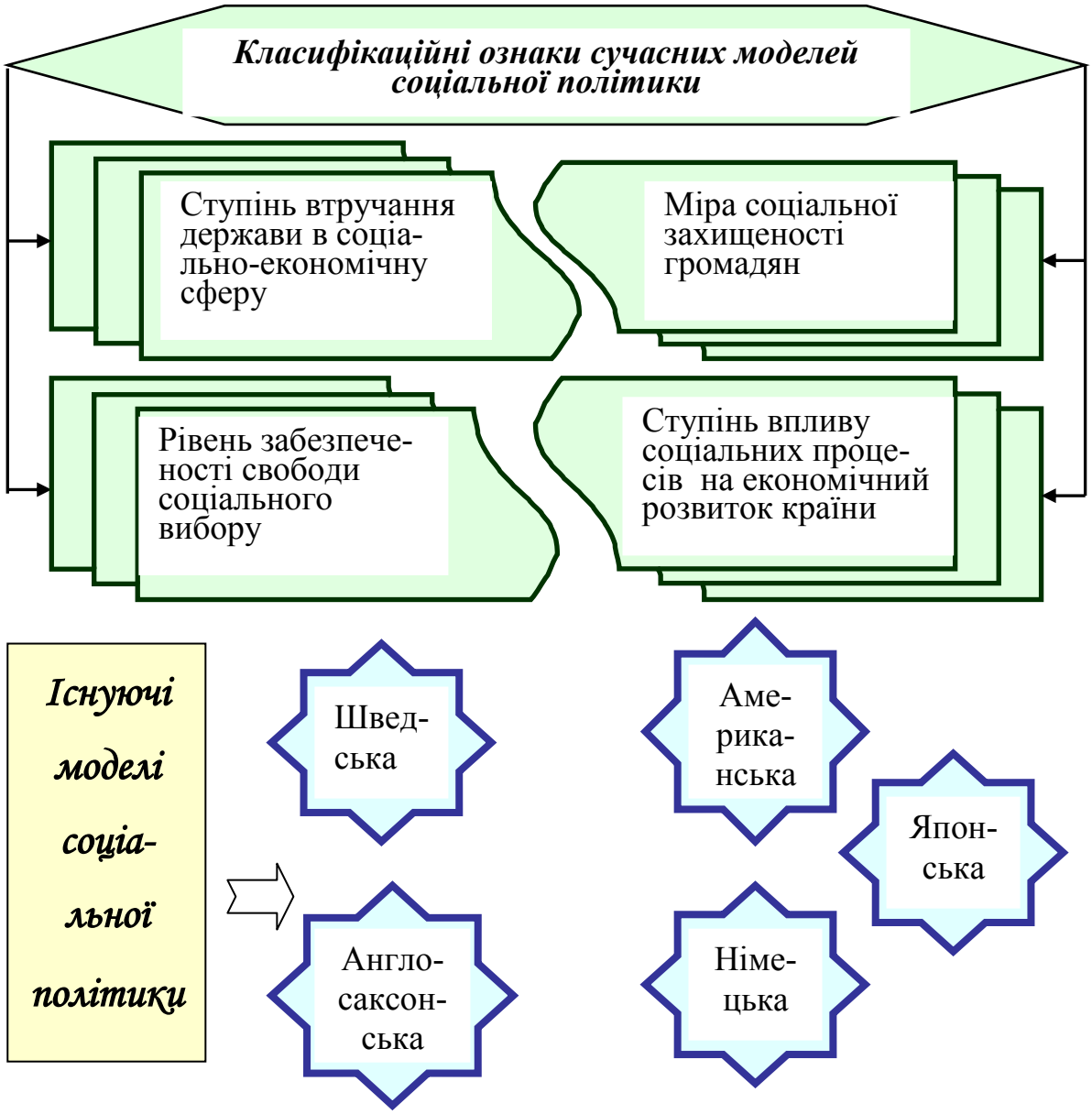



**Рис.3.15.** Моделі соціальної політики та їх ознаки.

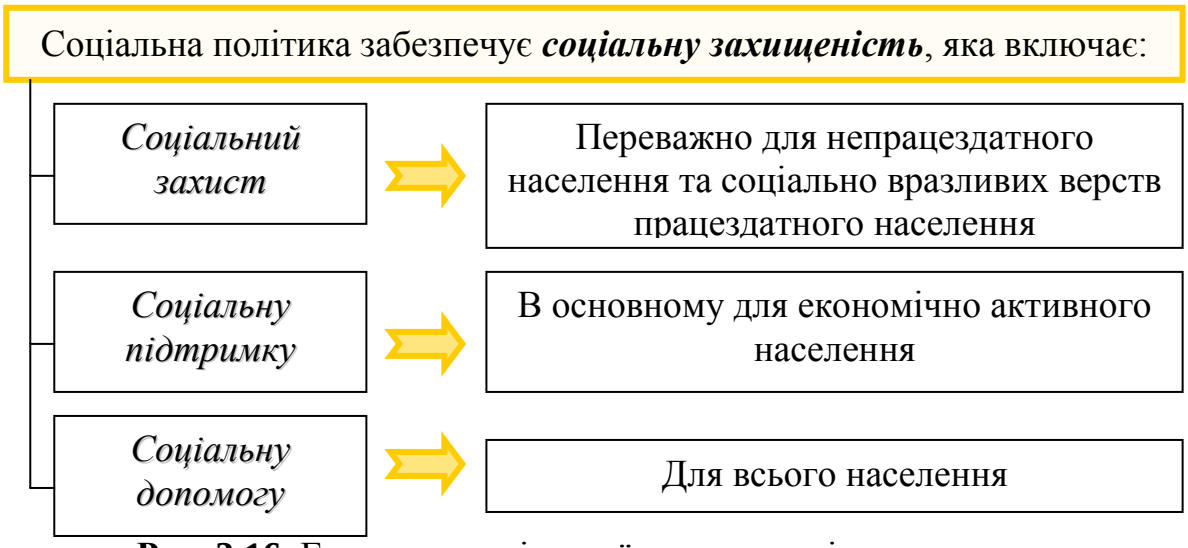



**Рис. 3.16.** Елементи соціальної захищеності населення.

## 4.2.2. Глобалізація економіки

Процес формування системи міжнародного поділу праці, вищий етап інтернаціоналізації, інтенсифікації зв'язків між всіма сторонами міжнародного співробітництва.

***ОЗНАКИ ГЛОБАЛІЗАЦІЇ:***

- Взаємозалежність національних економік та їх взаємопроникнення
- Інтернаціоналізація світової економіки під впливом поглиблення міжнародного розподілу праці
- Послаблення можливостей держави в сфері формування незалежної економічної політики
- Розширення масштабів обміну та його інтенсифікація
- Формування та функціонування транснаціональних фінансових, телекомунікаційних мереж
- Тяжіння світової економіки до єдиних стандартів та принципів функціонування під впливом обміну товарами, робочою силою, капіталом, культурними цінностями.

**Рис. 3.17.** Глобалізація: ознаки та форми вияву.

**Рис. 3.18.** Негативні наслідки глобалізації.

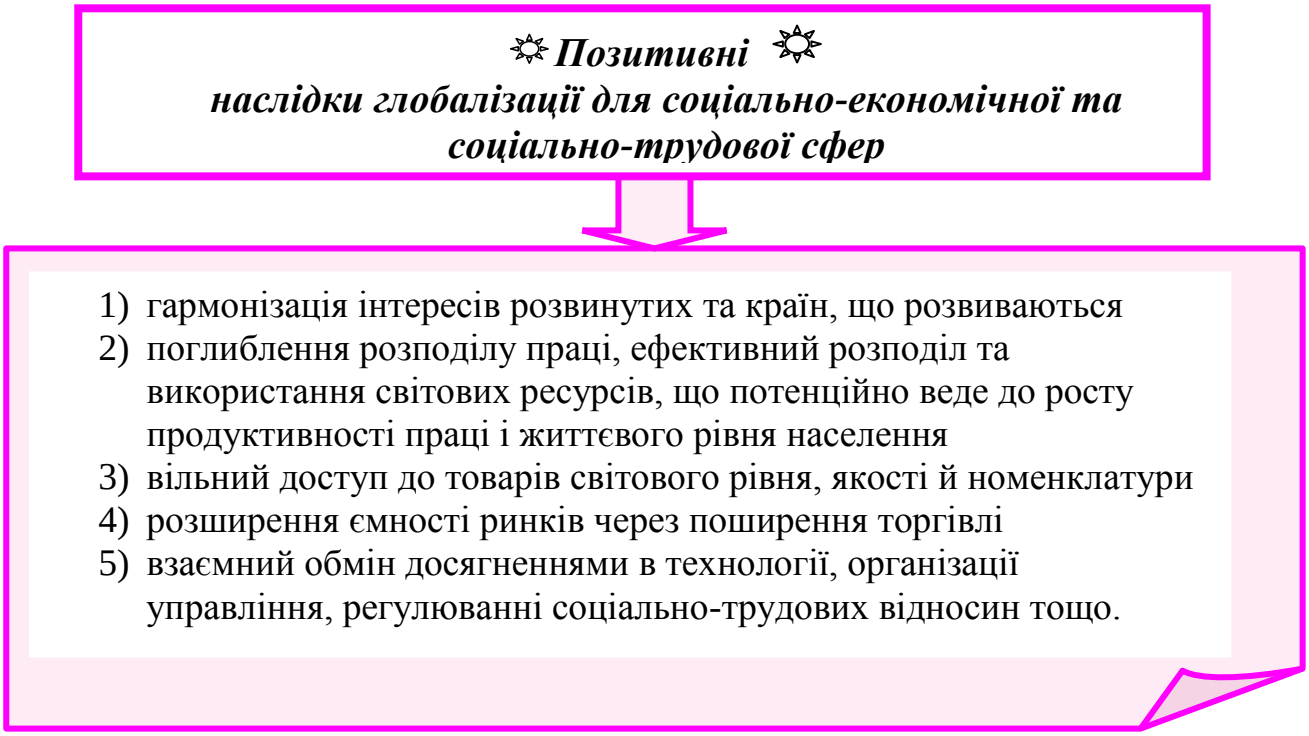



**Рис. 3.19.** Позитивні наслідки глобалізації.

**Рис. 3.20.** Елементи розвитку суспільної праці та виробництва.

**Питання для самоконтролю.**

1. У чому полягає сутність поняття» соціально - трудові відносини» ?
2. Що є законодавчою базою, яка регулює соціально - трудові відносини в Україні?
3. Охарактеризуйте суб'єкти соціально - трудових відносин у ринковій економіці.
4. Наведіть основні принципи формування соціально - трудових відносин. Поясність сутність принципів патерналізму і субсидіарності.
5. Охарактеризуйте структуру елементів соціально - трудових відносин.
6. Наведіть особливості соціально - трудових відносин на різних етапах трудового життя людини.
7. Назвіть форми соціально - трудових відносин.
8. Якими є основні типи соціально - трудових відносин та в чому полягають їх відмінності?
9. Охарактеризуйте чинники, що впливають на формування та розвиток соціально - трудових відносин.
10. Сформулюйте мету соціальної політики. Яким є основне завдання державної соціальної політики?
11. Які основні принципи і напрями соціальної політики та їх вплив на формування, розвиток і використання трудового потенціалу?
12. Які органи в державі відповідають за вирішення соціальних проблем суспільства?

## ПРАКТИЧНА ЧАСТИНА

## ТЕСТИ

**1. Взаємозалежність і взаємодія найманих робітників (їх представницьких органів), роботодавців (їх об'єднань) та органів державної влади, посередницьких і арбітражних організацій, яка виникає в процесі праці та спрямована на регулювання якості трудового життя – це:**

а) організаційно-правові відносини;

б) соціально-економічні відносини;

в) соціально-трудові відносини.

**2. Принципи, за якими приймаються рішення у соціально-трудовій сфері, визначають:**

а) форму соціально-трудових відносин;

б) предмет соціально-трудових відносин;

в) тип соціально-трудових відносин;

г) учасників соціально-трудових відносин.

**3. Механізм цивілізованого вирішення соціально-трудових конфліктів та усунення суперечностей між інтересами робітників і власників, суспільний договір між найманими працівниками і роботодавцями на основі реалізації прав та інтересів сторін – це:**

а) патерналізм;

б) дискримінація;

в) субсидіарність;

г) соціальне партнерство.

**4. Що з наведеного можна вважати негативним наслідком глобалізації для розвитку соціально-трудової сфери:**

а) поширення норм міжнародного трудового права в сфері вітчизняних соціально – трудових відносин;

б) поглиблення нерівності в доходах і матеріальному добробуті населення;

в) залучення країни до міжнародного поділу праці та міжнародної міграції робочої сили.

**5. Продуктивна праця, що задовольняє умовам безпеки, свободи, рівності та приносить достатній дохід, за якої права працівника захищені й забезпечений адекватний соціальний захист – це:**

а) ефективна праця;

б) високооплачувана праця;

в) гідна праця;

г) раціональна праця.

**6. Основними елементами системи соціально-трудових відносин є:**

а) сторони, суб'єкти та рівні соціально-трудових відносин;

б) предмети соціально-трудових відносин;

в) механізм, принципи і типи соціально-трудових відносин;

г) форми соціально-трудових відносин.

**7. Суб'єктами соціально-трудових відносин є:**

а) наймані працівники та роботодавці;

б) держава, місцеве самоврядування;

в) представницькі організації та їх органи;

г) міждержавні територіальні угрупування;

д) об'єднання роботодавців;

е) органи з реалізації соціального діалогу.

**8. Держава як суб'єкт соціально-трудових відносин виконує такі функції:**

а) законодавчу, захисну та регулюючу;

б) відтворювальну, стимулюючу;

в) роботодавця.

**9. Основою соціально-трудових відносин можуть бути такі принципи:**

а) солідарності та субсидіарності; конфлікту та соціального партнерства;

б) патерналізму та дискримінації;

в) підпорядкування й самостійності;

г) соціально-економічні, психологічні, комунікаційні.

**10. Факторами формування соціально-трудових відносин є:**

а) соціальна політика;

б) економічна політика;

в) глобалізація економіки;

г) зовнішня політика;

д) розвиток суспільної праці та виробництва.

## СИТУАЦІЙНІ ТА РОЗРАХУНКОВІ ЗАВДАННЯ

**Ситуаційне завдання 1.** Використовуючи наукову та періодичну літературу, проаналізувати основні документи законодавчо-нормативної бази та нормативних актів, які стосуються соціальної політики нашої держави.

**Ситуаційне завдання 2.** Використовуючи наукову та періодичну літературу, наведіть міжнародні угоди та конвенції ООН та МОП, які знайшли відображення у вітчизняному законодавстві з питань соціальної політики.

**Ситуаційне завдання 3.** Наведіть у хронологічному порядку всі статті Конституції України соціально - гуманітарного спрямування.

**Ситуаційне завдання 4.** Заповніть порівняльну таблицю моделей соціальної політики

**Таблиця 1**

| *Модель соціальної політики* | *Параметр* | | |
|---|---|---|---|
| | *Основні ознаки моделей* | *Спроба вирішення соціальних проблем* | *Основні країни використання моделі* |
| ШВЕДСЬКА | | | |
| АМЕРИКАНСЬКА | | | |
| НІМЕЦЬКА | | | |
| ЯПОНСЬКА | | | |
| АНГЛОСАКСОНСЬКА | | | |

**Ситуаційне завдання 5.** Яка, на вашу думку, модель соціальної політики найбільш прийнятна для впровадження і розвитку в Україні? І чи можна беззастережно перенести ці моделі на інший ґрунт ? Аргументуйте свою відповідь та подайте своє бачення цієї проблеми.

## ЛІТЕРАТУРА


1. Грішнова О.А. Економіка праці та соціально-трудові відносини: Підручник.-К.: Знання, 2005.- С.215-236.
2. Економіка праці та соціально-трудові відносини. Опорний курс лекцій для студентів 3 курсу всіх форм навчання всіх спеціальностей (Відп. за випуск М.С. Татаревська. ) – Одеса: ОДЕУ, ротапринт, 2008р.- 318 с.
3. Есинова Н.И. Экономика труда и социально-трудовые отношения: Уч. пособие. – К.: Кондор, 2003.- С.81-92.
4. Карпіщенко О.І. Економіка праці та соціально-трудові відносини: Навчальний посібник. – Суми: ВТД «Університетська книга», 2006. – С.46-62.
5. Колот А.М.. Соціально-трудові відносини: теорія та практика регулювання: Монографія. – К.: КНЕУ, 2004. – С.15-29.
6. Лукашевич В.М. Економіка праці та соціально-трудові відносини: Навчальний посібник.- Львів: «Новий світ-2000», 2004.-С.172-195.
7. Махсма М.Б. Економіка праці та соціально-трудові відносини.: Навч. посіб. – К.: Вид-во Європ. ун-ту, 2002.-С.151-154.
8. Навчально-методичний комплекс з дисципліни «Економіка праці та соціально-трудові відносини». Розділ 2 «Соціально-трудові відносини на ринку праці» для самостійної роботи студентів 3 курсу всіх форм навчання всіх спеціальностей (Укл. Т.І. Богданова, Л.В. Іванова, Т.П. Збрицька). – Одеса: ОДЕУ, ротапринт. 2006. – С.10-18.

**Структурно-логічна схема змісту теми 4**
**«Механізм функціонування системи соціально-трудових відносин: організаційні аспекти»**

- 1. Елементи механізму функціонування системи СТВ
  - 1.1. Поняття механізму
  - 1.2. Структура механізму функціонування СТВ
  - 1.3. Форми СТВ
  - 1.4. Класифікація рівнів і видів регулювання СТВ
- 2. Методи регулювання СТВ
- 3. Поняття соціального захисту та його основні напрями у сфері праці
  - 3.1. Поняття соціального захисту
  - 3.2 Соціальний захист як інституціональна система
  - 3.3. Соціальний захист як функціональна система
- 4. Якість трудового життя як критерій розвинутості СТВ
  - 4.1. Поняття якості життя людей
  - 4.2. Індикатори якості життя людей. Соціальні світові стандарти рівня життя
  - 4.3. Поняття й концепція якості трудового життя та гідної праці
  - 4.4. Оцінка якості трудового життя
- 5. Людський капітал

## 1. Елементи механізму функціонування системи соціально-трудових відносин

### 1.1. Поняття механізму

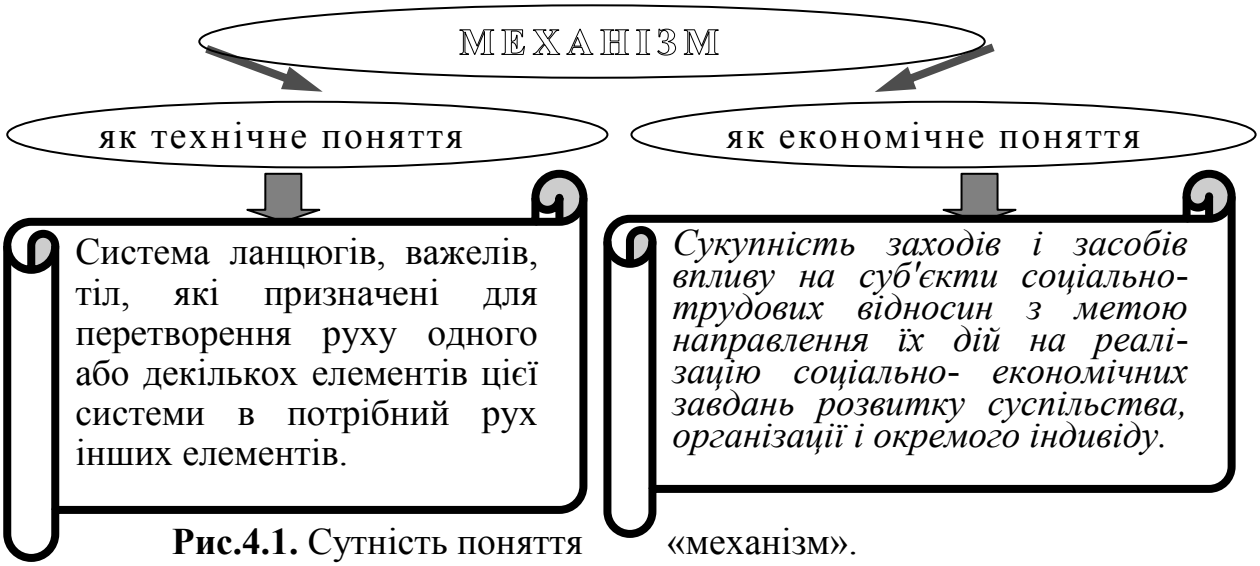



**Рис.4.1.** Сутність поняття «механізм».

## 1.2. Структура механізму функціонування соціально-трудових відносин

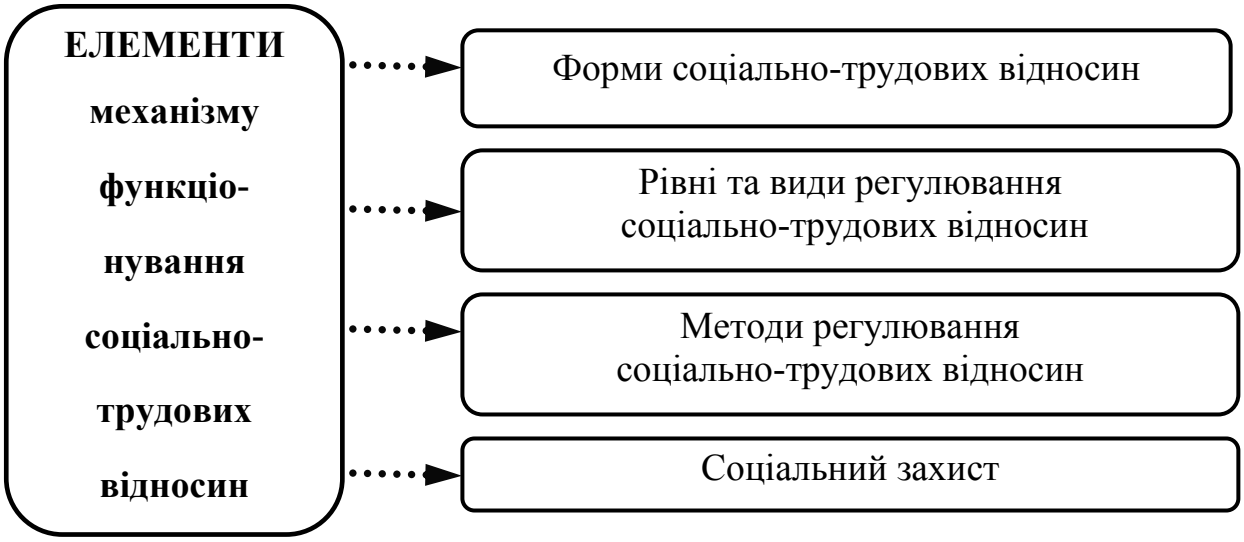



**Рис. 4.2.** Складові механізму функціонування соціально-трудових відносин.

## 1.3 Форми соціально-трудових відносин

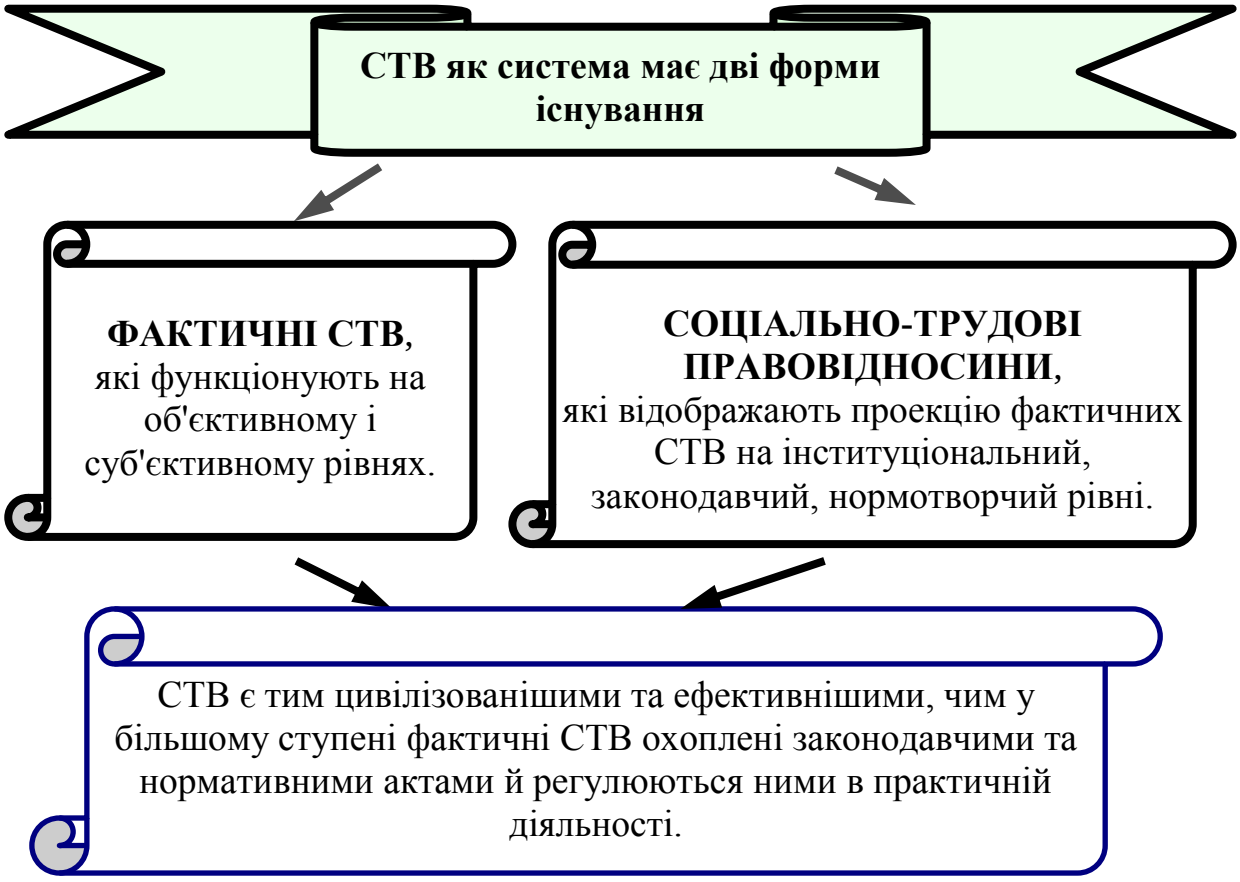



**Рис. 4.3.** Форми існування соціально-трудових відносин.

## 1.4. Класифікація рівнів і видів регулювання соціально-трудових відносин.

Таблиця 4.1.

***Види та рівні регулювання соціально-трудових відносин у суспільстві***

| Рівні регулювання | Види регулювання | |
|---|---|---|
| | **Державне (адміністративне)** | **Договірне** |
| **Макроекономічний (національний)** | Акти законодавства | Генеральна угода і рішення національних органів партнерства |
| **Мезоекономічний (галузевий)** | Акти центральних органів виконавчої влади (постанови, розпорядження, накази Кабінету Міністрів, Міністерства праці) | Галузева угода і рішення галузевих органів соціального партнерства |
| **Мезоекономічний (територіальний)** | Державно-комунальне регулювання на основі рішень органів державної влади й місцевого самоврядування | Регіональні угоди і рішення територіальних органів соціального партнерства |
| **Мікроекономічний (рівень підприємства)** | Адміністративне регулювання через рішення власника або уповноваженого ним органу: накази, розпорядження, інструкції й ін. | Колективний договір, консультації, переговори. |

## 2. Методи регулювання соціально-трудових відносин

***Групи методів регулювання соціально-трудових відносин***:

- нормативно- правові ;
- програмно-цільові;
- адміністративно-розпорядчі й організаційно - упорядковані;
- договірні;
- погоджувально-арбітражні, посередницькі;
- партисипативні;
- суспільне регулювання процесів формування і розвитку СТВ.

**Рис. 4.4.** Основні методи регулювання соціально-трудових відносин.

Таблиця 4.2.

***Зміст методів регулювання соціально-трудових відносин***

| ***Методи регулювання СТВ*** | ***Зміст методів*** |
|---|---|
| Нормативно - правові | Засновані на науково - обґрунтованій нормативно-законодавчій базі. Зокрема: Конституція України, Кодекс законів про працю, Закони «Про зайнятість населення», «Про оплату праці», «Про колективні договори та угоди» тощо, а також нормативні акти, укази, інструкції, правилах відповідних державних комітетів, міністерств, відомств |
| Програмно - цільові | Охоплюють такі напрями: умови праці; соціальна політика; зайнятість; міграційна політика; демографічна політика (переважно на макрорівні) |
| Адміністративно-розпорядчі й організаційно-упорядковані | Використовуються переважно на рівні організацій. Для регулювання СТВ використовують накази, розпорядження адміністрації, положення про структурні підрозділи, посадові інструкції, графіки робочого часу тощо |
| Договірні | Пов’язані з проведенням консультацій, переговорів між суб’єктами СТВ, укладанням договорів і угод на різних рівнях (генеральна, галузева, територіальні угоди, колективний договір) |
| Погоджувально-арбітражні, посередницькі | Спрямовані на попередження трудових конфліктів, пом’якшення їх наслідків |
| Партисипативні | Використання сучасних методів і форм участі працівників в управлінні виробництвом, у прийнятті та реалізації організаційно-управлінських нововведень (у Наглядових Радах, Радах ветеранів, «гуртки» якості та ін.) |
| Суспільне регулювання процесів формування і розвитку СТВ. | Включає формування й засвоєння всіма суб’єктами СТВ єдиної системи понять з метою взаємопорозуміння; ідентифікацію соціально-економічних процесів з точки зору інтересів сторін; формування системи показників, що відображають процеси взаємодії суб’єктів СТВ, та визначення джерел інформації; дослідження досягнень інших країн у цій сфері. |

## 3. Поняття соціального захисту та його основні напрями у сфері праці.

### 3.1. Поняття соціального захисту

**Рис. 4.5.** Сутність соціального захисту.

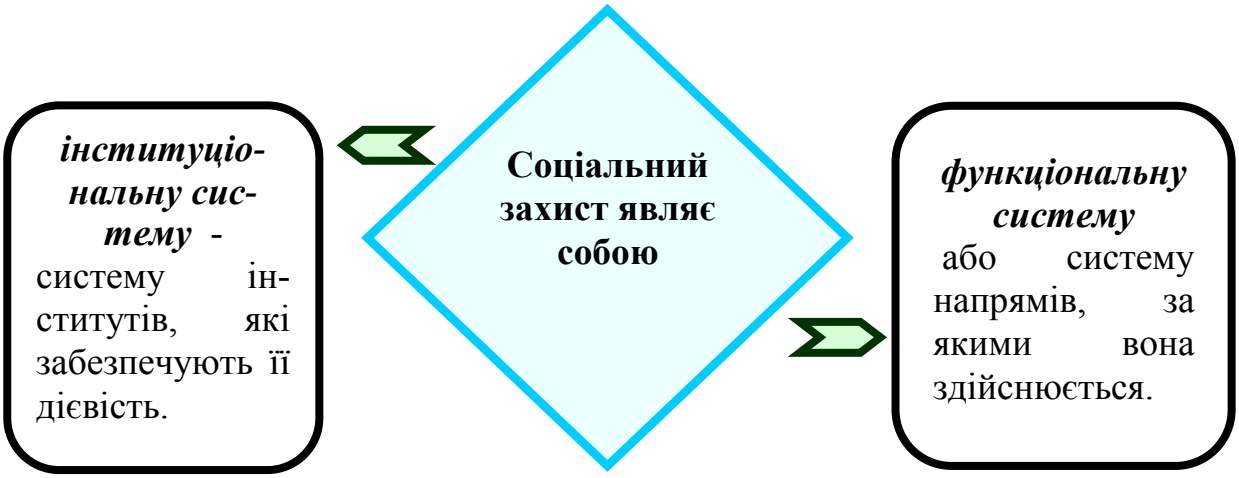



**Рис. 4.6.** Соціальний захист як система.

## 3.2. Соціальний захист як інституціональна система

**Соціальний інститут –**
форма організації спільної діяльності людей у вигляді організаційної структури або системи правил нормативно-регулюючого порядку у межах якого відбувається розподіл соціальних ролей і статусів людей, що охоплені діяльністю відповідних інститутів.

**Соціально-організаційні інститути** :

- ✓ держава
- ✓ профспілки
- ✓ страхові компанії
- ✓ спеціалізовані фонди
- ✓ суспільні, благодійні, політичні організації

**Соціально-нормативні інститути** :

- ✓ кожна галузь права (трудове право, трудове законодавство)
- ✓ тарифні угоди
- ✓ контракти
- ✓ трудові договори
- ✓ колективні договори

**Рис. 4.7.** Соціальні інститути соціального захисту населення.

## 3.3. Соціальний захист як функціональна система

**Соціальні гарантії**, на яких базується система соціального захисту:

- ✓ право на працю
- ✓ право на відпочинок
- ✓ право на житло
- ✓ право на безкоштовну освіту
- ✓ право на безкоштовне медичне обслуговування.

**Рис. 4.8.** Види соціальних гарантій.

**Рис. 4.9.** Мета, принципи, функції та форми соціального захисту.

**НАПРЯМИ,** які повинен охоплювати соціальний захист:

- ✓ забезпечення членам суспільства прожиткового мінімуму і надання матеріальної допомоги тим, кому за об'єктивних причин вона необхідна
- ✓ створення умов, за яких громадяни без перешкод можуть заробляти на життя будь-якими не забороненими способами
- ✓ створення умов, які забезпечують задоволення визначеного мінімуму потреб громадян в освіті, меддопомозі та ін.
- ✓ забезпечення екологічної безпеки членів суспільства
- ✓ захист громадян від злочинних замахів
- ✓ захист громадянських і політичних прав і свобод, які відповідають принципам правового, демократичного суспільства
- ✓ створення умов, які запобігають небезпеці збройних, соціальних та міжнаціональних конфліктів
- ✓ захист від політичних переслідувань і адміністративного свавілля
- ✓ забезпечення духовного життя, захист від ідеологічного тиску
- ✓ створення сприятливого психологічного клімату в суспільстві і в окремих його структурних підрозділах
- ✓ забезпечення максимально можливої стабільності суспільного життя.

**Рис. 4.10.** Напрями соціального захисту.

## 4. Якість трудового життя як критерій розвинутості соціально-трудових відносин.

### 4.1. Поняття якості життя людей

**ЯКІСТЬ ЖИТТЯ ЛЮДЕЙ**
характеризується ступенем задоволення потреб людини, який визначається по відношенню до відповідних норм, звичаїв, традицій, а також по відношенню до рівня особистих вимог

***ВИЗНАЧАЄТЬСЯ***

**ФАКТОРАМИ :**

- ✓ економічними
- ✓ демографічними
- ✓ географічними
- ✓ екологічними
- соціальними
- моральними
- політичними

**Рис. 4.11.** Поняття «якості життя» та фактори, що на нього впливають.

**СОЦІАЛЬНІ ІНДИКАТОРИ (ПОКАЗНИКИ),**
які використовуються для аналізу і планування якості життя відображають

**ОБ'ЄКТИВНІ ХАРАКТЕРИСТИКИ:**

- споживання продуктів харчування
- забезпеченість товарами і послугами
- житлові умови
- рівень зайнятості
- рівень освіти
- рівень соціального забезпечення

**СУБ'ЄКТИВНІ ХАРАКТЕРИСТИКИ:**

задоволеність роботою,
житловими умовами,
соціальним статусом,
фінансовим становищем

**Рис. 4.12.** Показники для оцінювання якості життя.

## 4.2. Індикатори якості життя людей. Соціальні світові стандарти якості життя.

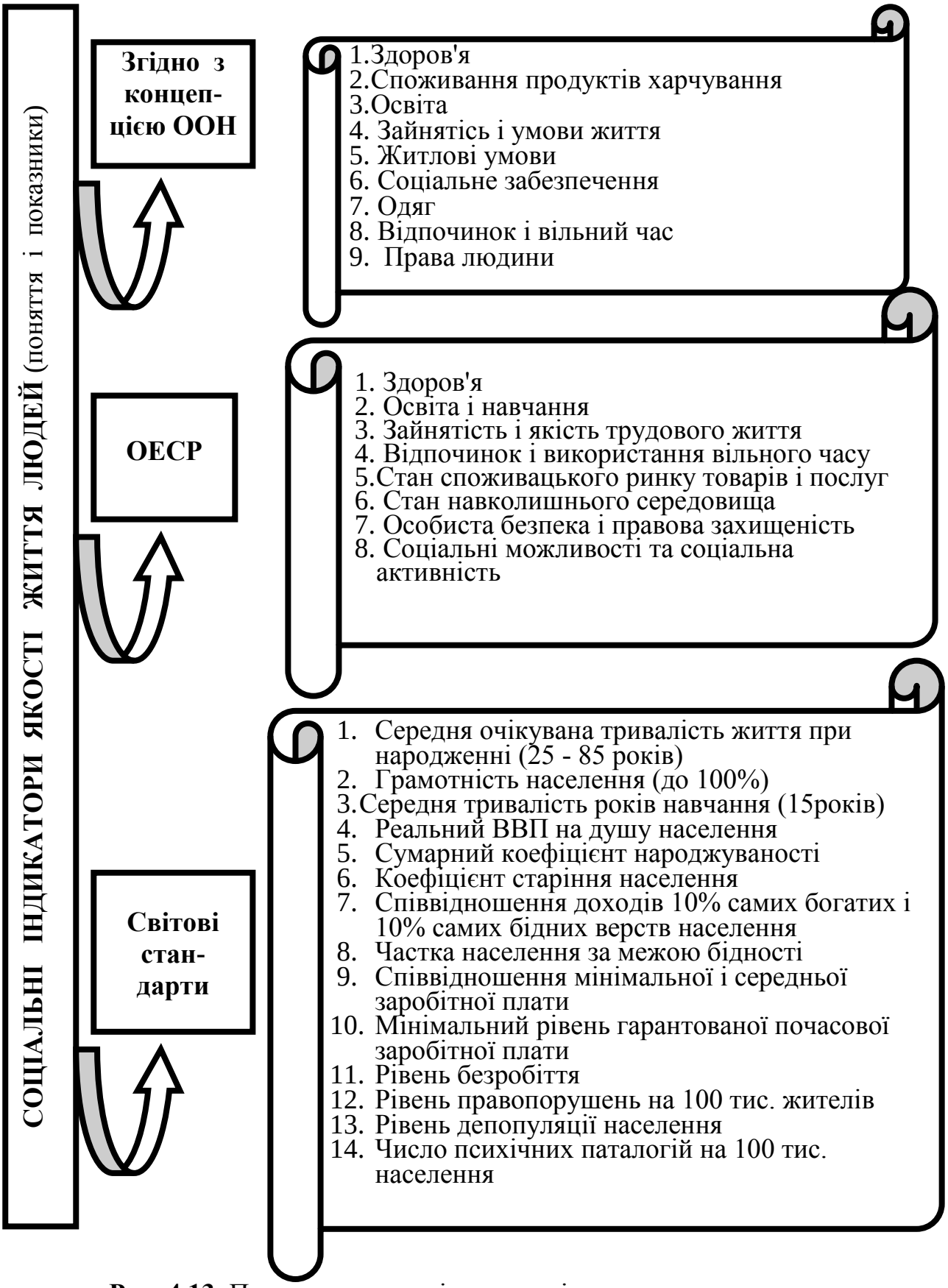



**Рис. 4.13.** Показники для оцінки якості людського життя

## 4.3 Поняття й концепція якості трудового життя та гідної праці.

***ЯКІСТЬ ТРУДОВОГО ЖИТТЯ***

- це систематизована сукупність показників, що характеризують умови праці в найширшому розумінні цього слова ( умови виробничого середовища) і дають змогу враховувати ступінь реалізації інтересів і потреб працівника та використання його здібностей (інтелектуальних, творчих, моральних, організаторських, комунікативних тощо.)

**КОНЦЕПЦІЯ ЯКОСТІ ТРУДОВОГО ЖИТТЯ**

***Положення концепції якості трудового життя :***

- головним мотиватором праці повинна бути не заробітна плата, а задоволеність від досягнень у процесі праці в результаті самореалізації і самовираження
- повна самореалізація і самовираження працівника можуть відбутись тільки в умовах трудової демократії
- розвиток працівника передбачає можливості його постійного професійного зростання, розвитку його найрізноманітніших здібностей.

**УМОВИ, які забезпечують якість трудового життя :**

- справедлива і належна винагорода за труд
- безпечні та здорові умови праці
- трудова демократія і правова захищеність робітника
- безпосередня можливість використовувати і розвивати свої здібності, можливість задовольняти потреби у самореалізації і самовираженні
- можливість професійного зростання і впевненість у майбутньому.

**Рис. 4.14.** Сутність якості трудового життя та основні положення Концепції якості трудового життя.

**ГІДНА ПРАЦЯ** *(за визначенням МОП) –*
це продуктивна праця, що приносить достатній дохід, за якою права робітника захищені й забезпечено його адекватний соціальний захист

***СПРЯМОВАНА*** на :
- забезпечення продуктивної зайнятості
- дотримання прав громадян у трудовій сфері
- розвиток системи соціального захисту працюючих
- оптимізацію відносин між найманими робітниками і роботодавцями

**Концепція гідної праці**

**ПОКАЗНИКИ**
*кількісної оцінки гідної праці :*
- можливість отримання роботи всіма, хто прагне працювати
- прийнятність форми зайнятості
- рівень продуктивності зайня тості та адекватність заробітку
- справедливість у ставленні до зайнятих на виробництві
- задоволеність тривалістю робочого часу
- рівень стабільності та захищеності роботи
- безпечність умов роботи та особистого життя
- стан соціального захисту
- гармонійне поєднання умов роботи та особистого життя
- досконаліть соціального діалогу
- інші соціально-економічні параметри гідної праці

**Базується** на таких засадах:
- реальна можливість знайти роботу та реалізувати економічну активність для всіх бажаючих
- вільний вибір форми зайнятості, стабільність і добровільність зайнятості, самостійність на роботі
- продуктивна робота, що дає змогу отримувати прийнятний заробіток для гідного утримування себе і своєї родини; можливість розвитку професійних навичок
- дотримання рівних прав працюючих та надання можливості вдалого поєднання роботи та особистого життя
- безпечність умов праці
- можливість участі і представництва в професійних організаціях і об'єднаннях
- збереження людської гідності на роботі

**Рис. 4.15.** Гідна праця: Концепція та показники.

## 4.4. Оцінка якості трудового життя.

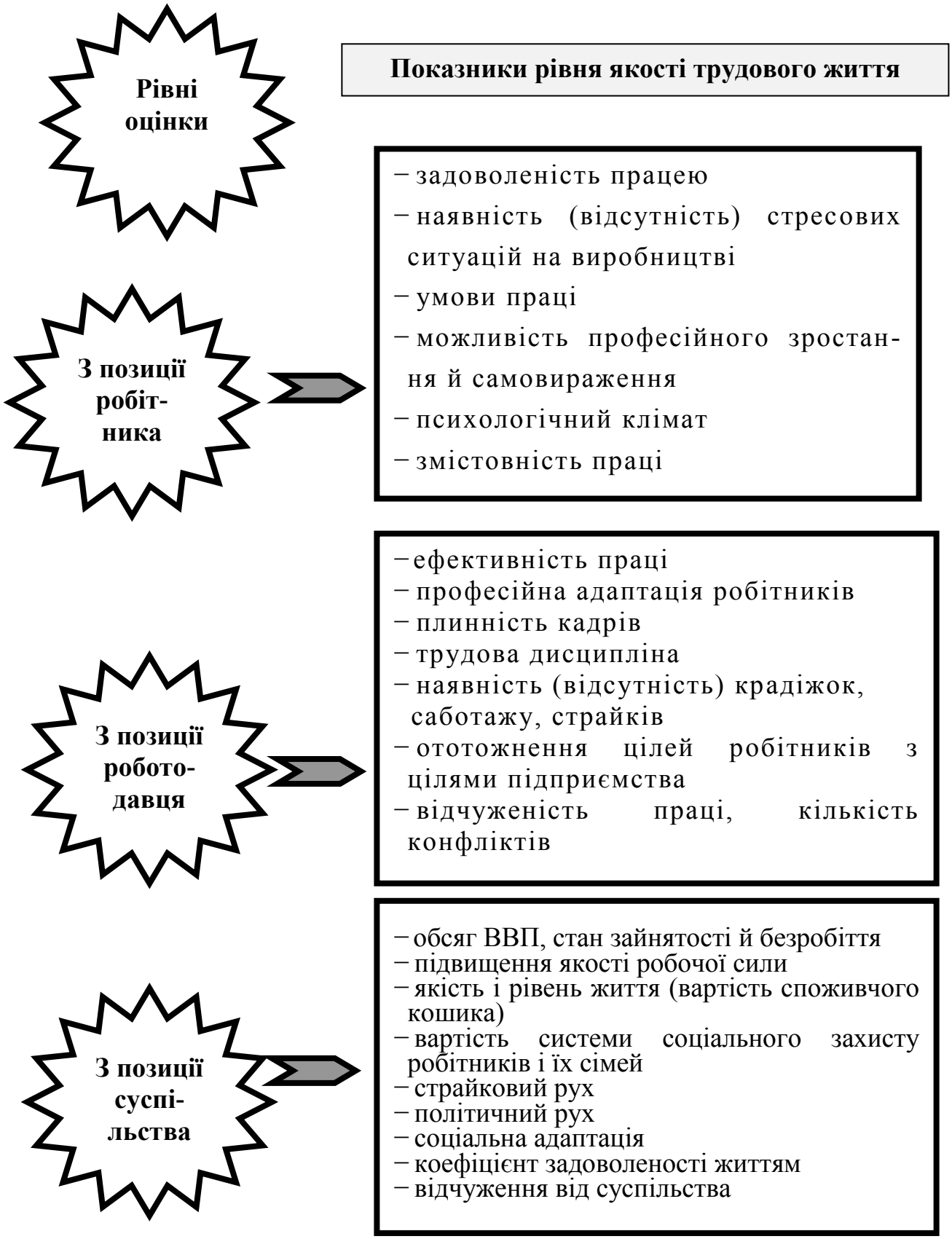



**Рис. 4.16.** Рівні та показники для оцінки якості трудового життя.

## 4.5. Людський капітал

***Людський капітал ( ЛК) –***

це сформований або розвинений у результаті інвестицій і накопичений людьми( людиною) певний запас здоров'я, знань, навичок, здібностей, мотивацій, який цілеспрямовано використовується в тій чи іншій сфері суспільного виробництва, сприяє зростанню продуктивності праці й завдяки цьому впливає на зростання доходів (заробітків) його власника.

***Сутнісні характеристики людського капіталу***

| | |
|---|---|
| Він формується кожною конкретною людиною та невід'ємний від людської особистості | Здоров'я, здібності, досвід накопичуються та виступають як певний запас (чи потенціал), який потребує збереження та відтворення |
| Формування особистого ЛК займає значний період у житті (в середньому 18-25 років) та потребує значних матеріальних витрат | Інвестиції у ЛК здійснюють: сім'я, сама людина, фірми, держава, але їх ефект залежить від особистої активності та здібності саморозвитку кожної людини |
| ЛК, його накопичення, якість та форми використання виступають головним чинником економічного зростання конкурентоспроможності та ефективності виробництва | Використання ЛК, ступінь його віддачі залежать від вільного волевиявлення людини, його цінностей, відповідальності, культури тощо |

**Рис. 4.17.** Сутнісні характеристики людського капіталу

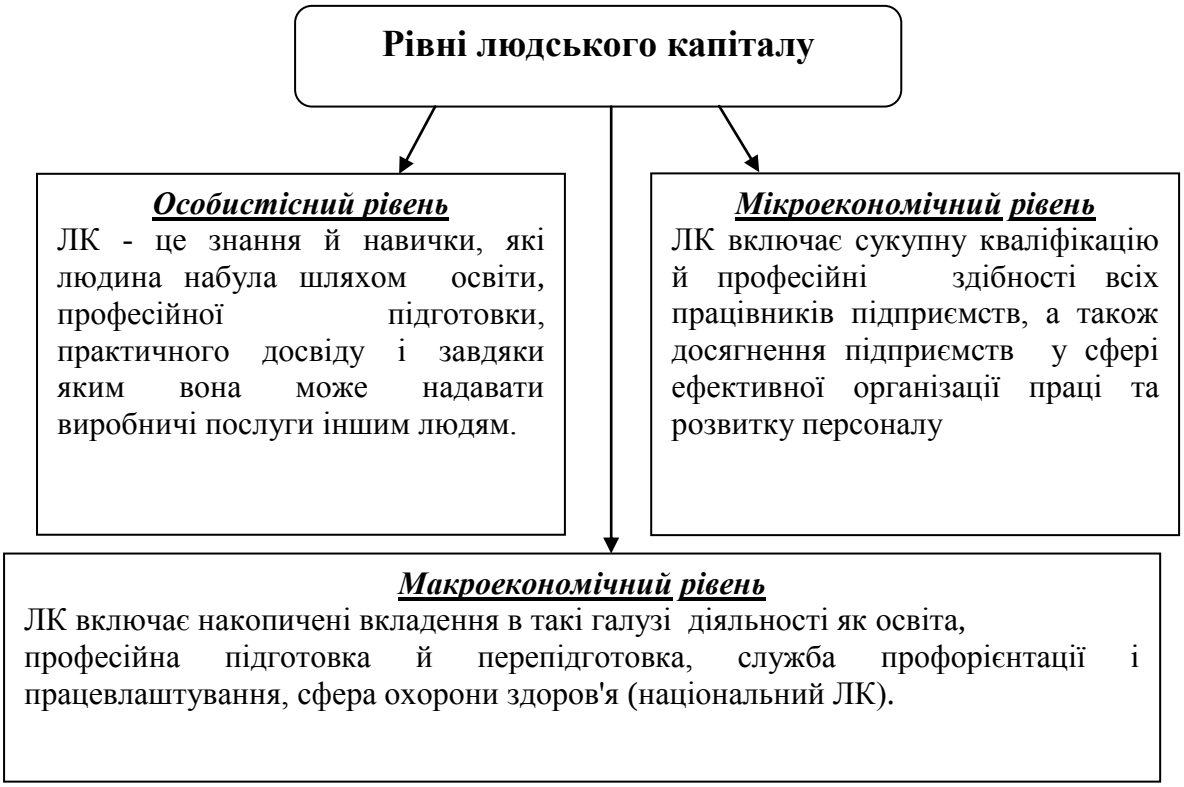



**Рис. 4.18.** Рівні людського капіталу

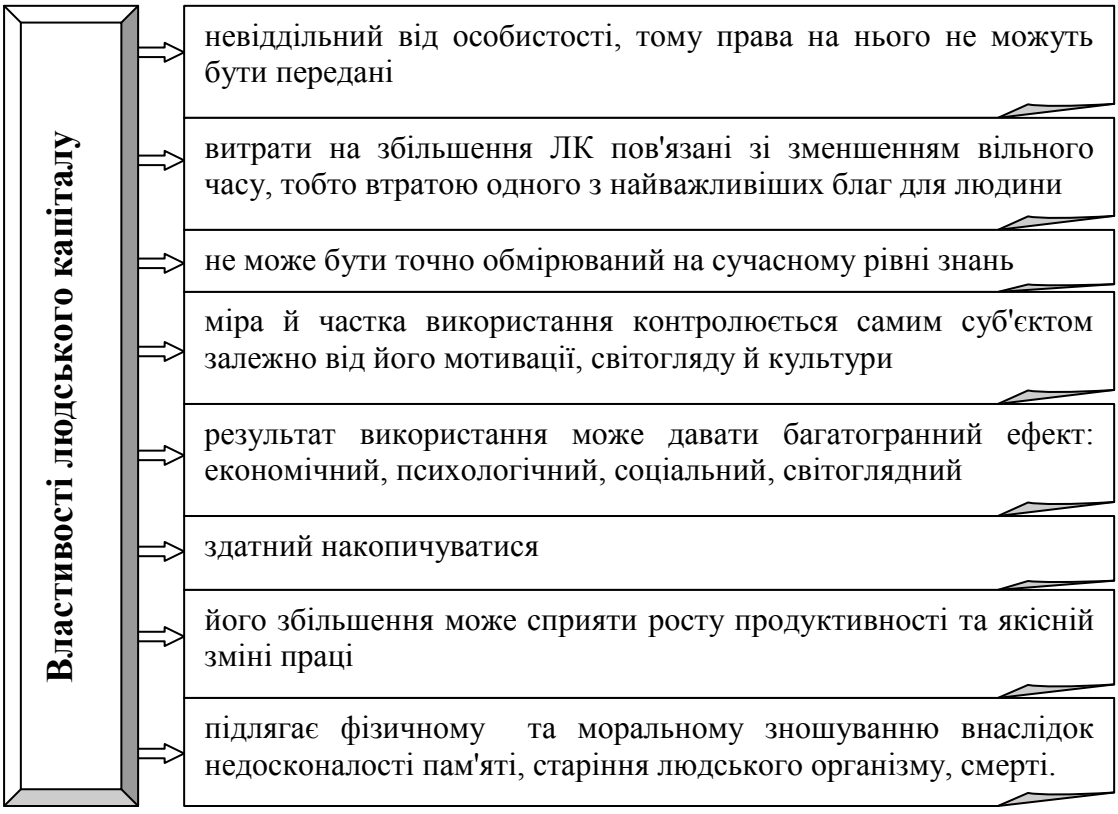



**Рис. 4. 19.** Властивості людського капіталу

**Рис.4.20.** Єдність фізичного та людського капіталу

**Рис.4. 21.** Відмінність фізичного та людського капіталу

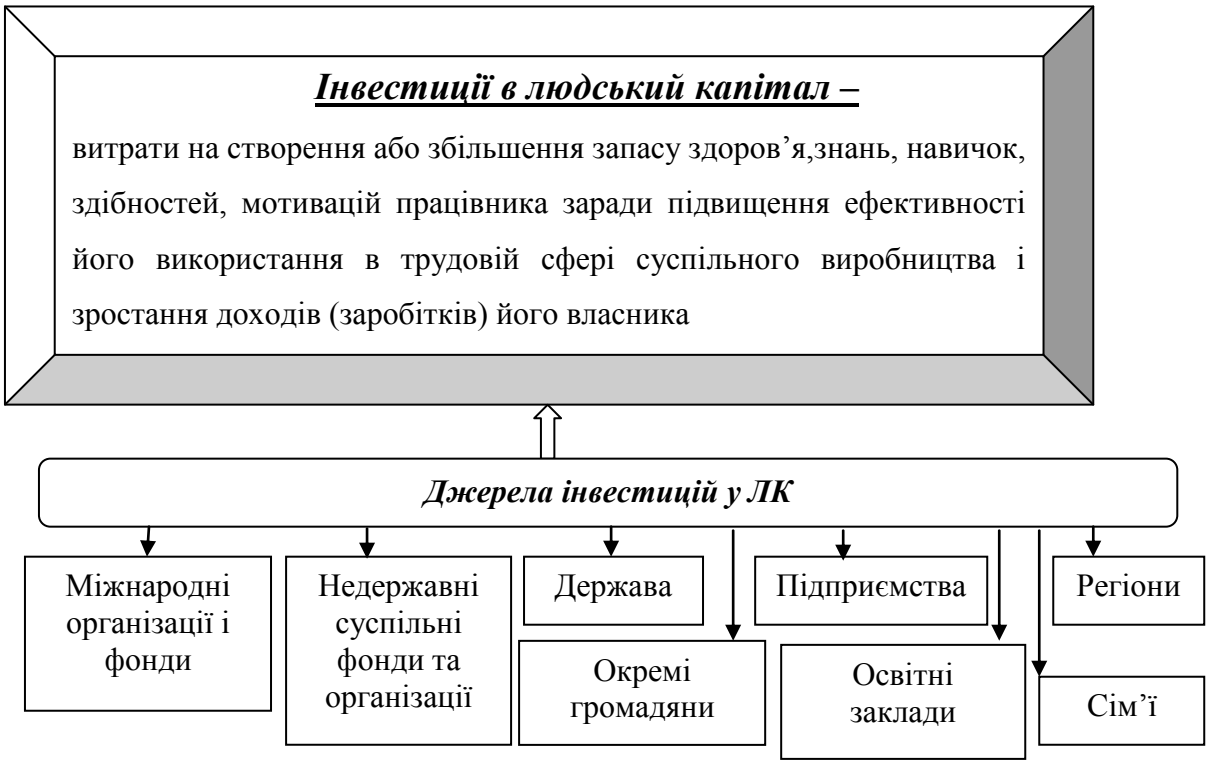



**Рис. 4.22.** Сутність та джерела інвестицій у людський капітал

**Рис. 4. 23.** Класифікація інвестицій у ЛК

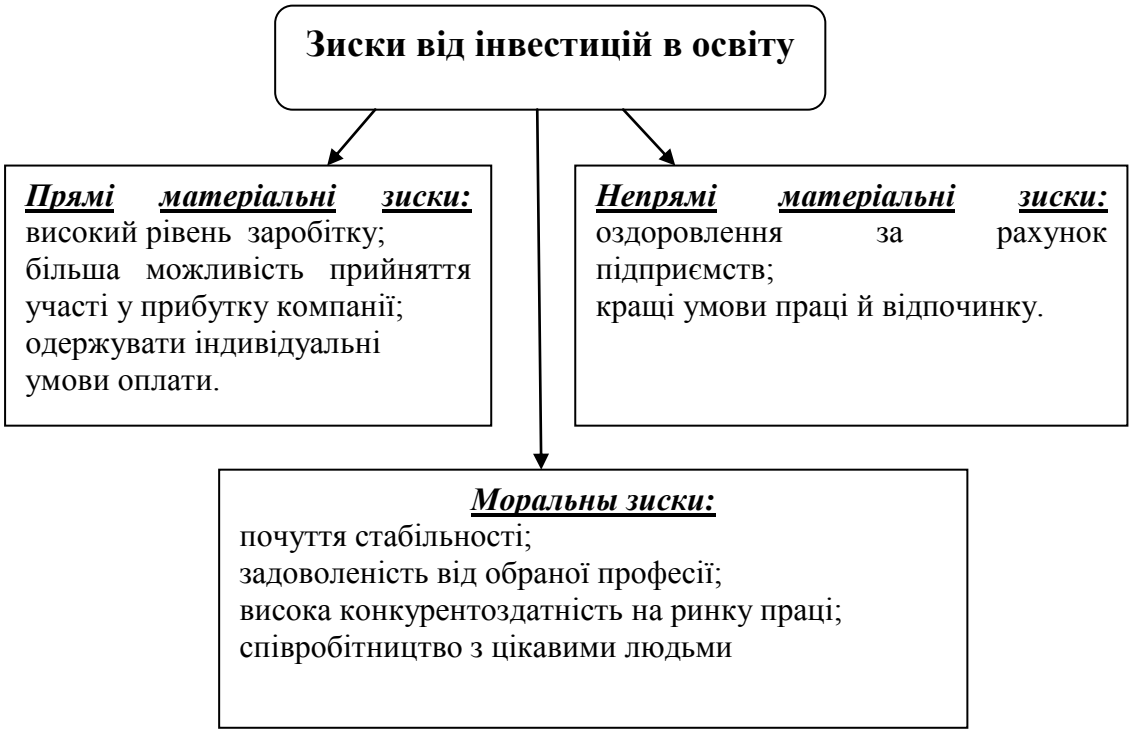



**Рис. 4.24.** Зиски від інвестицій в освіту

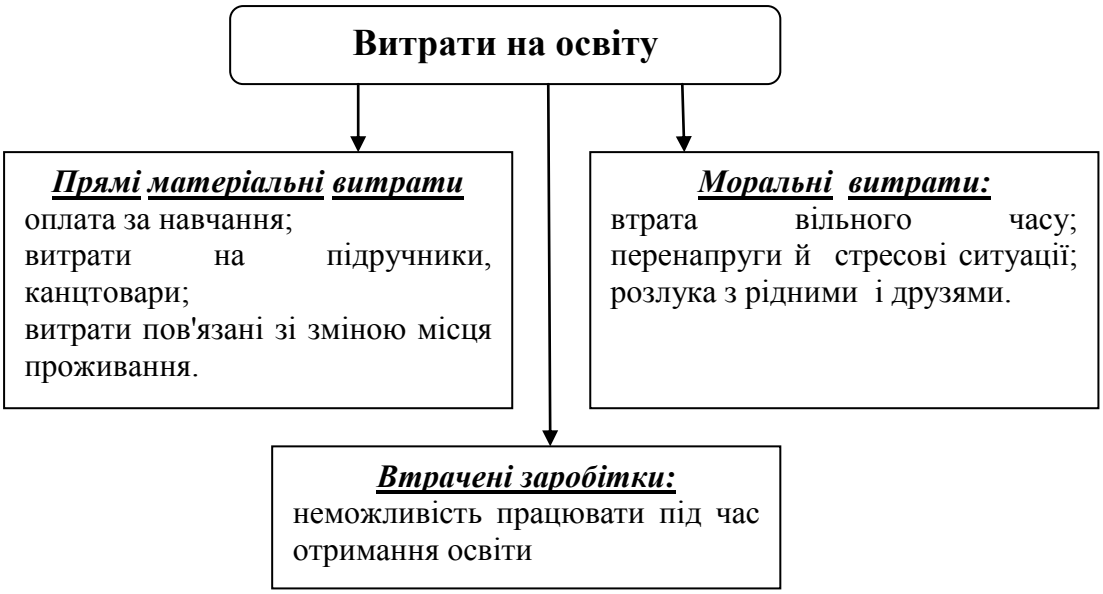



**Рис. 4.25.** Витрати на освіту як складова інвестицій в людський капітал.

**Питання для самоконтролю.**

1. Розкрийте головні елементи механізму функціонування системи СТВ.

2. Охарактеризуйте методи регулювання СТВ.

3. У чому полягає соціальний захист населення? Яка його роль у соціальній політиці держави?

4. Назвіть основні принципи соціального захисту.

5. Якими причинами зумовлена необхідність упровадження соціального страхування? Що є основним об'єктом соціального страхування?

6. Назвіть основні завдання соціального страхування.

7. Які ви знаєте форми соціального страхування населення в нових економічних умовах?

8. Чим викликаний розвиток теорії людського капіталу? Як ви розумієте це поняття?

9. Чим пояснюється зростання значення людського капіталу для економічного і соціального розвитку?

10. Охарактеризуйте основні види інвестицій у людський капітал.

11. У чому значення та специфіка інвестицій у людський капітал?

12. Яку роль відіграє держава у інвестуванні в людський капітал.

13. Охарактеризуйте групи витрат, які пов'язані з одержанням освіти та групи доходів, які пов'язані з віддачею від інвестицій в освіту.

14. Для чого потрібно оцінювати ефективність інвестицій в людський капітал?

15. Визначте критерій оцінки соціально трудових відносин. Як вимірюється показник « якість трудового життя»?

## ПРАКТИЧНА ЧАСТИНА

### ТЕСТИ

**1. Сукупність заходів і засобів впливу на суб'єкти СТВ з метою спрямування їх дій на реалізацію визначених соціально-економічних завдань розвитку суспільства, організацій і окремого індивіда– це:**

а) предмет СТВ;

б) діяльність суб'єктів СТВ;

в) механізм функціонування СТВ;

г) основний фактор впливу на розвиток СТВ.

**2. Попередження трудових конфліктів та пом'якшення їх наслідків для суб'єктів СТВ – це мета:**

а) партисипативних методів регулювання СТВ;

б) суспільного регулювання формування та розвитку СТВ;

в) договірних методів;

г) погоджувально-арбітражних методів.

**3. Які дві основні функції виконує соціальний захист:**

а) регулюючу та стимулюючу;

б) превентивну та реакційну;

в) стимулюючу та захисну;

г) лікувальну та превентивну.

**4. Основний фактор підвищення якості трудового життя – це:**

а) рівень життя населення;

б) покращання умов праці на виробництві;

в) зростання продуктивності праці;

г) підвищення рівня заробітної плати.

**5. Мінімальний норматив соціальної забезпеченості – це:**

а) гарантований державою рівень соціальних послуг населенню в межах території України;

б) категорія, що відбиває задоволеність людей наданими благами;

в) соціальні гарантії тільки на мінімально необхідному рівні, які будуть збільшуватися в міру зростання економіки;

г) спосіб соціальної регуляції поведінки індивідів і груп.

**6. Структура механізму функціонування соціально-трудових відносин включає такі елементи:**

а) типи СТВ;

б) форми СТВ;

в) предмети СТВ;

г) методи регулювання СТВ;

д) рівні та види регулювання;

е) соціальний захист.

**7. Переважно на виробничому рівні використовуються методи регулювання соціально-трудових відносин:**

а) програмно-цільові;

б) адміністративно-розпорядчі;

в) організаційно-упорядковані;

г) суспільне регулювання;

д) договірні методи;

е) партисипативні методи;

ж) нормативно-правові.

**8. Система соціального захисту будується на таких принципах:**

а) всезагальності та інтегрованості;

б) усталеності;

в) затребуваності та адресності;

г) урівняльності;

д) диференціації.

**9. До державного соціального страхування відносяться:**

а) пенсійне страхування та страхування на випадок безробіття;

б) страхування цивільної відповідальності;

в) страхування на випадок тимчасової непрацездатності та у зв'язку із витратами, обумовленими народженням та похованням;

г) медичне страхування;

д) страхування від нещасного випадку на виробництві та професійних захворювань.

**10. Основні функції колективного договору, як інституту соціального захисту, полягають у:**

а) захисті інтересів найманих працівників;

б) впорядковуванні трудових відносин;

в) захисті інтересів обох сторін трудових відносин;

г) вирішенні трудових конфліктів;

д) забезпеченні стабільності трудових відносин.

## ЗАДАЧІ

**Задача 1.** Підрахуйте у порівнянні: чи вигідно молодій людині інвестувати у вищу освіту за таких умов:

За першою умовою з 17 років людина поступила в університет, а в 22 роки його закінчила, сплачуючи щорічно за навчання 1800 грн.; після цього працювала до 60 років, починаючи із заробітної плати 800грн. На місяць зі зростанням заробітку кожні 5 років на 15% у зв'язку з просуванням по службі.

За другою умовою людина вирішила не навчатися, із 17 років почала працювати і працювала до 60 років із середньомісячною заробітною платою 400 грн., яка зростала у зв'язку з підвищенням кваліфікації в перші п'ять років на 7%, а далі на 10% кожні п'ять років.

**Задача 2.** З наведених нижче даних визначити, чи вигідно молодій людині інвестувати у вищу освіту за таких умов:

а) з 17 років людина поступила в університет, а в 22 роки його закінчила, сплачуючи щорічно за навчання 2800 грн.; після цього працювала до 65 років, починаючи із заробітної плати 1200 грн. на місяць зі зростанням заробітку кожні 5 років на 20% у зв'язку з просуванням по службі.

б) людина вирішила не навчатися, із 17 років почала працювати і працювала до 65 років із середньомісячною заробітною платою 600 грн., яка зростала у зв'язку з підвищенням кваліфікації в перші п'ять років на 5%, а далі на 10% кожні п'ять років.

## СИТУАЦІЙНІ ТА РОЗРАХУНКОВІ ЗАВДАННЯ

**Ситуаційне завдання 1.** Ефективність інвестицій у людський капітал підтверджена багатьма дослідженнями та розрахунками. Так, згідно з розрахунками Т. Шульца: «країнам, що розвиваються необхідно здійснювати інвестиції, перш за все, у охорону здоров’я, освіту та науку. Це більш вигідно, ніж будівництво нових підприємств». Обґрунтуйте свою точку зору стосовно наведеного висловлювання та зробіть висновок щодо застосування таких заходів у нашій країні.

**Ситуаційне завдання 2**. Чому рішення щодо отримання освіти можна розглядати як інвестиції? Якими є витрати та переваги від отримання вищої освіти з точки зору окремого індивіду та суспільства у цілому?

**Ситуаційне завдання 3**. Провести порівняльний аналіз чинників, що впливають на доцільність інвестицій у людський капітал, для чоловіків та жінок.

**Ситуаційне завдання 4**. Проведіть аналіз приватних витрат на одержання вищої освіти, очікуваних майбутніх зисків від інвестицій в одержання вищої освіти та визначення ефективності одержання вищої освіти у ВНЗ.

**Ситуаційне завдання 5**. Ви - студент ВНЗ. Ви отримуєте загальну професійну освіту. Державний освітній стандарт передбачає проходження практики. Підприємство, де Ви проходили практику запропонувало Вам продовжити працювати після занять до кінця навчання у ВНЗ. Як згідно з теорією людського капіталу, Ви оцініте переваги та недоліки цієї пропозиції?

**Ситуаційне завдання 6.** Поясніть, чому економічний спад стимулює зростання чисельності абітурієнтів у ВНЗ. Відповідь обґрунтуйте з позиції теорії людського капіталу.

**Ситуаційне завдання 7.** Припустимо, що прийнята державна программа стимулює інвестиції у людський капітал. Ці інвестиції стають безкоштовними для індивіда (всі прямі витрати покриваються з бюджету). Скільки буде інвестувати у своє благополуччя індивід? Чи захоче він учитися нескінченно? Відповідь аргументуйте, використовуючи модель інвестування у людський капітал.

**Ситуаційне завдання 8.** Жінкам, у середньому, менш вигідно інвестувати в освіту, ніж чоловікам. Прокоментуйте, це твердження, використовуючи графічну модель теорії людського капіталу.

**Ситуаційне завдання 9.** Статистика свідчить, що вірогідність звільнень працівників з високим рівнем освіти нижча за вірогідність звільнень працівників з низьким рівнем освіти. Прокоментуйте ці дані з позиції теорії людського капіталу.

**Ситуаційне завдання 10.** Запропонуйте найбільш дієві політичні та організаційні рішення, необхідні для формування ефективності системи соціального захисту в Україні.

**Ситуаційне завдання 11.** Подайте свій план дій щодо кардинального поліпшення національної системи соціального захисту, уявивши, що Ви є:

а) міністром праці та соціальної політики;

б) народним депутатом України;

в) головою обласної державної адміністрації;

г) міським головою.

**Ситуаційне завдання 12.** Наведіть можливі шляхи розв'язання проблеми соціального захисту малозабезпечених верств населення України в сучасних умовах?

**Ситуаційне завдання 13.** Використовуючи наукову та періодичну літературу, проаналізувати у чому полягають відмінності соціального страхування від інших форм соціального захисту населення.

## ЛІТЕРАТУРА


1. Буряк П.Ю., Карпінський Б.А., Григор'єва М.І. Економіка праці і соціально-трудові відносини: Навчальний посібник. – Київ: Центр навчальної літератури, 2004. – С. 107-112.

2. Грішнова О.А. Економіка праці та соціально-трудові відносини: Підручник.-К.: Знання, 2005. – С. 240-248.

3. Економіка праці та соціально-трудові відносини. Опорний курс лекцій для студентів 3 курсу всіх форм навчання всіх спеціальностей (Відп. за випуск М.С. Татаревська. ) – Одеса: ОДЕУ, ротапринт, 2008р.- 318 с.

4. Есинова Н.И. Экономика труда и социально-трудовые отношения: Уч. пособие. – К.: Кондор, 2003. – С. 74 – 80, 92 – 101.

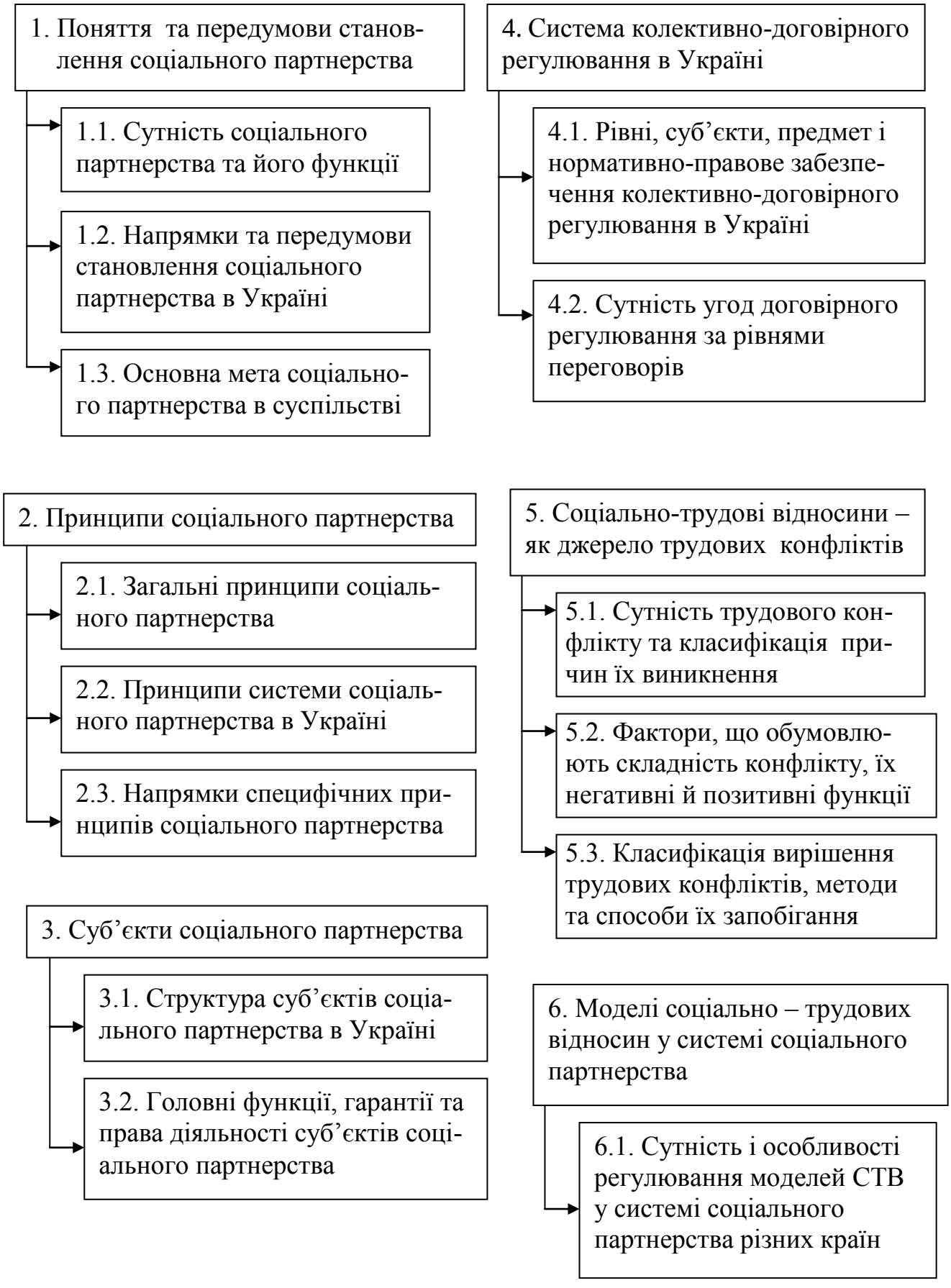
5. Карпіщенко О.І. Економіка праці та соціально-трудові відносини: Навчальний посібник. – Суми: ВТД «Університетська книга», 2006. – С.63-71.

6. Колот А.М.. Соціально-трудові відносини: теорія та практика регулювання: Монографія. – К.: КНЕУ, 2004. – С.30-79.

7. Лукашевич В.М. Економіка праці та соціально-трудові відносини: Навчальний посібник.- Львів: «Новий світ-2000», 2004.-С.177-183

8. Махсма М.Б. Економіка праці та соціально-трудові відносини.: Навч. посіб. – К.: Вид-во Європ.ун-ту, 2002. С. 157 – 160, 163 – 166.

**Структурно-логічна схема змісту теми 5**
**«Соціальне партнерство»**



# 1. Поняття та передумови становлення соціального партнерства

## 1.1.Сутність соціального партнерства та його функції

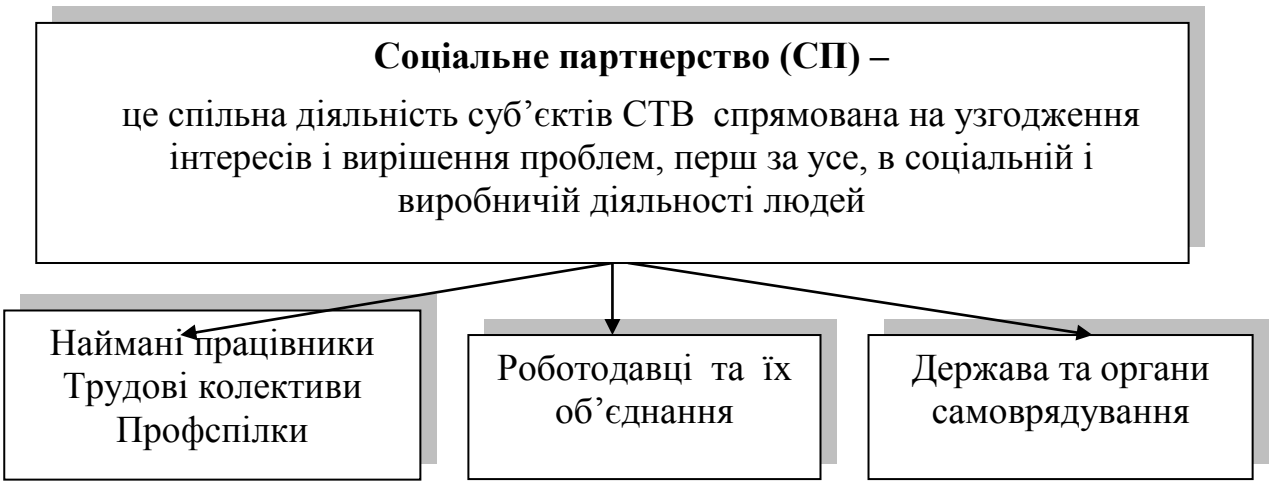



**Рис. 5.1** Сутність та система взаємозв'язків соціального партнерства

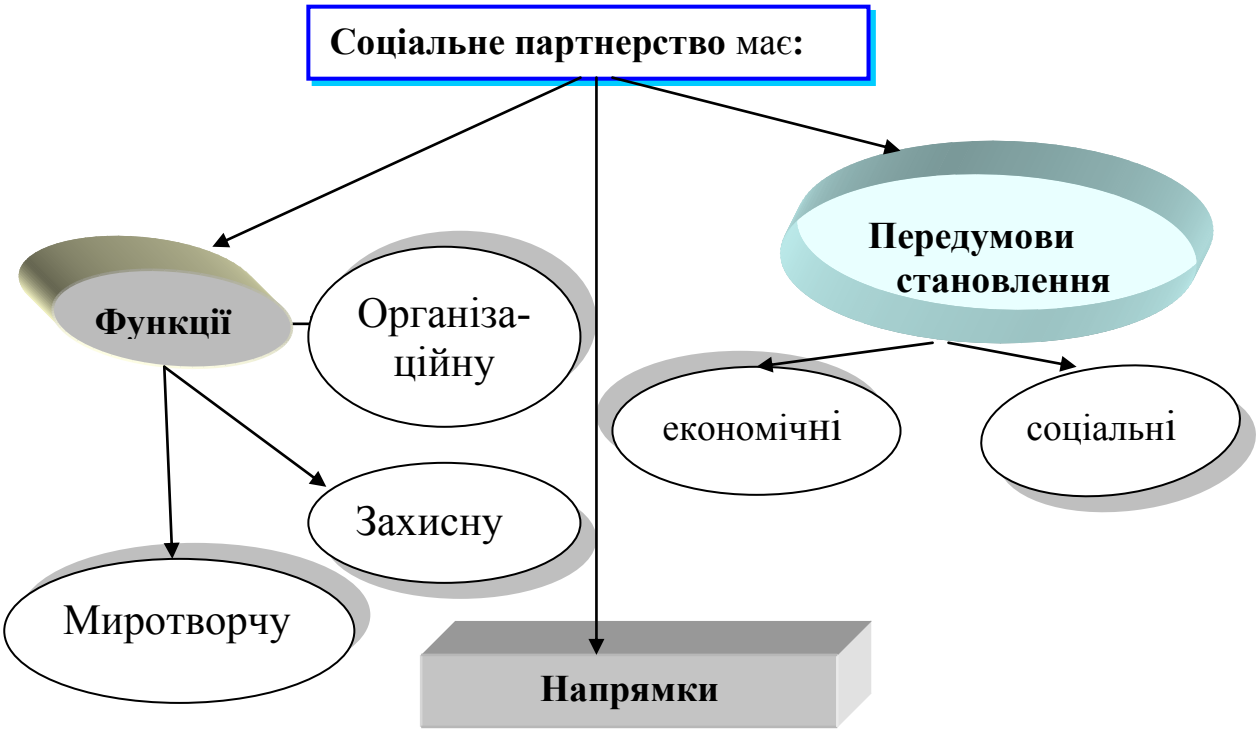



**Рис. 5.2** Схема функціонування соціального партнерства.

## 1.2. Напрямки та передумови становлення соціального партнерства в Україні

Таблиця 5.1.

***Напрями та передумови становлення соціального партнерства в Україні***

| **Система соціального партнерства та його механізм** | | | | |
|---|---|---|---|---|
| *Рівні соціального партнерства* | *Суб'єкти соціального партнерства* | *Предмет соціального партнерства* | *Нормативно-правове забезпечення* | *Форми функціонування* |
| ***Міжнародний*** (мегаекономічний) | Держави та міжнародні організації | Гарантії та захист прав людини у сфері праці, сприяння колективно-договірному процесу | Конвенції та рекомендації МОП та ін. | • спільні консультації, колективні договори; укладення договорів та угод<br>• погодження на вищому рівні соціально-економічної політики<br>• спільне розв'язання колективних трудових спорів, запобігання їм; організація примирних, арбітражних процедур<br>• участь найманих працівників в управлінні виробництвом<br>• участь представників сторін у роботі органів соціального партнерства<br>• спільне управління фондами соціального страхування<br>• участь найманих працівників у доходах<br>• розгляд претензій та розбіжностей, що виникають між сторонами<br>• обмін потрібною інформацією<br>• контроль за виконанням спільних домовленостей та ін. |
| ***Національний*** (макроекономічний) | Представники Уряду, організацій роботодавців та профспілок | Умови, принципи, норми реалізації соціально-економічної політики і трудових відносин | Державні закони, нормативні акти Уряду | |
| ***Галузевий і регіональний*** **(**мезоекономічний) | Представники організацій роботодавців та профспілок, органів регіонального самоврядування | Галузеві (регіональні) тарифні умови оплати праці, зайнятості, норм праці та ін. | Міжгалузеві та галузеві (регіональні) нормативно-методичні матеріали | |
| ***Виробничий*** (мікроекономічний) | Роботодавець, профспілка, працівники | Кадрова політика підприємства загалом або її окремі елементи | Нормативні матеріали, норми, статути, положення, трудові угоди, договори | |

*****Соціальне партнерство в Україні знаходиться на стадії становлення. Починаючи з 1991 р. регулярно полягає Генеральна угода, а з 1993 р. – галузеві і регіональні угоди.

## 1.3. Основна мета соціального партнерства в суспільстві

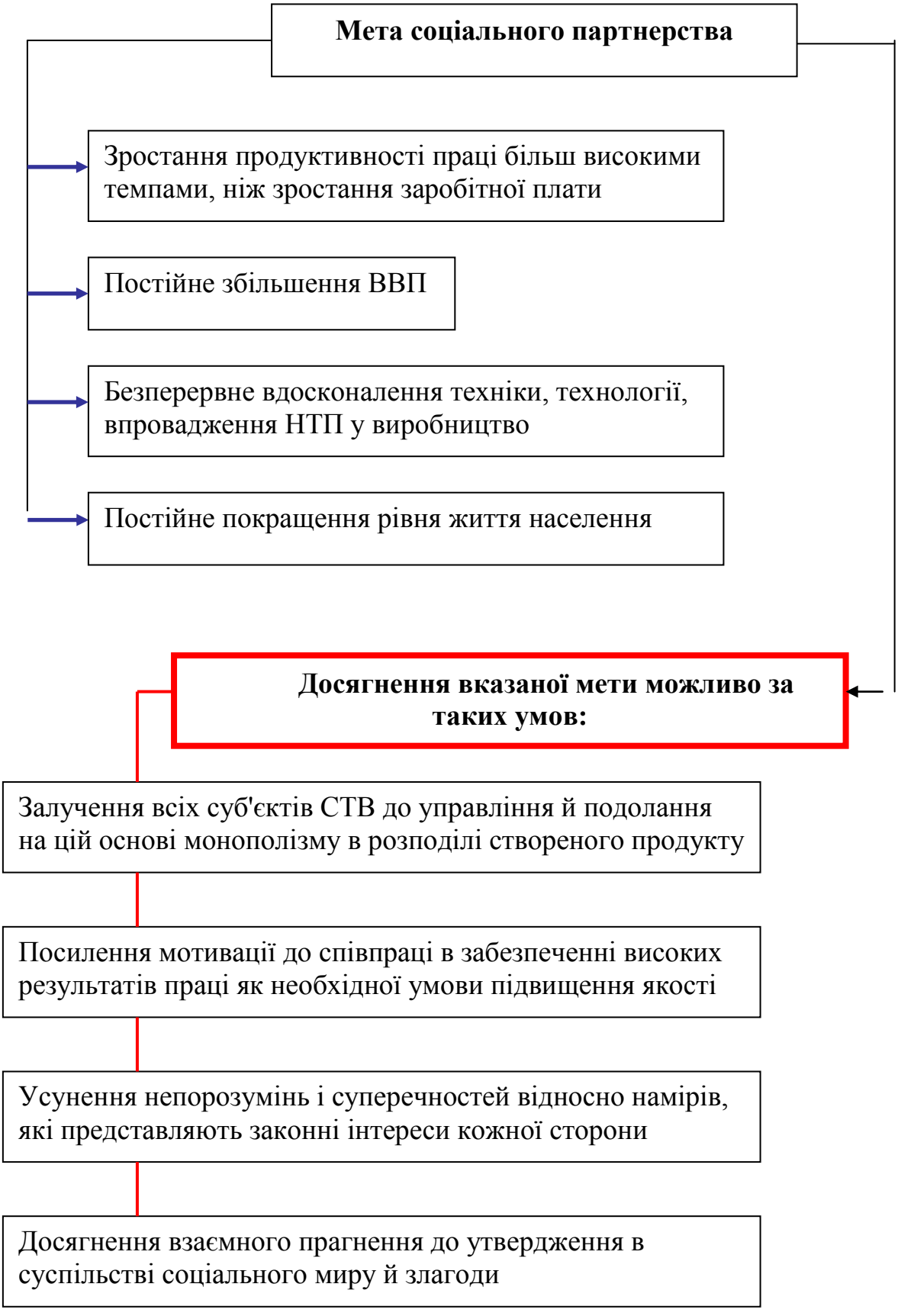



**Рис. 5.3** Схема головної мети соціального партнерства суспільства та умови її досягнення

## 2. Принципи соціального партнерства

### 2.3.Загальні принципи соціального партнерства

**Рис. 5.4.** Загальні принципи соціально-трудових відносин, які вироблені МОП

## 2.2. Принципи соціального партнерства в Україні

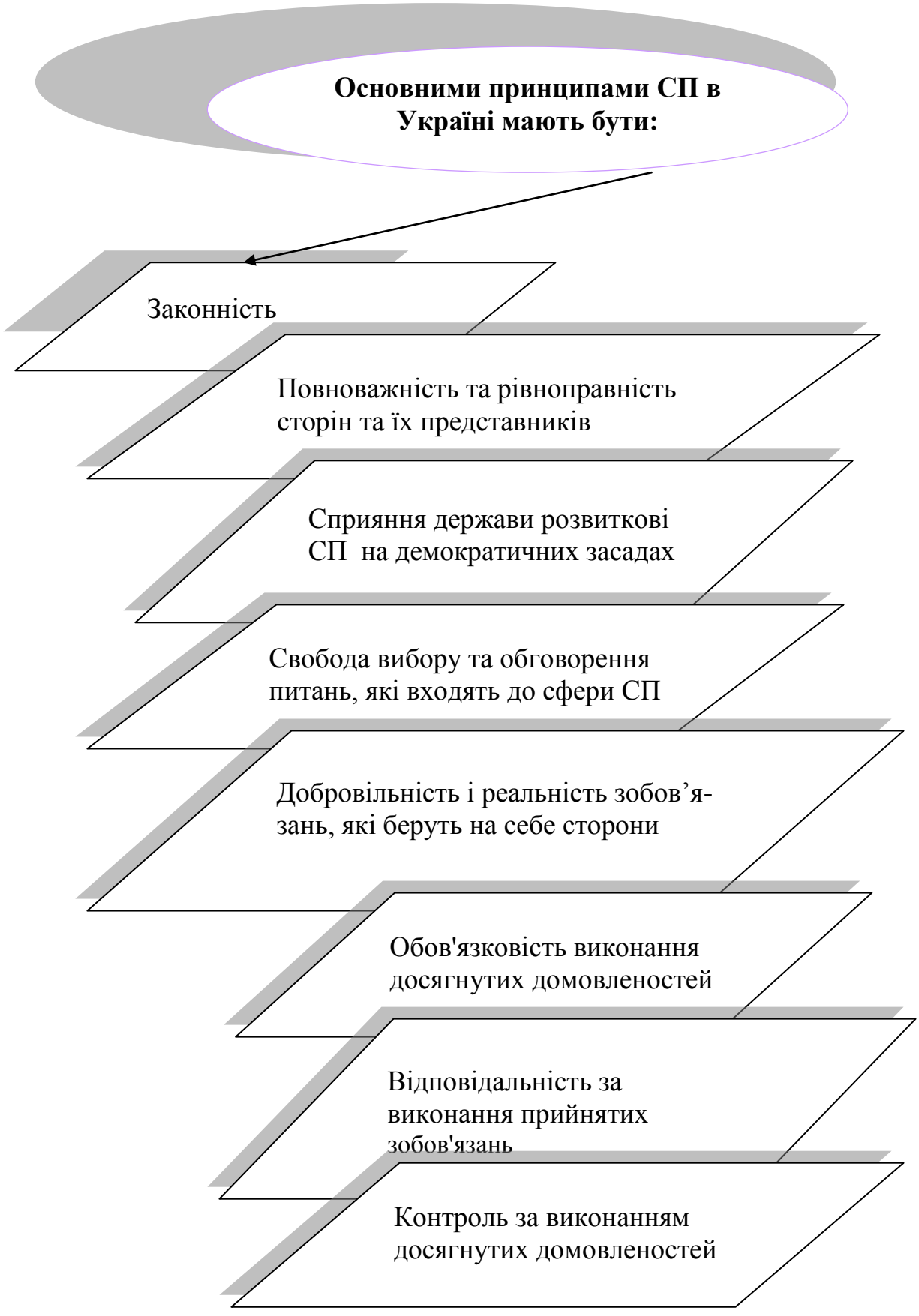



**Рис. 5.5.** Основні принципи соціального партнерства, які мають бути в Україні

## 2.1. Напрямки специфічних принципів соціального партнерства

**Специфічними є принципи організації роботи соціальних партнерів у таких напрямках:**

**Соціальне партнерство при веденні колективних переговорів має здійснюватися за такими принципами:**

- трипартизм
- рівність сторін на переговорах і недопущення ущемлення прав працівників і підприємців
- довіра у відносинах
- знання й повага щодо прав і обов'язків один до одного, недопущення конфронтації
- відкритість й доступність переговорів
- уміння слухати партнера, додержання культури полеміки, дискусії, критики
- обов'язковість і надійність, необхідність завершувати переговори домовленістю

**Укладання колективних договорів повинно ґрунтуватися на таких принципах:**

- дотримання норм законодавства та рівноправності сторін
- вільний вибір і обговорення питань, які становлять зміст договорів та угод
- добровільність взяття зобов'язань
- реальність виконання зобов'язань, що беруться
- більша вигода для трудівників під час прийняття даних колективних угод (договорів) порівняно з попередніми

**Під час взаємних консультацій і контролю необхідно дотримуватися таких принципів:**

- регулярність проведення консультацій у процесі співробітництва
- систематичність контролю й відповідальність за неподання інформації
- гласність під час здійснення контролю за додержанням договорів та угод

**У процесі вирішення колективних спорів (конфліктів) необхідно дотримуватися таких принципів:**

- пріоритетність методів примирення, які повинні застосовувати комісії з примирення та арбітражу
- використання страйку як крайнього способу вирішення трудових спорів
- прагнення сторін до скорішого врегулювання конфлікту й підписання угоди

**Рис. 5.6.** Напрямки специфічних принципів соціального партнерства

## 3. Суб’єкти соціального партнерства

### 3.1. Структура суб’єктів соціального партнерства в Україні

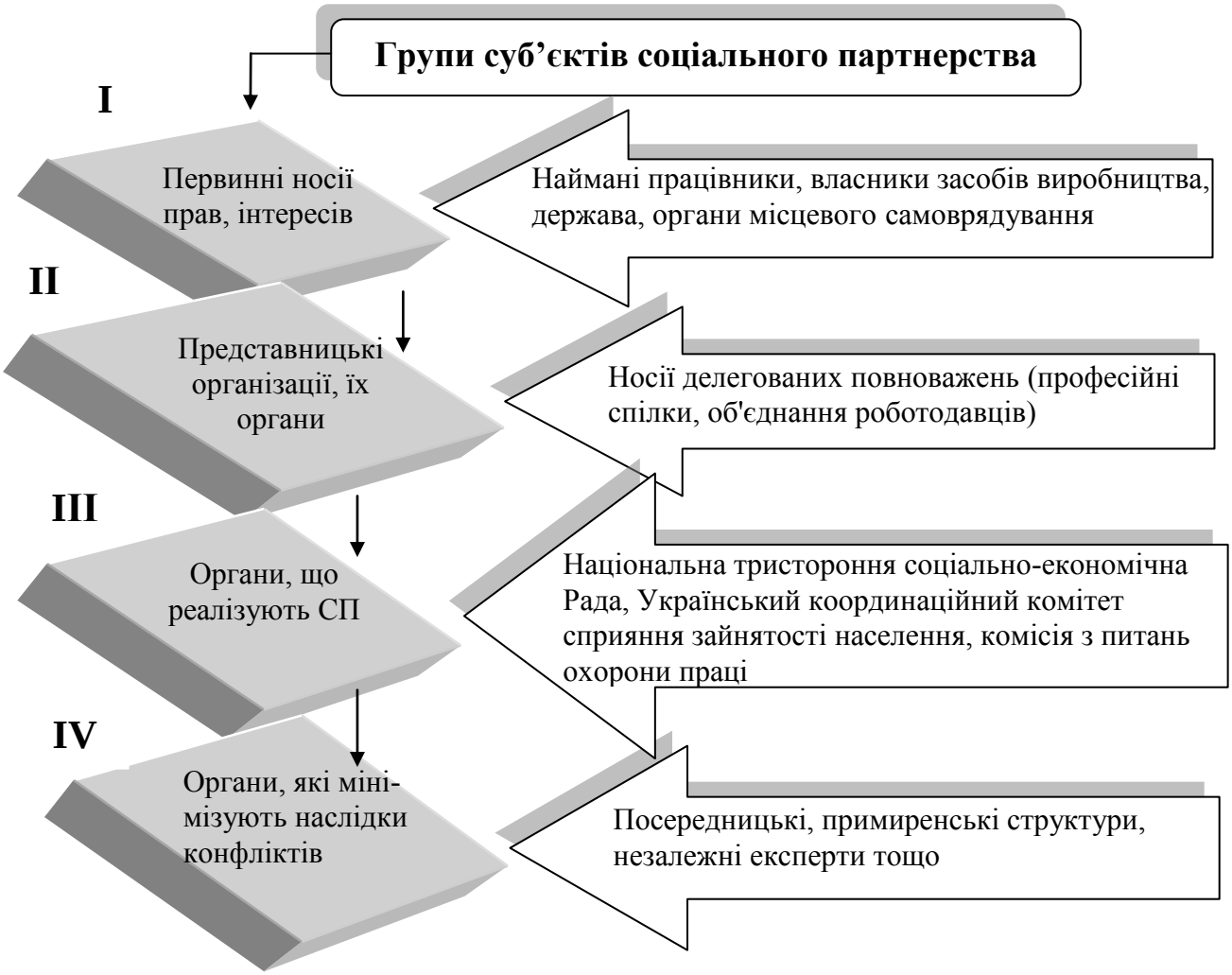



**Рис. 5.7.** Структура суб’єктів соціального партнерства в Україні

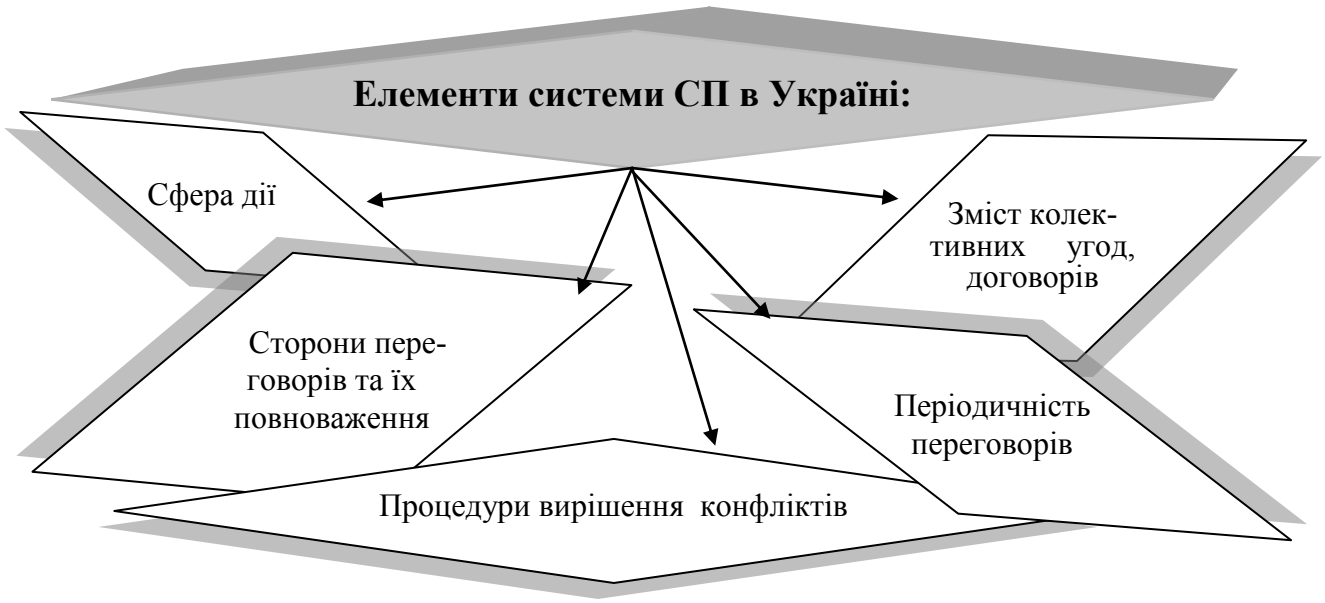



**Рис. 5.8.** Елементи системи соціального партнерства, які виділяють в Україні

## 3.2. Головні функції суб’єктів соціального партнерства

**Рис. 5.9.** Функції суб’єктів соціального партнерства

## 4. Система колективно-договірного регулювання в Україні

### 4.1. Рівні, суб'єкти, предмет і нормативно-правове забезпечення колективно-договірного регулювання в Україні

Таблиця 5.2

***Рівні, суб'єкти, предмет і нормативно- правове забезпечення колективно-договірного регулювання в Україні***

| **Рівні переговорів та угод** | **Суб'єкти соціального партнерства** | **Предмет переговорів** | **Нормативно-правове забезпечення** |
|---|---|---|---|
| ***Національний*** **(генеральна угода)** | Представники Уряду (Рада міністрів), організацій роботодавців та профспілок | Розвиток виробництва та забезпечення продуктивної зайнятості, соціальний захист (загальні умови оплати праці, робочого часу, соціальні гарантії) | Державні закони, нормативні акти Уряду |
| ***Галузевий і регіональний*** **(галузева угода)** | Представники організацій роботодавців та галузевих профспілок, Міністерство праці та соціальної політики України | Галузеві (регіональні) тарифні умови оплати праці, зайнятості, норм праці та ін. | Міжгалузеві та галузеві (регіональні) нормативно-методичні матеріали |
| ***Виробничий*** **(колективний договір)** | Роботодавець, комітет профспілки, працівники | Тарифні умови, форми та системи оплати праці, робочий час, охорона праці та ін. | Нормативні матеріали, норми, статути, положення, трудові угоди і договори |

## 4.2. Сутність угод договірного регулювання за рівнями переговорів

**У межах Генеральної угоди розглядаються такі питання:**

- диференціація мінімальних тарифних ставок за видами виробництва, робіт і діяльності у виробничих галузях залежно від важкості праці, але не нижче встановленої державою МЗП
- єдині для всієї території України компенсаційні доплати за працю у несприятливих, шкідливих і небезпечних умовах праці, які диференціюються за видами і категоріями
- єдині тарифні умови оплати праці робітників і службовців за загальними професіями і посадами
- максимальна тривалість робочого тижня; мінімальна тривалість оплаченої відпустки; охорона праці і довкілля
- зобов'язання сторін щодо забезпечення зайнятості
- соціальний захист уразливих верств населення
- задоволення духовних потреб населення
- взаємні зобов'язання сторін щодо виконання угоди

**Предметами галузевої та регіональної угоди можуть бути:**

- єдині для підприємств відповідної галузі, території тарифна сітка для робітників і шкала співвідношення мінімальних посадових окладів за групами посад керівників, спеціалістів, службовців або єдина галузева і територіальна сітка для всіх категорій працівників
- єдині для різних категорій працівників розміри доплат і надбавок, які враховують специфіку умов праці окремих професійних груп певних галузей, територій
- вимоги до організації і нормування праці
- зобов'язання сторін щодо забезпечення зайнятості
- вимоги до охорони праці; система контролю за виконанням угод; порядок і термін укладання колективних угод
- відповідальність сторін за невиконання угод

**Предметом колективного договору на рівні підприємства можуть бути взаємні зобов'язання сторін з таких питань:**

- організації виробництва і праці
- регулювання зайнятості; режиму праці та відпочинку; умов праці та її охорони
- розмірів тарифних ставок за розрядами робіт і посадових окладів, або єдиної тарифної сітка для оплати всіх працівників
- видів і розмірів доплат і надбавок, премій та інших заохочувальних та компенсаційних виплат, умов їх надання; форм і систем оплати праці
- умови оплати понаднормового часу, простою не з вини працівника
-житлово-побутового, культурного, медичного обслуговування, організації оздоровлення і відпочинку працівників;
- взаємних зобов'язань щодо виконання прийнятої угоди

**Рис. 5.10.** Розширений зміст угод договірного регулювання за рівнями переговорів

## 5. СТВ – як джерело трудових конфліктів (ТК), методи їх розв'язання

### 5.1. Сутність трудового конфлікту та класифікація причин їх виникнення

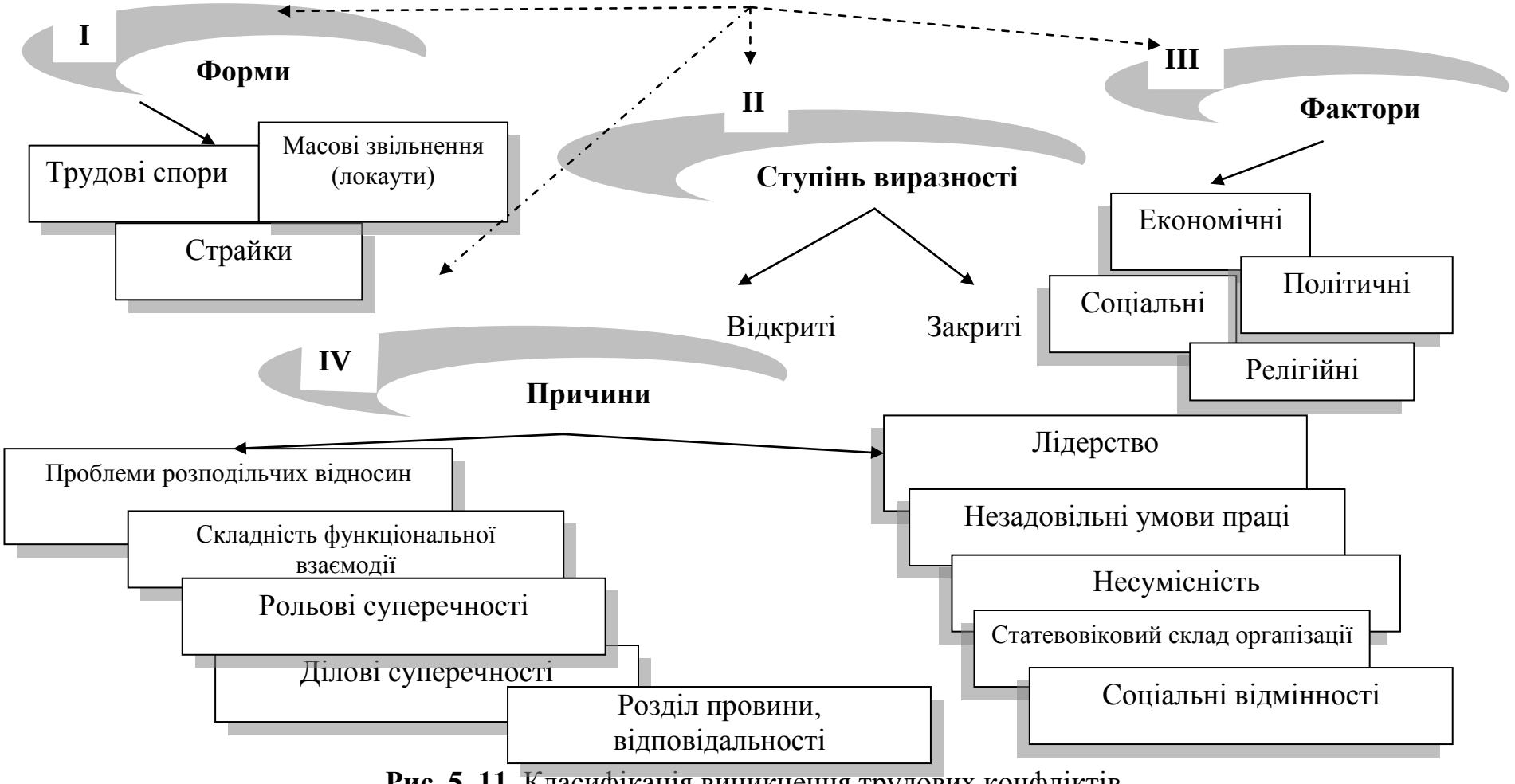



**Рис. 5. 11.** Класифікація виникнення трудових конфліктів

## 5.2. Фактори, що обумовлюють складність конфлікту, їх негативні й позитивні функції

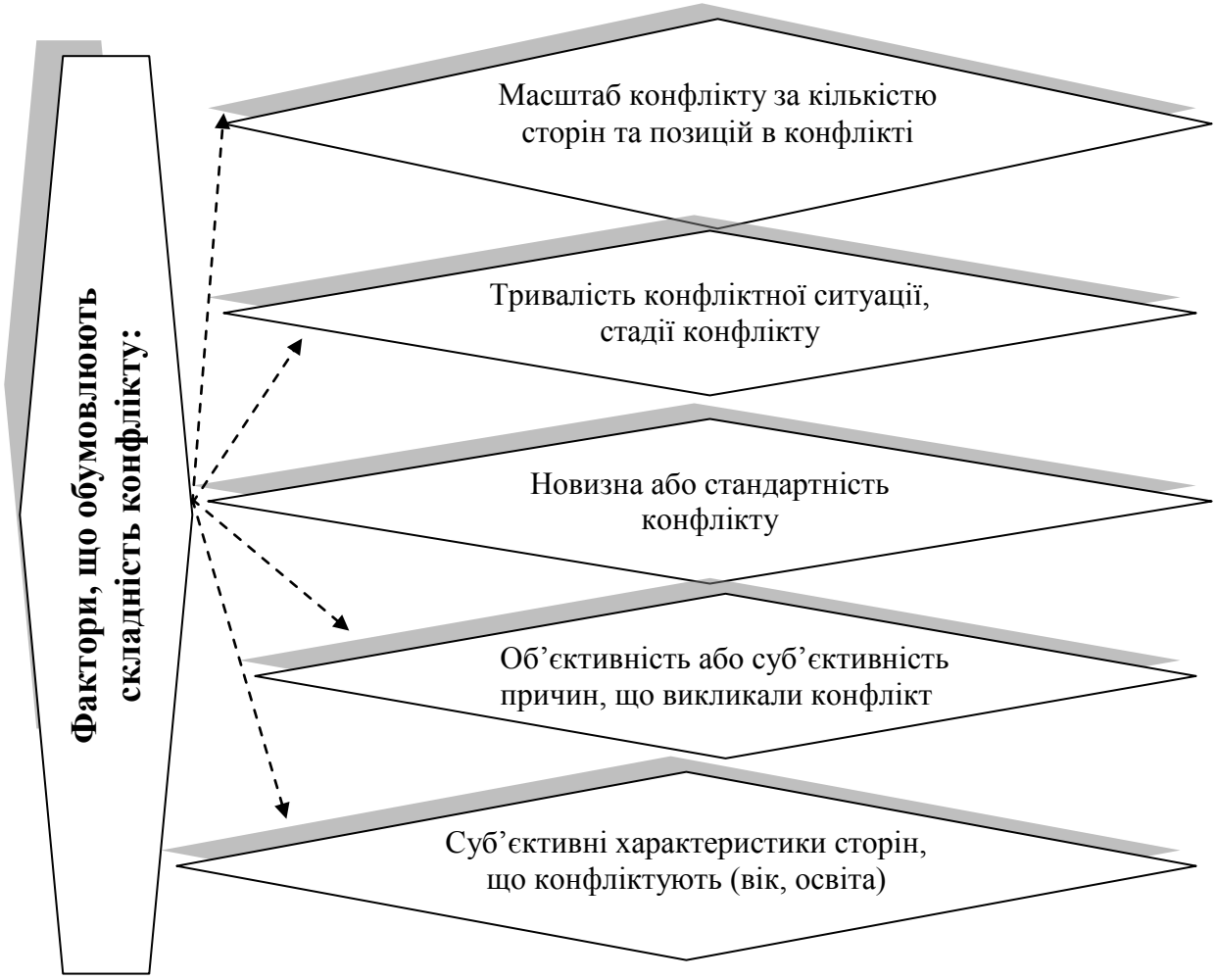



**Рис. 5.12** Фактори, що обумовлюють складність конфлікту

| **НЕГАТИВНІ НАСЛІДКИ ТРУДОВОГО КОНФЛІКТУ** | **ПОЗИТИВНІ ФУНКЦІЇ ТРУДОВОГО КОНФЛІКТУ** |
|---|---|
| - посилення ворожнечі<br>- погіршення соціального самопочуття і самосвідомості в трудовій сфері<br>- згортання ділових контактів<br>- падіння мотивації до праці<br>- поведінка "навпаки"<br>- навмисне і цілеспрямоване руйнування певних спільних зв'язків, культури, традицій<br>- втрати робочого часу, невиконання договірних зобов'язань<br>- не вирішення, а заплутування певних проблем | - інформаційна, завдяки чому стає відкритою інформація, що функціонально потрібна посадовим особам<br>- соціалізація – отримання соціальних знань, досвіду спілкування в умовах конфлікту<br>- нормалізація морального стану<br>- інноваційна - визнання існуючих проблем, стимулювання змін |

**Рис. 5.13.** Сутність негативних наслідків і позитивних функцій ТК

## 5.3. Класифікація вирішення трудових конфліктів, методи та способи їх запобігання

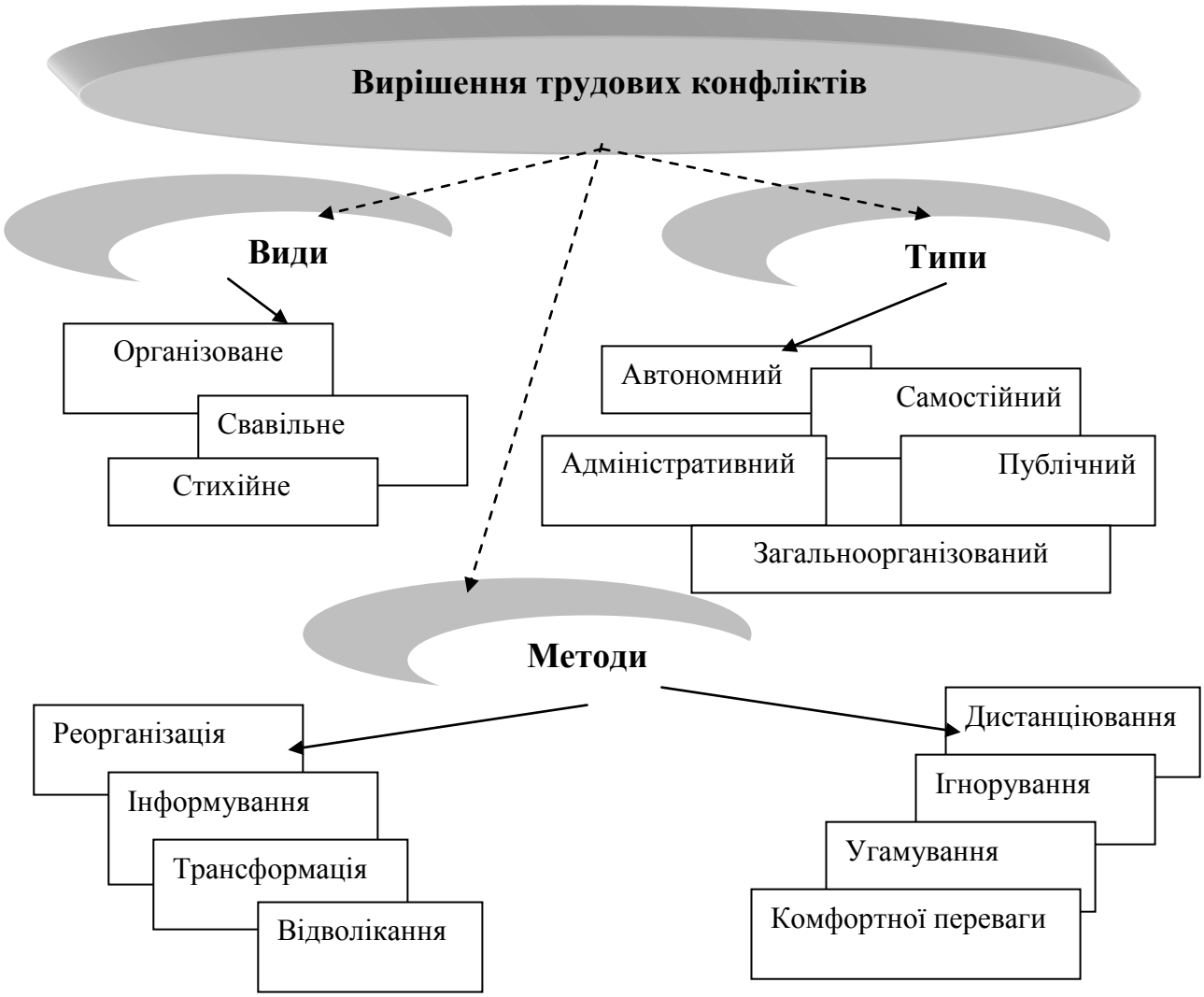



**Рис. 5.14.** Класифікація методів, видів та типів вирішення трудових конфліктів.

**Методи та способи запобігання конфліктів:**

- доцільна корпоративна політика щодо вироблення й встановлення чітких правил діяльності кожного підрозділу фірми в її інтересах, не зачіпаючи інтересів один одного;
- розробка і запровадження спеціальних норм поведінки для створення необхідного морального клімату на всіх рівнях підприємства;
- поширення участі працівників різних підрозділів фірми у діяльності комітетів і тимчасових функціональних груп з розв'язання конфліктів;
- заохочення неформальних міжфункціональних контактів;
- проведення переговорів під час укладання угод;
- систематичне обговорення важливих проблем.

**Рис. 5.15.** Зміст методів і способів запобігання трудових конфліктів

## 6. Моделі соціально-трудових відносин у системі соціального партнерства

### 6.1. Сутність і особливості моделей регулювання СТВ у системі соціального партнерства різних країн

**Європейська модель**
*(континентальна)*
характеризується:

-високим рівнем правової захищеності працівників
-жорсткими нормами трудового права, орієнтованими на збереження робочих місць
- широким використанням норм галузевих тарифних угод
- відносно високим законодавчо встановленим мінімальним рівнем оплати праці й порівняно незначною їх диференціацією.

Цю модель експерти МОП вважають **ідеалом** СТВ. Водночас вона переживає певну кризу, що виявляється в зростанні безробіття, унеможливленні доступу на ринок праці молоді й осіб з невисокою кваліфікацією, у послабленні стимулюючої ролі ЗП, зниженні темпів економічного зростання.

**Англосаксонська модель**
*(ліберальна),* якій притаманні:

- висока схожість цивільного і трудового права
- переважаюче колективно-договірне регулювання на рівні підприємства, а не галузі або регіону
- підвищена мобільність робочої сили
- вища диференціація ЗП
- обмеження щодо сфери застосування мінімальної ЗП.

Ця модель сприяє більш динамічному створенню робочих місць, мобільності робочої сили, зменшенню безробіття, високим темпам економічного зростання.
*Характерними рисами для неї є*: перевірка нужденних, обмеження розмірів універсальних трансфертів і програм соціального страхування.

**Скандинавська модель**
*(соціально-демократична),*
характеризується:

- універсальним перерозподілом прибутків за допомогою прогресивної системи оподаткування населення

- мета її, щоб не допустити бідності та забезпечення всім зайнятим громадянам гідного рівня життя.

***Характерними рисами є:***
сильні профспілки, постійні органи соціального партнерства на всіх рівнях економіки, законодавство, спрямоване на захист трудящих, державна система арбітражу й

**Китайська модель**

*(змішана)*

**- за своєю сутністю є двосекторною.**

*З одного боку* поєднує жорстке регулювання трудових відносин “державно-соціалістичного” типу в державному секторі (формально має схожість з європейською моделлю, але відрізняється від неї тим, що в Китаї немає вільних профспілок).

*З другого* – характеризується повною відсутністю правового регулювання в приватному та концесійному секторах, де переважають відносини, що нагадують ранньокапіталістичні.

**Рис. 5.16.** Сутність і регулювання моделей СТВ у системі соціального партнерства різних країн

Таблиця 5.3

Чисельність профспілки працівників НАН України за звітами регіональних та первинних організацій станом на 01.01.2009 року

| № п/п | Назва організації | Всього працюючих | Відсоток від усіх працівників НАН України | Працюючих членів профспілки | Відсоток від усіх членів профспілки | Кількість первинних проф. організацій |
|---|---|---|---|---|---|---|
| **1.** | **Дніпропетровська** | *1460* | 3,4 | *1359* | 3,6 | 9 |
| **2.** | **Донецька** | *1646* | 3,8 | *1413* | 3,7 | 8 |
| **3.** | **Київська** | *25607* | 59,0 | *22320* | 58,4 | 120 |
| **4.** | **Кримська** | *1095* | 2,5 | *1009* | 2,6 | 11 |
| **5.** | **Львівська** | *2663* | 6,1 | *2516* | 6,6 | 23 |
| **6.** | **Миколаївська** | *378* | 0,9 | *288* | 0,8 | 5 |
| **7.** | **Одеська** | *1113* | 2,6 | *1024* | 2,7 | 12 |
| **8.** | **Харківська** | *3753* | 8,7 | *3318* | 8,7 | 12 |
| **9.** | **Академії пед. наук** | *796* | 1,8 | *680* | 1,8 | 10 |
| **10.** | **Організації безпосереднього підпорядкування** | *4866* | 11,2 | *4264* | 11,1 | 18 |
| | **Усього:** | **43377** | **100** | **38191*** | **100** | **231** |

* 88,0% працівників НАН України є членами профспілки

Звіт *Головного спеціаліста відділу оргроботи профспілки працівників НАН України* ***Н.С.Педченко*** [11].

Система індикаторів розвитку соціального партнерства в Україні (табл.5.4) є системою статистичних показників, які відображають стан розвитку соціального партнерства і дать змогу оцінити ефективність виконання прийнятих зобов'язань з основних напрямків діяльності.

Таблиця 5.4

Складові елементи розвитку соціального партнерства[7]

| | | |
|---|---|---|
| **Система індикаторів стану соціального партнерства в Україні** | 1. Сприяння розвитку виробництва, забезпечення продуктивної зайнятості | 1.1. Розвиток виробництва |
| | | 1.2. Рівень безробіття |
| | | 1.3. Рівень зайнятості |
| | | 1.4. Вимушена неповна зайнятість |
| | | 1.5.Ефективність державної служби зайнятості |
| | 2. Оплата праці, підвищення рівня доходів | 2.1. Відповідність оплати праці встановленим мінімальним гарантіям |
| | | 2.2. Структура фонду заробвтної плати |
| | | 2.3. Доходи населення |
| | | 2.4. Вагомість оплати праці для забезпечення потреб населення |
| | | 2.5. Заборгованість із виплати заробітної плати |
| | 3. Умови праці та відпочинку | 3.1. Зайнятість у шкідливих умовах |
| | | 3.2. Виробничий травматизм |
| | | 3.3. Тривалість щорічної відпустки |
| | 4. Соціальний захист та задоволення духовних потреб | 4.1. Розвиток державного соціального страхування |
| | | 4.2. Підвищення кваліфікації, професійне навчання |
| | | 4.3. Організація пільг, компенсацій та субсидій за місцем роботи |
| | 5. Організаційний рівень соціального партнерства | 5.1. Діяльність організацій найманих працівників |
| | | 5.2. Діяльність об'єднань роботодавців |
| | | 5.3.Охоплення працівників колективними договорами |
| | | 5.4. Стан виконання колективних договорів |

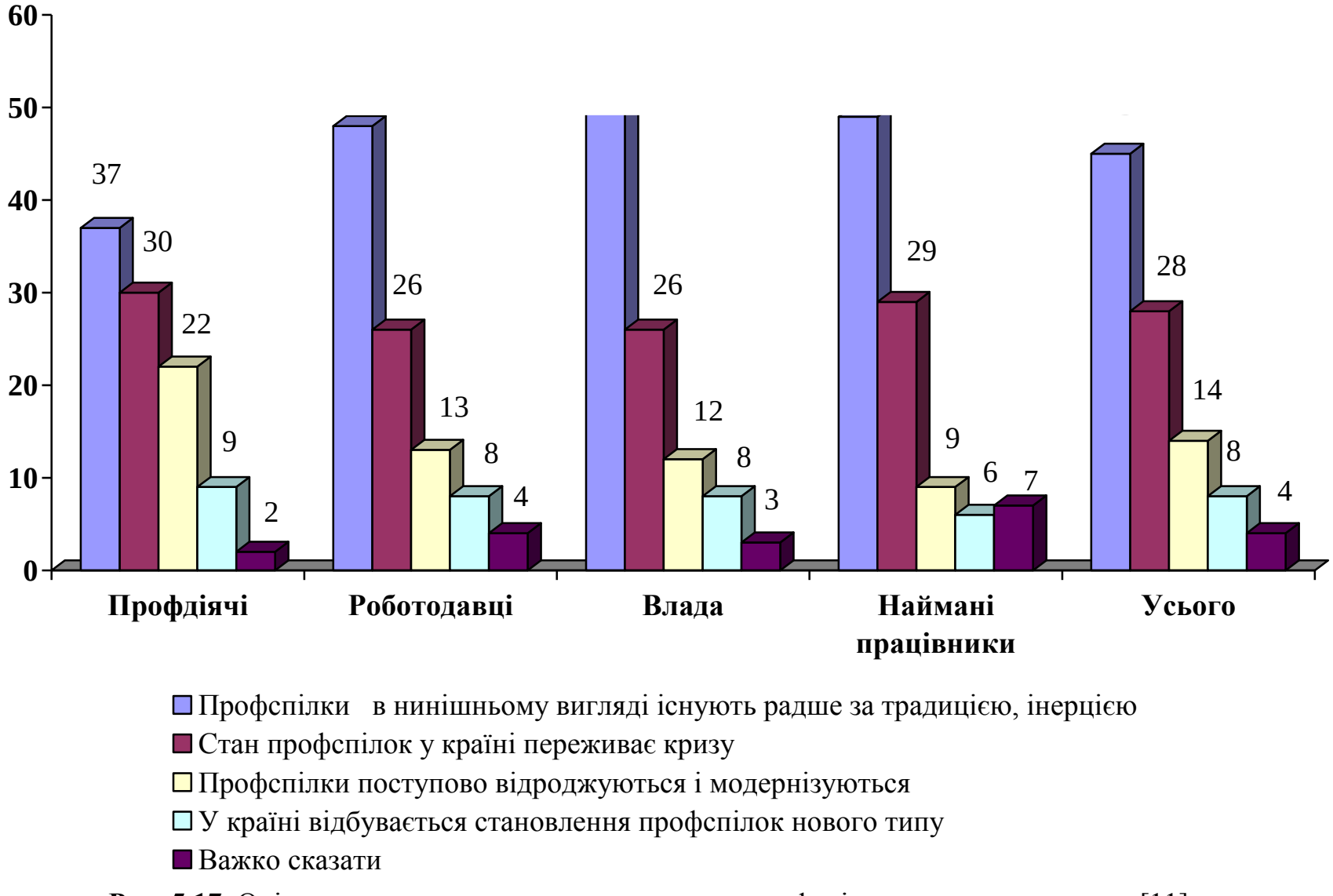



**Рис. 5.17.** Оцінка респондентами загального стану профспілок у сучасних умовах [11]

Таблиця 5.5

Стан укладання колективних договорів по регіонах [11]

*на 31 грудня 2008 року*

| | Кількість укладених колективних договорів, усього | з них зареєст-рованих | Кількість працівників, охоплених колективними договорами | | Сума витра - чених коштів на одного працівника, грн. |
|---|---|---|---|---|---|
| | | | тис. осіб | у % до обліко-вої кількості штатних працівників | |
| **Україна** | **95781** | **94485** | **9596,1** | **82,4** | **283,05** |
| АР Крим | 3518 | 3465 | 323,2 | 78,9 | 174,53 |
| Вінницька | 4667 | 4584 | 302,9 | 84,4 | 154,60 |
| Волинська | 2530 | 2515 | 197,2 | 83,3 | 309,44 |
| Дніпропетровська | 5064 | 4978 | 839,7 | 80,5 | 387,92 |
| Донецька | 8619 | 8463 | 1164,3 | 88,5 | 299,64 |
| Житомирська | 2870 | 2833 | 231,0 | 79,4 | 114,67 |
| Закарпатська | 2762 | 2750 | 185,8 | 83,5 | 76,56 |
| Запорізька | 3457 | 3397 | 454,9 | 87,6 | 372,30 |
| Івано-Франківська | 2561 | 2520 | 228,5 | 89,3 | 297,57 |
| Київська | 3184 | 3142 | 305,7 | 76,3 | 252,78 |
| Кіровоградська | 3101 | 3084 | 200,6 | 87,9 | 105,11 |
| Луганська | 4332 | 4311 | 542,7 | 90,4 | 195,96 |
| Львівська | 4681 | 4589 | 479,3 | 78,4 | 243,13 |
| Миколаївська | 2883 | 2862 | 227,1 | 84,2 | 234,64 |
| Одеська | 4815 | 4737 | 446,6 | 81,3 | 254,47 |
| Полтавська | 3615 | 3571 | 342,3 | 83,8 | 353,25 |
| Рівненська | 2761 | 2727 | 213,4 | 86,8 | 149,74 |
| Сумська | 3269 | 3216 | 269,2 | 90,8 | 244,11 |
| Тернопільська | 2208 | 2169 | 136,8 | 69,0 | 42,58 |
| Харківська | 6067 | 5983 | 659,7 | 90,9 | 314,16 |
| Херсонська | 2510 | 2485 | 187,6 | 82,9 | 82,72 |
| Хмельницька | 2468 | 2405 | 206,9 | 75,4 | 151,52 |
| Черкаська | 3688 | 3673 | 267,2 | 88,3 | 119,35 |
| Чернівецька | 2033 | 1997 | 129,5 | 83,2 | 100,79 |
| Чернігівська | 3206 | 3200 | 227,1 | 85,8 | 210,96 |
| м. Київ | 4342 | 4260 | 764,5 | 66,1 | 698,76 |
| м. Севастополь | 570 | 569 | 62,4 | 79,7 | 87,50 |

Таблиця 5.6

Стан виконання колективних договорів по регіонах [11]

*на 31 грудня 2008 року*

| | Кількість зобов'язань з питань | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | зайнятості | | оплати праці | | охорони праці | |
| | заплановано всього, одиниць | з них фактично виконано, % | заплановано всього, одиниць | з них фактично виконано, % | заплановано всього, одиниць | з них фактично виконано, % |
| **Україна** | **415256** | **97,4** | **714996** | **97,1** | **673745** | **96,6** |
| АР Крим | 15311 | 91,3 | 27675 | 92,2 | 30621 | 90,6 |
| Вінницька | 19098 | 96,8 | 33111 | 96,9 | 31008 | 96,5 |
| Волинська | 12754 | 98,5 | 20468 | 98,2 | 21378 | 98,3 |
| Дніпропетровська | 20131 | 98,4 | 38586 | 97,5 | 36280 | 97,3 |
| Донецька | 46093 | 95,6 | 85079 | 96,2 | 82109 | 95,6 |
| Житомирська | 9478 | 97,7 | 17152 | 96,7 | 14827 | 96,7 |
| Закарпатська | 7516 | 98,8 | 11985 | 98,4 | 11416 | 97,9 |
| Запорізька | 18171 | 98,7 | 31706 | 97,8 | 29138 | 98,0 |
| Івано-Франківська | 12803 | 99,3 | 24304 | 99,0 | 21901 | 99,1 |
| Київська | 12597 | 93,9 | 21900 | 93,4 | 18989 | 93,6 |
| Кіровоградська | 16958 | 98,5 | 25602 | 97,6 | 24321 | 97,5 |
| Луганська | 18072 | 98,0 | 36248 | 97,4 | 36623 | 96,5 |
| Львівська | 15661 | 94,9 | 26379 | 94,1 | 24106 | 93,5 |
| Миколаївська | 12797 | 98,5 | 21746 | 97,9 | 22068 | 97,2 |
| Одеська | 14528 | 95,3 | 22037 | 95,0 | 20463 | 94,5 |
| Полтавська | 12527 | 97,8 | 22456 | 97,8 | 21807 | 97,7 |
| Рівненська | 8826 | 98,2 | 15171 | 97,8 | 12567 | 97,5 |
| Сумська | 14506 | 97,8 | 25741 | 97,5 | 23495 | 97,1 |
| Тернопільська | 7139 | 95,8 | 10042 | 95,3 | 9014 | 93,4 |
| Харківська | 37812 | 98,9 | 65226 | 98,8 | 56846 | 98,4 |
| Херсонська | 10398 | 98,5 | 16953 | 98,1 | 16491 | 98,0 |
| Хмельницька | 8982 | 96,7 | 14363 | 95,8 | 14873 | 95,6 |
| Черкаська | 15399 | 98,7 | 22574 | 98,3 | 22404 | 97,7 |
| Чернівецька | 10563 | 98,4 | 17136 | 98,1 | 15315 | 97,4 |
| Чернігівська | 17691 | 97,9 | 26079 | 97,0 | 23829 | 97,6 |
| м. Київ | 17304 | 99,5 | 31220 | 99,4 | 27834 | 99,2 |
| м. Севастополь | 2141 | 98,5 | 4057 | 98,0 | 4022 | 98,4 |

**Питання для самоконтролю**

1. Розкрити сутність поняття “соціальне партнерство”.
2. Назвіть елементи системи соціального партнерства.
3. У чому полягає «захисна» діяльність професійних союзів?
4. Яка роль держави як суб'єкта соціального партнерства?
5. Перерахуєте основні принципи діяльності соціальних партнерів.
6. Охарактеризуйте систему соціального партнерства в Україні.
7. Опишіть основні зарубіжні моделі соціального партнерства.
8. Охарактеризуйте засади соціального партнерства, вироблені МОП.
9. Назвіть принципи, які лежать в основі проведення колективних переговорів.
10. Охарактеризуйте суб’єкти соціального партнерства.
11. Які функції держави в системі соціального партнерства?
12. Назвіть основні завдання системи соціального партнерства в Україні.

## ПРАКТИЧНА ЧАСТИНА

### ТЕСТИ

**1. Становлення і розвиток соціального партнерства забезпечується утворенням таких структурно-організаційних елементів:**

а) суб’єктів та об’єктів;

б) суб’єктів і нормативно-правового забезпечення;

в)рівнів, суб’єктів, предметів соціального партнерства та нормативно-правового забезпечення.

**2. Соціальне партнерство реалізується через систему переговорів і угод, що укладаються на таких рівнях:**

а) міжнародний, галузевий, регіональний;

б) республіканський, галузевий, регіональний, професійний, на підприємствах, у структурних підрозділах організації;

в) міжнародний, національний, галузевий, регіональний, виробничий;

г) республіканський, галузевий, колективні договори на підприємствах.

**3. До загальних принципів соціального партнерства, які розроблені Міжнародною організацією праці не відноситься:**

а) загальний і міцний мир може бути встановлений тільки на основі соціальної справедливості;

б) свобода слова й свобода об'єднань є необхідними умовами постійного прогресу;

в) повноважність та рівноправність сторін та їх представників;

г) повна зайнятість і зростання життєвого рівня;

д) праця не є товаром у соціальному й моральному визначенні цього поняття.

**4. Метою діяльності профспілок є:**

а) забезпечення і реалізація основних громадянських прав людини, координація і регулювання СТВ на базі розробки правових основ і організаційних форм соціального партнерства;

б) створення гідних умов праці для робітників , забезпечення зайнятості, участь трудящих у керівництві виробництвом і розподілі створеного продукту;
підвищення рівня заробітної плати;

в)збереження робочих місць для членів профспілки;

г) розробка й проведення соціальної, економічної і промислової політики.

**5. Держава, як суб'єкт соціального партнерства не виконує таку функцію як:**

а) правове регулювання взаємовідносин між трудом і капіталом;

б) участь у становленні і розвитку соціального партнерства на принципах трипартизму;

в) визначення пріоритетів соціальної політики й активна участь у її реалізації;

г) координація діяльності відносно виконання науково-технічних і соціально-економічних програм різного рівня.

**6. Згідно із Законом України "Про колективні договори і угоди" колективні договори підлягають реєстрації:**

а) місцевими органами державної законодавчої влади;

б) Міністерством праці;

в) Верховною Радою України.

**7. Фактори виникнення трудових конфліктів поділяються на:**

а) економічні, екологічні, соціальні;

б) економічні, соціальні, політичні, релігійні;

в) соціальні, політичні, побутові;

г) галузеві, економічні, соціальні, політичні.

**8. Методом вирішення соціальних конфліктів у межах соціального партнерства є:**

а) протистояння;

б) ліквідація приватної власності;

в) компроміс.

**9. До основних форм соціального партнерства можна віднести:**

а) укладання договорів та угод на всіх рівнях;

б) спільне розв’язання конфліктів, запобігання їм на всіх рівнях;

в) дружні зустрічі (вечірки);

г) комерційна таємниця щодо політики доходів на національному й регіональному рівнях;

д) контроль за виконанням спільних домовленостей;

е) нерозголошення необхідної інформації.

**10. Принципи соціально-трудового партнерства, які запропоновані МОП – це:**

а) мир на основі соціальної справедливості;

б) покращення умов праці;

в) свобода слова, інформації, угрупувань;

г) повна зайнятість і зростання життєвого рівня;

д) свобода об’єднань.

## СИТУАЦІЙНІ ТА РОЗРАХУНКОВІ ЗАВДАННЯ

**Ситуаційне завдання 1.** За даними таблиці 5.3 зробити аналіз чисельності профспілки працівників НАН України по регіонах.

**Ситуаційне завдання 2.** За даними рис. 5.17 зробити аналіз оцінки респондентами загального стану профспілок у сучасних умовах.

**Ситуаційне завдання 3.** За допомогою табл. 5.5 зробіть аналіз стану укладання колективних договорів по регіонах.

**Ситуаційне завдання 4.** Проаналізуйте стан виконання колективних договорів, по регіонах за допомогою табл. 5.6.

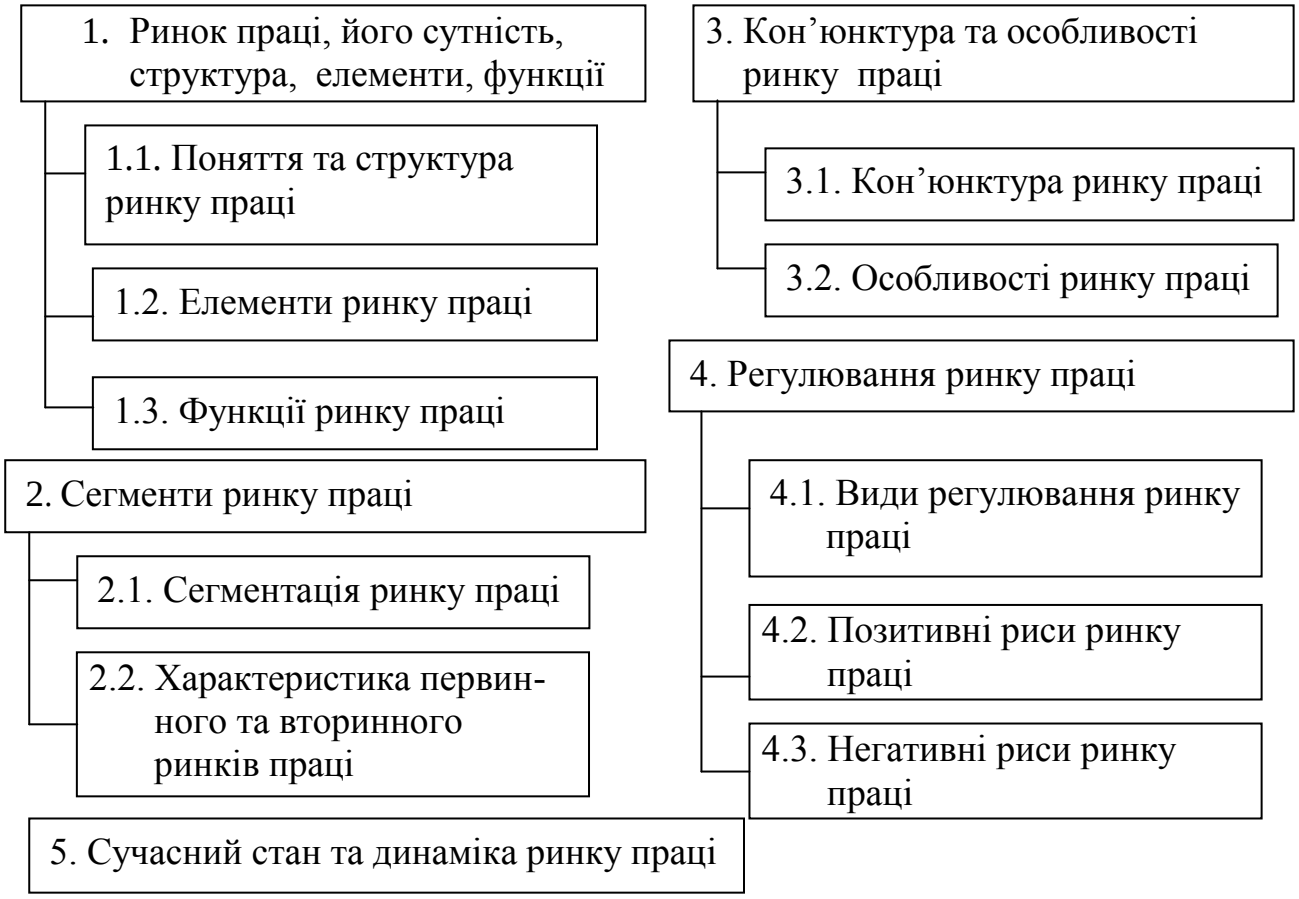
**Ситуаційне завдання 5.** За даними таблиць 5.3; 5.5; 5.6 та рис. 5.17 визначити та обґрунтувати якими є причини недостатнього розвитку системи соціального партнерства в Україні? На основі отриманих результатів запропонувати заходи щодо стабілізації ситуації.

## ЛІТЕРАТУРА

1. Конституція України. Прийнята на п’ятій сесії Верховної Ради України 28.06.1996. – К., 1996; Конвенції і рекомендації, прийняті Міжнародною Конференцією праці, 1919 — 1956, 1957 — 1990рр. Закони: Закон України "Про підприємства в Україні" // Закони України. - Т.1. — К.: Ін-т законодавства, 1996; Закон України "Про колективні договори і угоди" // Закони України. -Т.6. — К.: Ін-т законодавства, 1997; Закон України "Про оплату праці" // Закони України. - Т.8. — К.: Ін-т законодавства, 1997; Закон України "Про зайнятість населення//Закони України. –Т.1-К.: Ін-т законодавства, 1996; Закон України "Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності" // Закони України. - Т. 19. — К.: Ін-т законодавства, 2000; Закон України "Про організації роботодавців // Офіційний вісник України.-2001.-№25, ст. 1097; Закон України "Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)" // Закони України. - Т.15. — К.: Ін-т

законодавства, 1999; Кодекс законів про працю України та інше законодавство про працю. — К.: Праця, 1997.
2. Грішнова О.А. Економіка праці та соціально-трудові відносини. Підручник. – К.: Знання, 2006., С. 249-278.
3. Економіка праці та соціально-трудові відносини. Опорний курс лекцій для студентів 3 курсу всіх форм навчання всіх спеціальностей (Відп. за випуск М.С. Татаревська. ) – Одеса: ОДЕУ, ротапринт, 2008р.- 318 с.
4. Есинова Н.И. Экономика труда и социально-трудовые отношения: Учеб. пособие. – К.: Кондор, 2003, С. 102 – 133.
5. Заверюха А.В. Социальная политика: Опорный конспект лекций. Одесса, ОДЕУ, 2002., С. 224 – 242.
6. Качан Є.П., Шушпанов Д.Г. Управління трудовими ресурсами: Навч. посібник-К.: "Юридична книга", 2003. , С. 177 – 209.
7. Карпіщенко О.І. Економіка праці та соціально-трудові відносини: Навчальний посібник. – Суми: ВТД «Університетська книга», 2006. – С.63-71.
8. Колот А.М.. Соціально-трудові відносини: теорія та практика регулювання: Монографія. – К.: КНЕУ, 2004. – С.30-79.
9. Лукашевич В.М. Економіка праці та соціально-трудові відносини: Навч. посібник.-Львів: «Новий світ -2000», 2004., С. 209 – 220.
10. Максма М.Б. Економіка праці та СТВ. Навч.посіб. – К.: Вид-во Евпроп. ун-ту, 2003. – С. 167-179.
11. Навчально-методичний комплекс з дисципліни «Економіка праці та соціально-трудові відносини». Розділ 2 «Соціально-трудові відносини на ринку праці» для самостійної роботи студентів 3 курсу всіх форм навчання всіх спеціальностей (Укл. Т.І. Богданова, Л.В. Іванова, Т.П. Збрицька). – Одеса: ОДЕУ, ротапринт. 2006. – С.27-40.
12. Інтернет-ресурс: http://www.minpraci.gov.ua - Інформація про стан укладання та виконання колективних договорів.

**Структурно-логічна схема змісту теми 6**
**«Ринок праці та його регулювання»**




**1. Ринок праці, його сутність, структура, елементи, функції**

**1.1. Поняття та структура ринку праці**

***РИНОК ПРАЦІ***

- Система економічних відносин між продавцями і покупцями товарів та послуг, форма зв'язку між сторонами обміну, в процесі якого встановлюється ринкова ціна об'єкта обміну, відбувається зміна його власника.
- Система суспільних відносин, пов'язаних з наймом і пропозицією праці, тобто з купівлею і продажем послуг праці.
- Економічний простір − сфера працевлаштування, в якій взаємодіють покупці та продавці праці.
- Механізм, що забезпечує узгодження ціни й умов праці між роботодавцями і найманими працівниками та регулює її попит та пропозицію

**Рис. 6.1.** Підходи до визначення сутності ринку праці.

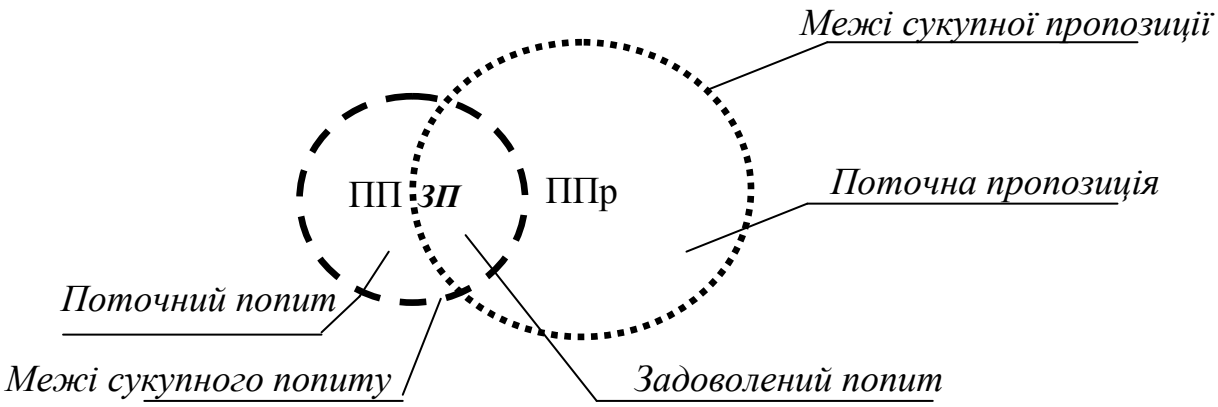
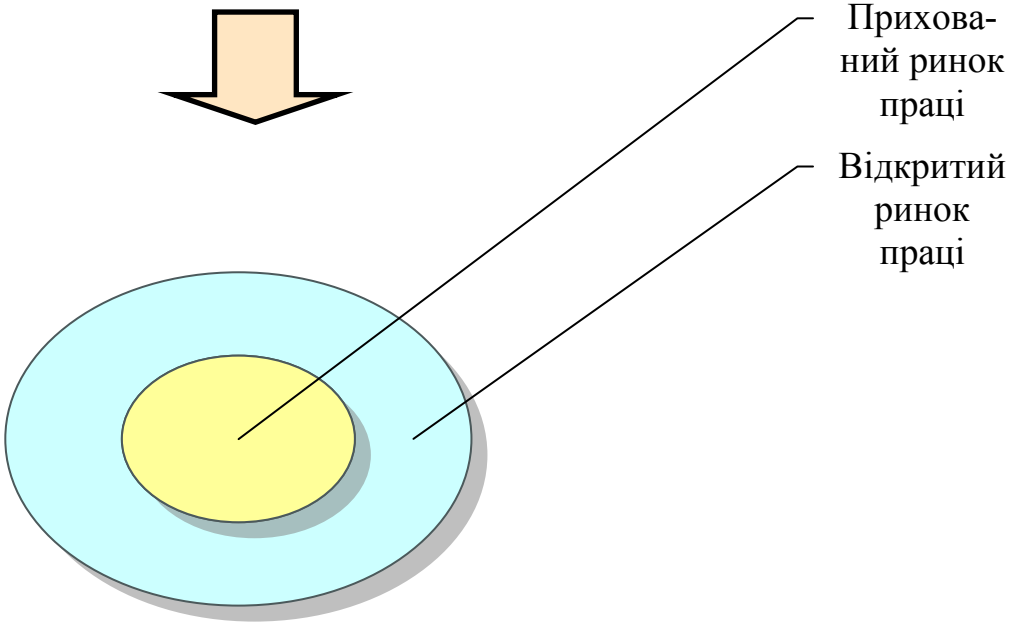



**Рис. 6.2.** Схема ринку праці.

**Поточний попит** + **Поточна пропозиція** = ***Поточний ринок праці***




***Відкритий ринок праці*** – економічно активне населення, яке шукає роботу та потребує підготовки перепідготовки, а токож усі вакантні робочі місця у всіх секторах економіки.

***Прихований ринок праці –*** особи, які формально зайняті в економіці, але у той же час у зв'язку зі скороченням виробництва або зміною його структури можуть бути вивільненими.

**Рис. 6.3.** Складові поточного ринку праці.

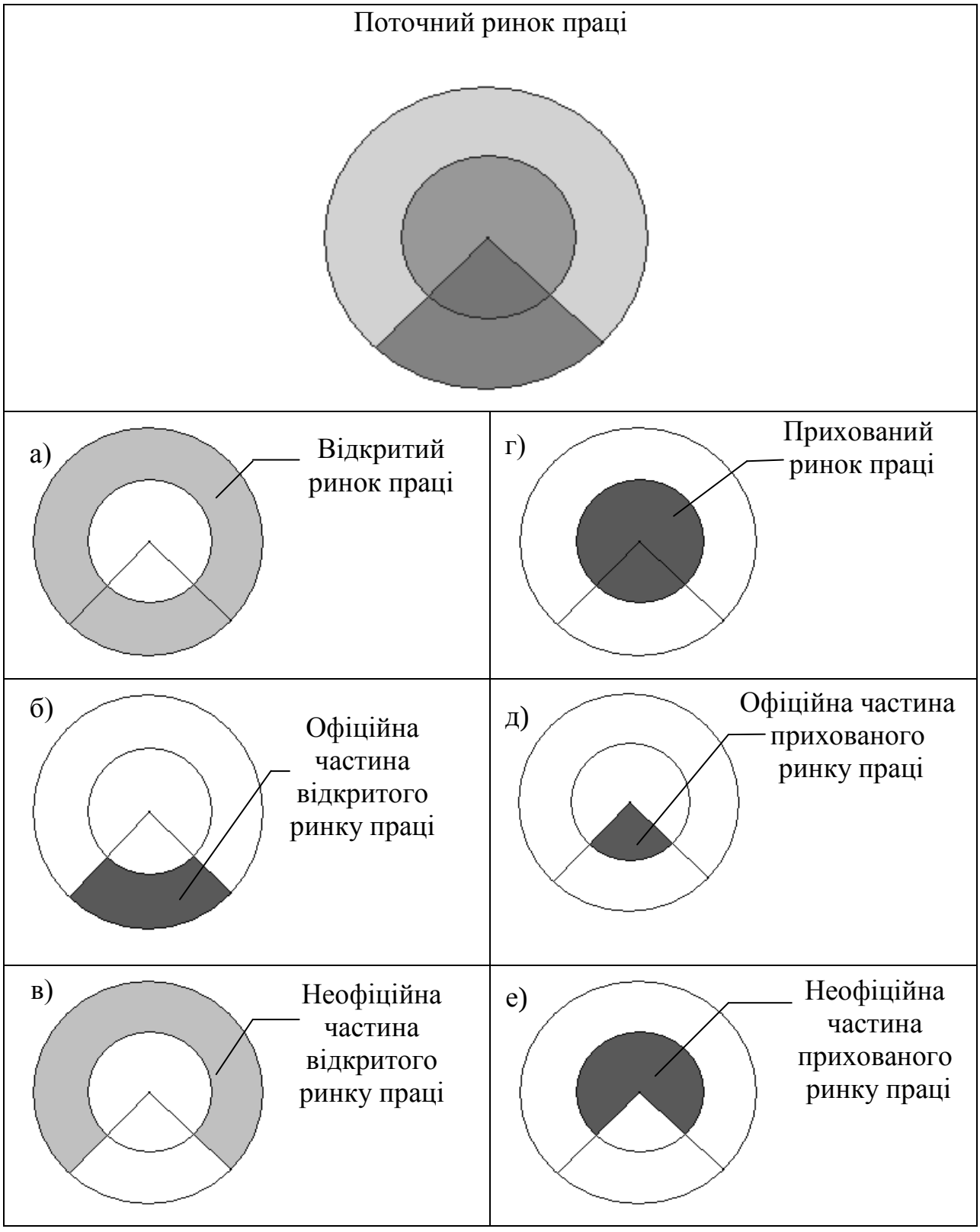



**Рис. 6.4.** Структура поточного ринку праці.

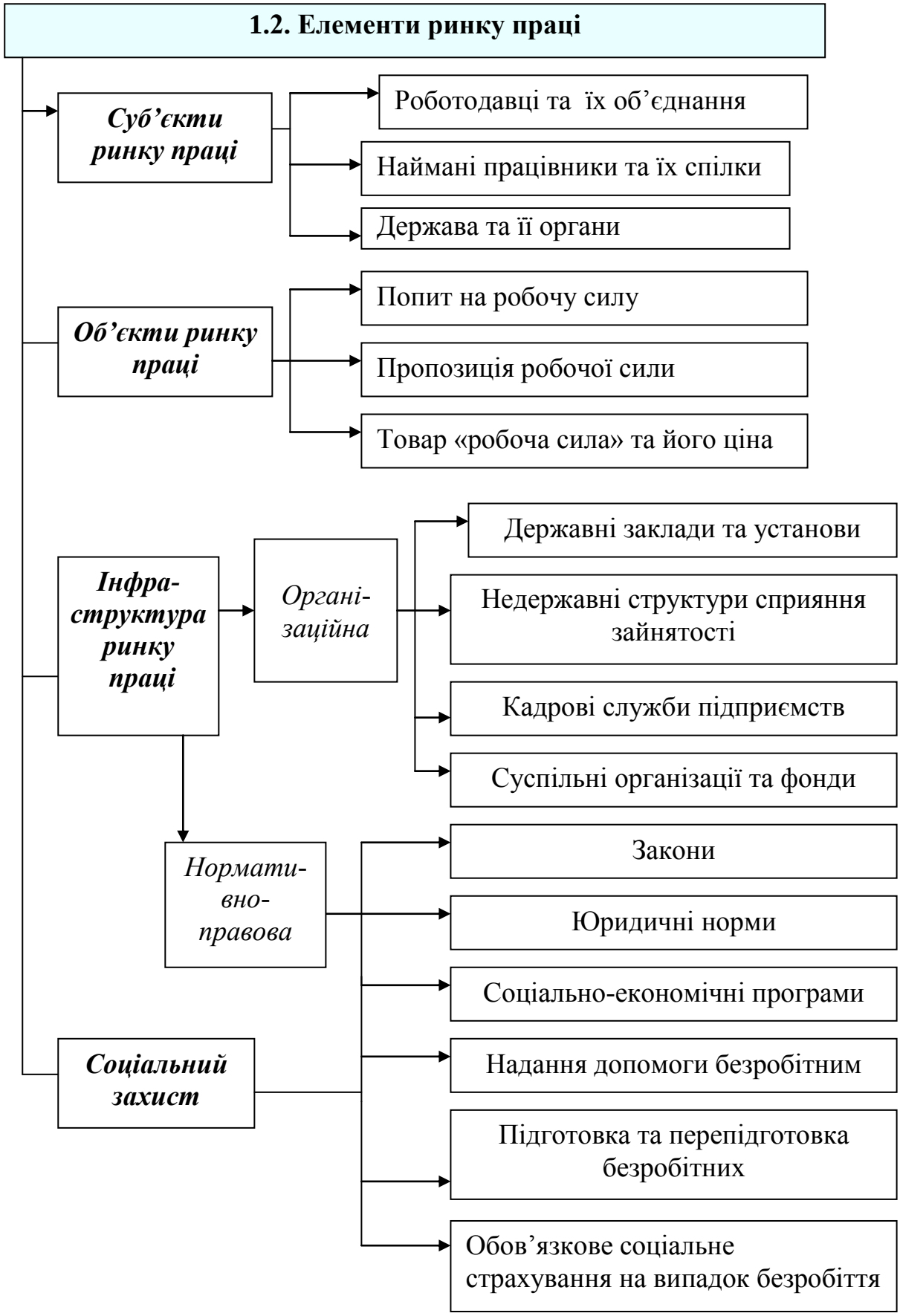



**Рис. 6.5.** Основні елементи ринку праці

## 1.3. Функції ринку праці

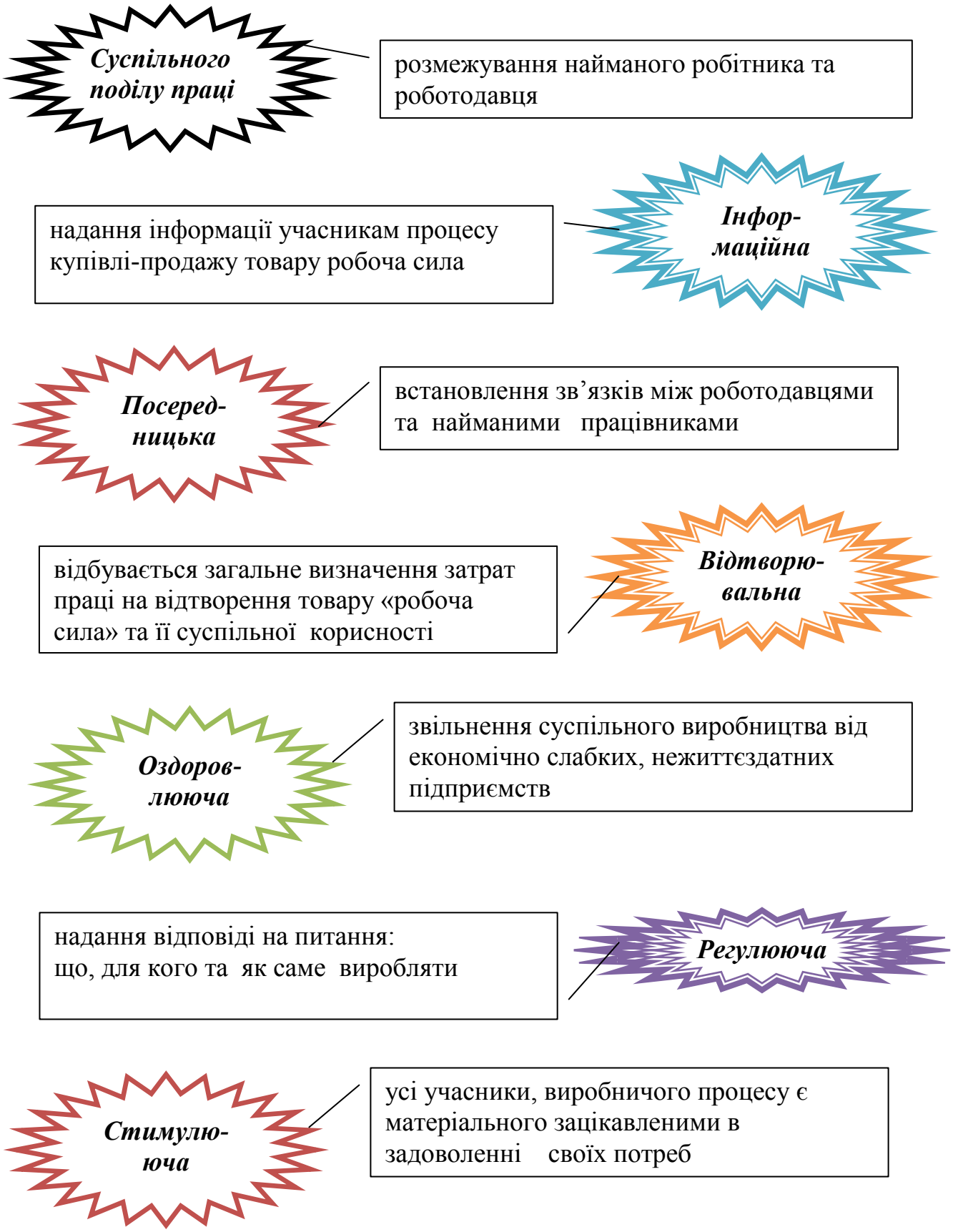



**Рис. 6.6.** Функції ринку праці та їх зміст.

## 2. Сегменти ринку праці

### 2.1. Сегментація ринку праці

***Сегментація ринку праці*** – це поділ робочих місць і працівників за певними ознаками на відносно стійкі й замкнені сектори, які обмежують мобільність робочої сили своїми межами

***Сегментація ринку праці***
*здійснюється за такими критеріями та ознаками:*

- стабільність трудових відносин; рівень регулювання;
- галузі та види діяльності; демографічні характеристики;
- соціально-економічні характеристики робочої сили;
- показники фінансового стану підприємств, форми власності.

**Рис. 6.6.** Поняття сегментації ринку праці та її критерії.

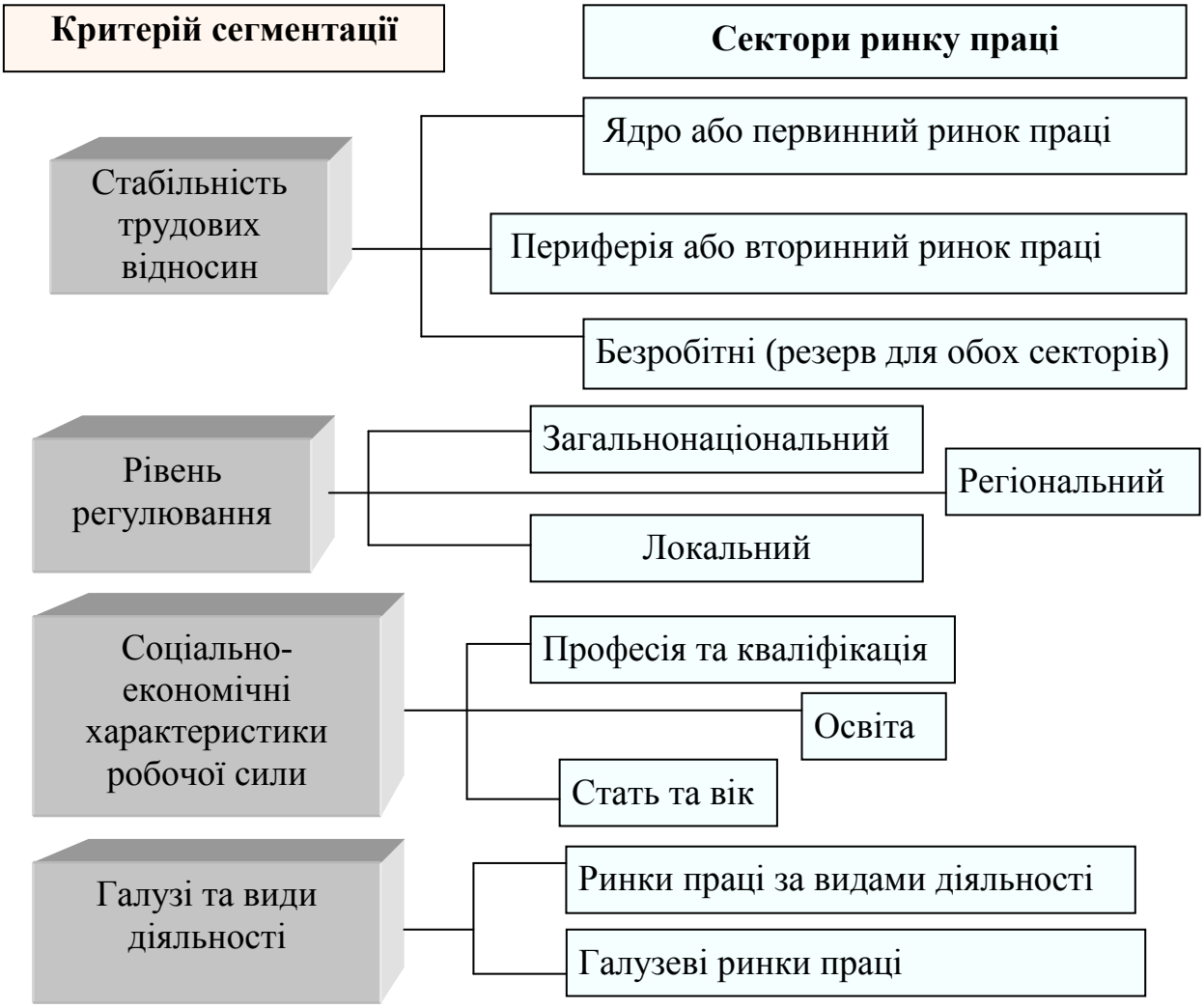



**Рис. 6.7.** Сегменти ринку праці відповідно до різних критеріїв та ознак.

## 2.2. Характеристика первинного та вторинного ринків праці

Таблиця 6.1.

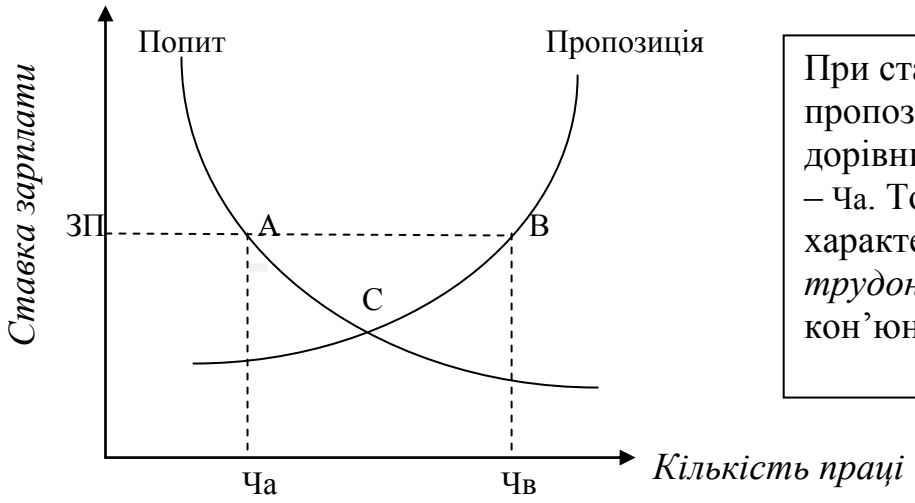
***Порівняльна характеристика первинного та вторинного ринків праці***

| *Особливості* | ***Первинний ринок праці*** | ***Вторинний ринок праці*** |
|---|---|---|
| 1.Рівень оплати праці | Вище середнього на ринку праці | Нижче середнього на ринку праці |
| 2.Важливі зарплатоутворюючі чинники | Посада, стаж, кваліфікація, міра відповідальності | Виробіток, дисциплінованість |
| 3.Специфіка форм заробітної плати | Висока частка одноразових виплат, індивідуальний характер оплати праці | Провідна роль основної заробітної плати, колективні форми оплати праці |
| 4.Умови праці | Нормальні | Несприятливі |
| 5.Зміст праці | Творча, висококваліфікована | Виконавча, рутинна |
| 6.Ступінь відповідальності за кінцеві результати виробництва | Високий | Низький |
| 7.Підтримка з боку профспілок | Велика | Мала |
| 8.Характер зайнятості | Стабільний | Нестабільний |
| 9.Особливості організації робочого часу | Нормована або ненормована тривалість робочого дня, тижня, року | Неповний робочий день, тиждень, сезонна та тимчасова робота |
| 10.Тривалість трудових контрактів | Довгострокова | Короткострокова |
| 11.Ступінь соціального захисту | Високий | Низький |
| 12.Обсяги інвестицій в освіту та професійну підготовку | Великі | Малі |
| 13.Можливість просування по службі | Велика | Мала |
| 14.Ступінь участі в управлінні виробництвом | Великий | Малий |

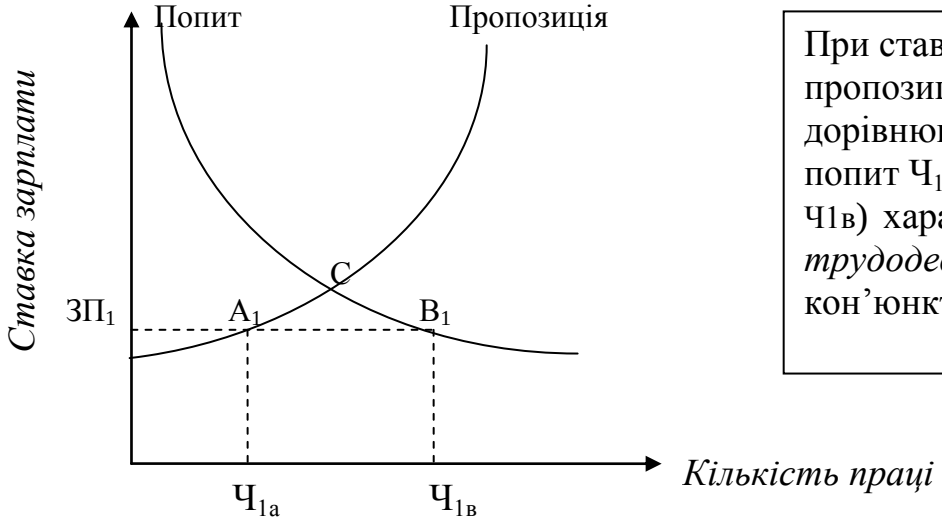
## 3. Кон'юнктура та особливості ринку праці

### 3.1. Кон'юнктура ринку праці

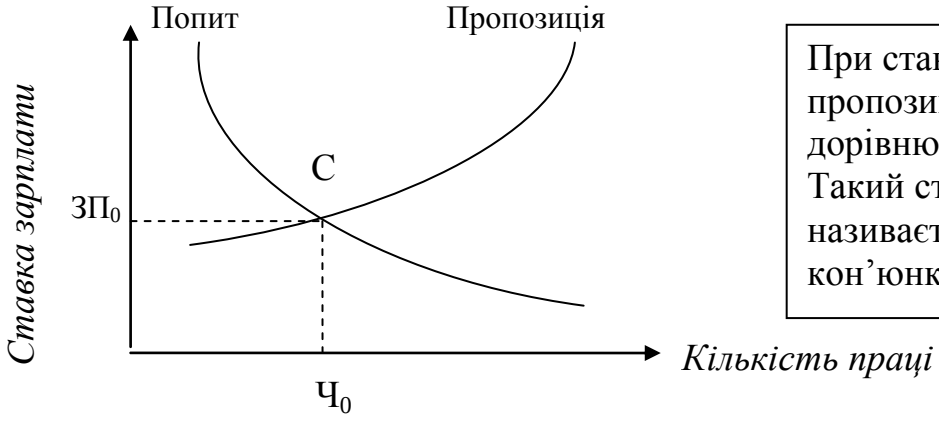
*Кон'юнктура ринку праці –*
це співвідношення попиту та пропозиції на ринку праці.




При ставці зарплати ЗП пропозиція на ринку праці дорівнюватиме Чв, а попит – Ча. Тому, Δ Ч (Чв - Ча) характеризує *трудонадлишкову* кон'юнктуру ринку праці.




При ставці зарплати $ЗП_1$ пропозиція на ринку праці дорівнюватиме $Ч_{1а}$ , а попит $Ч_{1в}$. Тому, Δ Ч (Ч1а – Ч1в) характеризує *трудодефіцитну* кон'юнктуру ринку праці.




При ставці зарплати $ЗП_0$ пропозиція на ринку праці дорівнюватиме попиту. Такий стан на ринку праці називається *рівноважною* кон'юнктурою.

**Рис. 6.8.** Кон'юнктура ринку праці та її види.

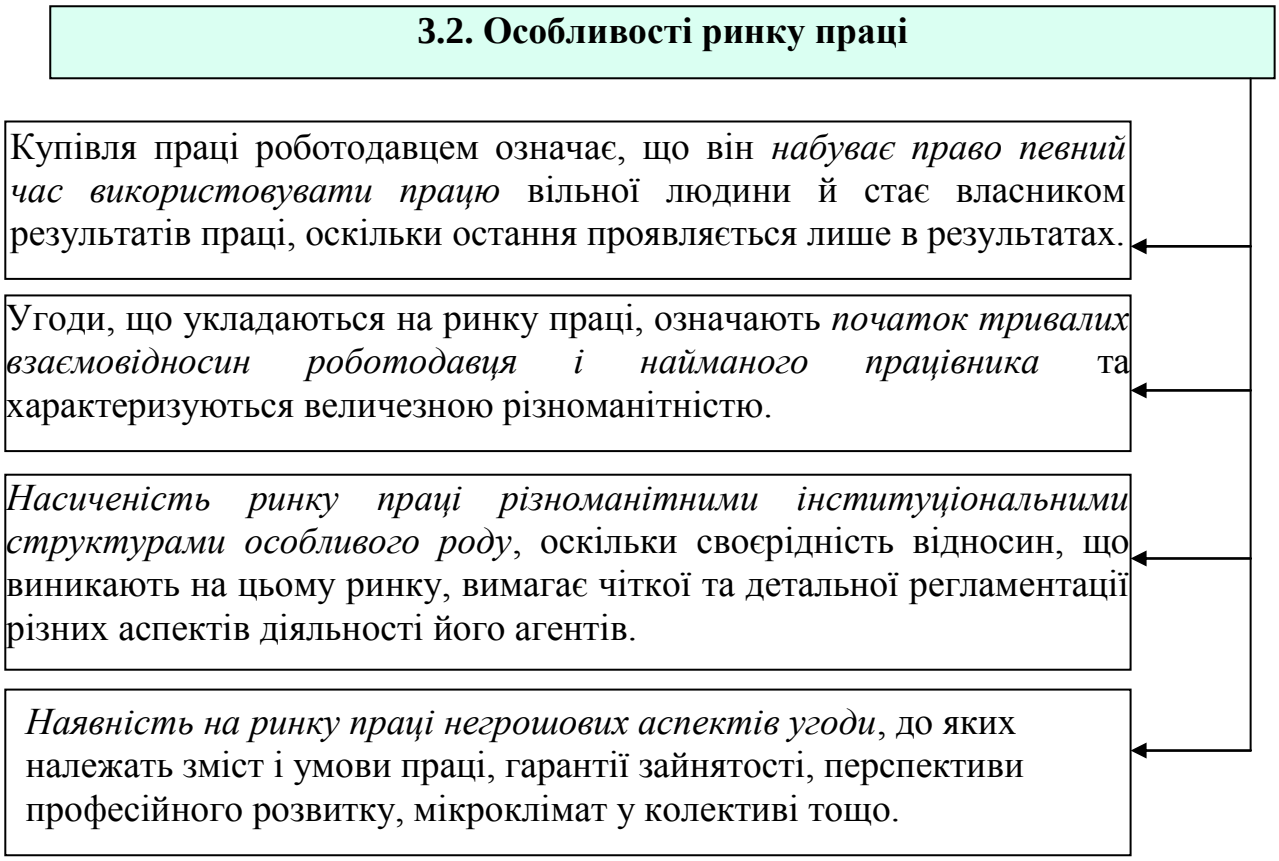



**Рис. 6.9.** Характерні особливості ринку праці.

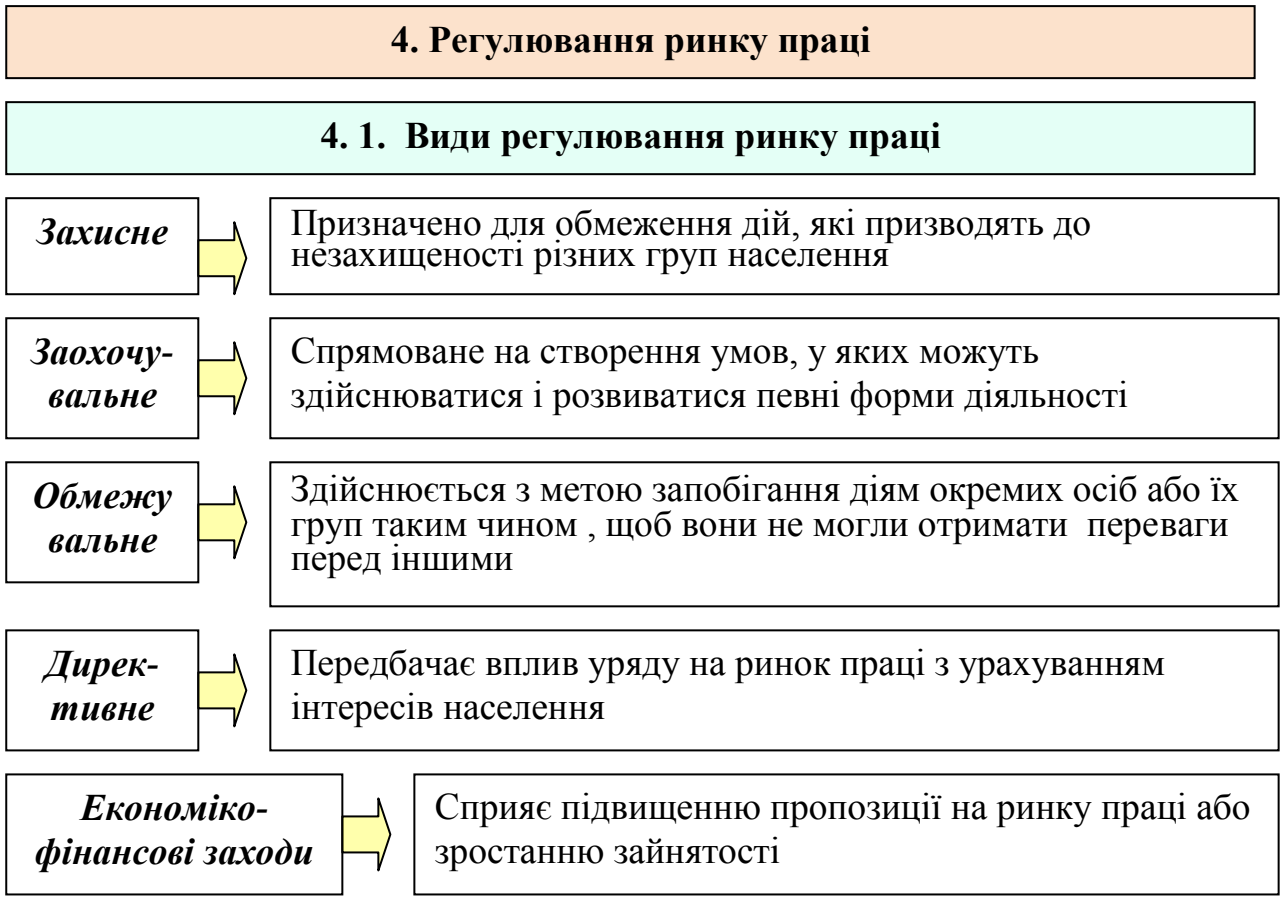



**Рис. 6. 10.** Види регулювання ринку праці та їх характеристика.

**4.2. Позитивні риси ринку праці**

- Полегшує та прискорює процес узгодження особистих, колективних та загальнонародних інтересів при розміщенні працівників у системі суспільного поділу праці.
- Надає необхідну гнучкість процесу підготовки та розподілу робітників і фахівців.
- Сприяє підвищенню ефективності праці за рахунок раціонального розміщення працівників за сферами виробництва.
- Виконує функцію з'єднувальної ланки між професійною підготовкою працівників та їх подальшим використанням.
- Сприяє поліпшенню вибору населенням професій згідно з його здібностями, бажаннями та врахуванням суспільних потреб.
- Поліпшує умови праці та індивідуального відтворення робочої сили внаслідок конкуренції роботодавців за залучення кращих працівників.
- Достатньо сильний засіб оптимізації потоків розподілу та перерозподілу робочої сили.

**Рис. 6.11.** Позитивний вплив ринку праці на суспільство.

**4.3. Негативні риси ринку праці**

- Розвиток ринку праці супроводжується відродженням та поглибленням товарно-грошового фетишизму
- Групові та особисті інтереси окремих групових та індивідуальних виробників, як правило, будуть переважати понад загальнонародними інтересами та задачами
- Ринку праці характерна стихійність, яка загострює проблеми працевлаштування населення й ускладнює реалізацію права громадян на працю і доходи
- Більш жорсткі вимоги до професіоналізму, посилюється динамічність структурних змін у виробництві, знижується життєвий рівень частини населення, виникає соціальна напруга

**Рис.6.12.** Негативні риси функціонування ринку праці.

Таблиця 6.2.

**Основні показники ринку праці (річні дані)**

| Роки | Економічно активне населення | | | | у тому числі | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | у віці 15-70 років | | працездатного віку | | зайняте населення | | | | безробітне населення (за методологією МОП) | | | |
| | у середньому, тис.осіб | у % до населення відповідної вікової групи | у середньому, тис.осіб | у % до населення відповідної вікової групи | у віці 15-70 років | | працездатного віку | | у віці 15-70 років | | працездатного віку | |
| | | | | | у середньому, тис.осіб | у % до населення відповідної вікової групи | у середньому, тис.осіб | у % до населення відповідної вікової групи | У середньому, тис.осіб | у % до ЕАН відповідної вікової групи | у середньому, тис.осіб | у % до ЕАН відповідної вікової групи |
| 2000 | 22830,8 | 63,2 | 21150,7 | 73,7 | 20175,0 | 55,8 | 18520,7 | 64,5 | 2655,8 | 11,6 | 2 630,0 | 12,4 |
| 2001 | 22426,5 | 62,3 | 20893,6 | 72,6 | 19971,5 | 55,4 | 18453,3 | 64,1 | 2455,0 | 10,9 | 2 440,3 | 11,7 |
| 2002 | 22231,9 | 61,9 | 20669,5 | 71,7 | 20091,2 | 56,0 | 18540,9 | 64,4 | 2140,7 | 9,6 | 2 128,6 | 10,3 |
| 2003 | 22171,3 | 61,8 | 20618,1 | 71,4 | 20163,3 | 56,2 | 18624,1 | 64,5 | 2008,0 | 9,1 | 1 994,0 | 9,7 |
| 2004 | 22202,4 | 62,0 | 20582,5 | 71,1 | 20295,7 | 56,7 | 18694,3 | 64,6 | 1906,7 | 8,6 | 1 888,2 | 9,2 |
| 2005 | 22280,8 | 62,2 | 20481,7 | 70,9 | 20680,0 | 57,7 | 18886,5 | 65,4 | 1600,8 | 7,2 | 1 595,2 | 7,8 |
| 2006 | 22245,4 | 62,2 | 20545,9 | 71,2 | 20730,4 | 57,9 | 19032,2 | 65,9 | 1515,0 | 6,8 | 1 513,7 | 7,4 |
| 2007 | 22 322,3 | 62,6 | 20 606,2 | 71,7 | 20 904,7 | 58,7 | 19 189,5 | 66,7 | 1 417,6 | 6,4 | 1 416,7 | 6,9 |
| 2008 | 22 397,4 | 63,3 | 20 675,7 | 72,3 | 20 972,3 | 59,3 | 19 251,7 | 67,3 | 1 425,1 | 6,4 | 1 424,0 | 6,9 |

Таблиця 6.3.

**Динаміка навантаження незайнятих трудовою діяльністю громадян на вільні робочі місця за професійними групами у 1999-2008рр.**

(на кінець звітного періоду; осіб)

| Рік | **Усього** | у тому числі за професійними групами: | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | законодавці, вищі держ. служ-бовці, керівники, менеджери (управителі) | професіонали | фахівці | технічні службовці | працівники сфери торгівлі та послуг | кваліфіковані робітники сільського та лісового господарств, риборозведення та рибальства | кваліфіковані робітники з інструментом | робітники з обслуговування, експлуатації та контролювання за роботою технологічного устаткування, складання устаткування та машин | найпростіші професії |
| 1999 | 24 | 22 | 20 | 34 | 125 | 70 | 30 | 13 | 17 | 55 |
| 2000 | 17 | 19 | 15 | 24 | 76 | 42 | 44 | 8 | 14 | 48 |
| 2001 | 11 | 11 | 8 | 14 | 43 | 26 | 29 | 4 | 8 | 31 |
| 2002 | 9 | 8 | 5 | 10 | 25 | 20 | 26 | 3 | 7 | 28 |
| 2003 | 7 | 6 | 4 | 8 | 20 | 18 | 27 | 2 | 6 | 24 |
| 2004 | 6 | 5 | 3 | 6 | 12 | 14 | 24 | 2 | 4 | 18 |
| 2005 | 5 | 4 | 3 | 5 | 9 | 10 | 18 | 2 | 4 | 12 |
| 2006 | 5 | 5 | 3 | 4 | 8 | 7 | 20 | 2 | 4 | 9 |
| 2007 | 4 | 4 | 2 | 4 | 6 | 6 | 25 | 1 | 4 | 7 |
| 2008 | 10 | 10 | 5 | 6 | 12 | 13 | 53 | 6 | 12 | 14 |

Таблиця 6.4.

**Динаміка потреби підприємств у працівниках за професійними групами у 1999-2008рр.**

(на кінець звітного періоду; тис.осіб)

| Рік | **Усього** | у тому числі за професійними групами: | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | законодавці, вищі державні службовці, керівники, менеджери (управителі) | професіонали | фахівці | технічні службовці | працівники сфери торгівлі та послуг | кваліфіковані робітники сільського та лісового господарств, риборозведення та рибальства | кваліфіковані робітники з інструментом | робітники з обслуговування, експлуатації та контролювання за роботою технологічного устаткування, складання устаткування та машин | найпростіші професії |
| 1999 | 50,7 | 2,6 | 4,9 | 4,8 | 0,5 | 2,1 | 0,8 | 18,6 | 13,1 | 3,3 |
| 2000 | 68,2 | 3,2 | 6,0 | 6,5 | 0,8 | 3,5 | 0,8 | 27,1 | 16,2 | 4,1 |
| 2001 | 96,9 | 4,7 | 9,2 | 9,0 | 1,3 | 4,8 | 1,2 | 37,7 | 22,3 | 6,7 |
| 2002 | 123,9 | 6,7 | 12,9 | 12,2 | 2,3 | 6,8 | 1,7 | 44,7 | 27,9 | 8,7 |
| 2003 | 138,8 | 8,0 | 15,1 | 13,8 | 2,6 | 7,5 | 1,8 | 48,8 | 30,4 | 10,8 |
| 2004 | 166,5 | 10,3 | 16,9 | 15,3 | 4,4 | 9,9 | 2,0 | 53,6 | 38,0 | 16,1 |
| 2005 | 186,6 | 12,7 | 18,6 | 17,4 | 5,1 | 12,4 | 2,3 | 56,0 | 39,6 | 22,5 |
| 2006 | 170,5 | 10,6 | 14,5 | 15,4 | 5,3 | 14,5 | 1,9 | 50,7 | 33,4 | 24,2 |
| 2007 | 169,7 | 11,1 | 16,5 | 15,6 | 6,4 | 15,1 | 1,4 | 48,8 | 31,7 | 23,1 |
| 2008 | 91,1 | 7,0 | 10,9 | 12,1 | 3,8 | 8,4 | 0,8 | 20,1 | 14,4 | 13,6 |

Таблиця 6.5

**Динаміка кількості незайнятого населення, що перебувало на обліку в державній службі зайнятості, за статтю у 1999-2008рр.**

(на кінець звітного періоду; тис. осіб)

| Рік | Усього | за статтю | |
|---|---|---|---|
| | | жінки | чоловіки |
| 1999 | 1204,6 | 744,3 | 460,3 |
| 2000 | 1188,0 | 746,5 | 441,5 |
| 2001 | 1028,8 | 655,7 | 373,1 |
| 2002 | 1055,2 | 674,7 | 380,5 |
| 2003 | 1003,7 | 635,1 | 368,6 |
| 2004 | 998,9 | 628,0 | 370,9 |
| 2005 | 903,5 | 545,7 | 357,8 |
| 2006 | 780,9 | 468,3 | 312,6 |
| 2007 | 660,3 | 393,7 | 266,6 |
| 2008 | 876,2 | 477,9 | 398, |

Таблиця 6.6

**Динаміка кількості незайнятого населення, що перебувало на обліку в державній службі зайнятості, за професійними групами у 1999-2008рр.**

(на кінець звітного періоду; тис. осіб)

| Рік | у тому числі за професійними групами: | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | законодавці, вищі державні службовці, керівники, менеджери (управителі) | професіонали | фахівці | технічні службовці | працівники сфери торгівлі та послуг | кваліфіковані робітники сільського та лісового господарств, риборозведення та рибальства | кваліфіковані робітники з інструментом | робітники з обслуговування, експлуатації та контролювання за роботою технологічного устаткування, складання устаткування та машин | найпростіші професії |
| 1999 | 58,1 | 100,2 | 163,9 | 65,0 | 149,3 | 24,9 | 235,8 | 226,2 | 181,2 |
| 2000 | 62,2 | 91,9 | 157,8 | 64,4 | 145,4 | 36,2 | 213,3 | 219,8 | 197,0 |
| 2001 | 53,9 | 75,1 | 124,7 | 56,1 | 127,2 | 34,7 | 164,7 | 187,8 | 204,6 |
| 2002 | 54,9 | 68,3 | 118,9 | 57,1 | 137,4 | 45,0 | 142,4 | 183,7 | 247,5 |
| 2003 | 51,1 | 60,2 | 105,4 | 52,6 | 133,7 | 48,5 | 120,1 | 168,3 | 263,8 |
| 2004 | 55,7 | 52,2 | 91,7 | 50,9 | 139,1 | 48,5 | 108,9 | 156,0 | 295,9 |
| 2005 | 56,0 | 48,1 | 78,4 | 46,7 | 120,6 | 41,5 | 95,4 | 153,5 | 263,3 |
| 2006 | 55,2 | 44,0 | 67,6 | 42,4 | 100,5 | 37,9 | 79,5 | 138,5 | 215,3 |
| 2007 | 47,5 | 38,1 | 55,3 | 36,3 | 86,7 | 35,9 | 68,8 | 120,4 | 171,3 |
| 2008 | 66,9 | 54,6 | 72,0 | 46,2 | 106,6 | 42,0 | 116,3 | 176,8 | 194,8 |

**Питання для самоконтролю.**

12. Які існують підходи до розуміння ринку праці? Чим вони відрізняються?
13. Поясніть відмінності між сукупним та поточним попитом (пропозицією).
14. Види кон'юнктури ринку праці. За яких умов вони можуть виникнути та існувати? Яка кон'юнктура ринку праці характерна для України в цілому, окремих її регіонів та видів економічної діяльності?
15. Охарактеризуйте основні елементи ринку праці. Які з них, на Вашу думку, потребують найбільшої уваги в різних соціально-економічних умовах?
16. Особливості сегментації ринку праці в країнах з перехідною та ринковою економікою.
17. Дайте характеристику первинного і вторинного ринків праці. На Вашу думку, в яких видах економічної діяльності та для яких професій їх основні риси притаманні найбільше?
18. Охарактеризуйте позитивні та негативні тенденції функціонування ринку праці в Україні.
19. Чим відрізняються ефекти масштабу і заміщення від ефектів доходу і заміни? Які з них проявляються на ринку праці в умовах кризи?
20. Охарактеризуйте особливості інфраструктури сучасного ринку праці.
21. Яким чином, на Вашу думку, зміниться кон'юнктура ринку праці в Україні за умови підвищення верхньої межі працездатного віку? За умови збільшення терміну навчання в загальноосвітніх закладах освіти?

## ПРАКТИЧНА ЧАСТИНА

## ТЕСТИ

**1. Економічна категорія «ринок праці» є сукупністю суспільних відносин:**

а) між профспілками і державою;

б) між державою і власниками засобів виробництва та праці;

в) між попитом і пропозицією робочої сили;

г) нічого із зазначеного.

**2. За якої умови ринок праці перебуває в стані рівноваги:**

а) обсяг пропозиції дорівнює обсягу виробництва;

б) обсяг попиту дорівнює обсягу споживання;

в) обсяг попиту дорівнює обсягу пропозиції;

г) нічого з переліченого.

**3. Роботодавці та наймані працівники:**

а) є об’єктами ринку праці;

б) формують інфраструктуру ринку праці;

в) є суб’єктами ринку праці.

**4.** Звільнення суспільного виробництва від економічно слабких, нежиттєздатних підприємств є завданням наступної функції ринку праці:

а) стимулюючої;

б) відтворювальної;

в) оздоровлюючої;

г) регулюючої.

**5. Обмежувальне регулювання ринку праці призначено для:**

а) обмеження дій, які призводять до незахищеності різних груп населення;

б) створення умов, у яких можуть здійснюватися і розвиватися певні форми діяльності;

в) запобігання діям окремих осіб або їх груп таким чином , щоб вони не могли отримати переваги перед іншими;

г) впливу уряду на ринок праці з урахуванням інтересів населення.

**6. За рівнем регулювання ринок праці може бути:**

а) національним;

б) регіональним;

в) міжнародним;

г) локальним.

**7. Ринок праці може бути:**

а) відкритим;

б) прихованим;

в) внутрішнім;

г) зовнішнім.

**8. Співвідношення попиту та пропозиції на ринку праці формує кон'юнктуру ринку праці:**

а) трудонадлишкову;

б) усереднену;

в) рівноважну;

г) трудодефіцитну.

**9. Що відноситься до складових поточного ринку праці:**

а) поточний попит;

б) відкритий ринок праці;

в) прихований ринок праці;

г) поточна пропозиція;

д) офіційна частина прихованого та відкритого ринків праці.

**10. Укажіть елементи ринку праці:**

а) функції ринку праці;

б) суб'єкти ринку праці;

в) види регулювання ринку праці;

г) об'єкти ринку праці;

д) сегменти ринку праці;

е) інфраструктура ринку праці;

ж) кон'юнктура ринку праці;

з) соціальний захист.

## ЗАДАЧІ

**Задача 1.** Визначити обсяг, структуру сукупного і поточного ринків праці країни, їх кон'юнктуру, якщо відомі такі дані:

- чисельність зайнятого населення становить 21754 тис. осіб;
- чисельність безробітних працездатного віку – 3217 тис. осіб;
- чисельність незайнятого населення працездатного віку – 5100 тис. осіб, у тому числі бажають працювати у вільний від навчання або роботи час – 3700 тис. осіб;
- 1,2 млн. працюючих намагаються змінити роботу;
- додаткова потреба у працівниках в усіх видах економічної діяльності становить 7 млн. осіб, у тому числі на умовах основної діяльності – 5,9 млн. осіб;
- потреба у працівниках для виконання разових робіт складає 2300 тис.осіб.

**Задача 2.** Визначити і дати характеристику структури поточного ринку праці за попитом і пропозицією, якщо відомо, що:

- загальна потреба економіки країни у працівниках становить 29714тис.осіб;
- фактично зайнято в усіх видах економічної діяльності 22712 тис. осіб;
- 3 млн. вакантних робочих місць – це робочі місця для робочих, решта – робочі місця для службовців, у тому числі 2 млн. робочих місць – для фахівців;
- існуючі 2,3 млн. робочих місць потребують працівників з вищою освітою; 3 млн. – із середньою спеціальною, решта – із середньою освітою;
- на поточному ринку праці зареєстровано 12 млн. безробітних;
- серед безробітних 6,5 млн. осіб мають вищу освіту, 3,7млн. осіб – середню спеціальну і решта – повну середню;
- з числа безробітних 7 млн. посідали місця службовців, з них 2 млн. осіб – робочі місця керівників, решта – робочих.

## СИТУАЦІЙНІ ТА РОЗРАХУНКОВІ ЗАВДАННЯ

**Ситуаційне завдання 1.** За даними задачі 1 визначити основні проблеми на ринку праці та їх можливі причини, обґрунтувати заходи, що дозволять пом'якшити ситуацію.

**Ситуаційне завдання 2**. За даними таблиць 6.4 та 6.6 визначити структуру поточного ринку праці за попитом і пропозицією, тип кон'юнктури ринку праці. На основі отриманих результатів запропонувати заходи щодо стабілізації ситуації на ринку праці.

**Ситуаційне завдання 3**. За даними таблиць 6.4 та 6.6 визначити динаміку поточного попиту і пропозиції, кон'юнктури ринку праці. На основі отриманих результатів запропонувати заходи щодо стабілізації ситуації на ринку праці.

## ЛІТЕРАТУРА


1. Грішнова О.А. Економіка праці та соціально-трудові відносини: Підручник.-К.: Знання, 2005. – С. 124-145.
2. Економіка праці та соціально-трудові відносини. Опорний курс лекцій для студентів 3 курсу всіх форм навчання всіх спеціальностей (Відп. за випуск М.С. Татаревська. ) – Одеса: ОДЕУ, ротапринт, 2008р.- 318 с.
3. Калина А.В. Економіка праці: Навч. посіб. для студ. вищ. навч. закл. – К.: МАУП, 2004.- С.38-59.
4. Карпіщенко О.І. Економіка праці та соціально-трудові відносини: Навчальний посібник. – Суми: ВТД «Університетська книга», 2006. – С.100.
5. Ковальов В.М., Рижиков В.С., Єськов О.Л., Черненко І.М., Атаєва О.А. Економіка праці і соціально-трудові відносини. Навчальний посібник / За ред. В.М, Ковальова. - К.: Центр навчальної літератури, 2006. – С.207-217.
6. Колот А.М.. Соціально-трудові відносини: теорія та практика регулювання: Монографія. – К.: КНЕУ, 2004. – С.30-79.
7. Лукашевич В.М. Економіка праці та соціально-трудові відносини: Навчальний посібник.- Львів: «Новий світ-2000», 2004.-С.72-84

8. Махсма М.Б. Економіка праці та соціально-трудові відносини.: Навч. посіб. – К.: Вид-во Європ.ун-ту, 2002. С. 157 – 160, 163 – 166.
9. Навчально-методичний комплекс з дисципліни «Економіка праці та соціально-трудові відносини». Розділ 2 «Соціально-трудові відносини на ринку праці» для самостійної роботи студентів 3 курсу всіх форм навчання всіх спеціальностей (Укл. Т.І. Богданова, Л.В. Іванова, Т.П. Збрицька). – Одеса: ОДЕУ, ротапринт. 2006. – С.40-51.
10. Інтернет-ресурс: http://ukrstat.gov.ua/ - Розділ «Ринок праці».

**Структурно-логічна схема змісту теми 7**
**«Соціально-трудові відносини зайнятості»**

1. Соціально-економічна сутність зайнятості
   - 1.1. Зайнятість як соціально-економічне явище
   - 1.2. Категорії зайнятого населення та статус зайнятості
   - 1.3. Види та форми зайнятості
   - 1.4. Фактори трансформації зайнятості в перехідний період
   - 1.5. Показники зайнятості

2. Безробіття та його регулювання
   - 2.1. Безробіття як соціально-економічне явище
   - 2.2. Статус безробітного (в Україні та за методологією МОП)
   - 2.3. Класифікація безробіття
   - 2.4. Заходи щодо боротьби з безробіттям
   - 2.5. Показники безробіття

3. Регулювання зайнятості та державна політика в цій сфері
   - 3.1. Принципи державної політики зайнятості та її основні напрями
   - 3.2. Класифікація заходів з регулювання зайнятості
   - 3.3. Рівні регулювання зайнятості
   - 3.4. Державна служба зайнятості та її основні завдання

**1. Соціально-економічна сутність зайнятості**

**1.1. Зайнятість як соціально-економічне явище**

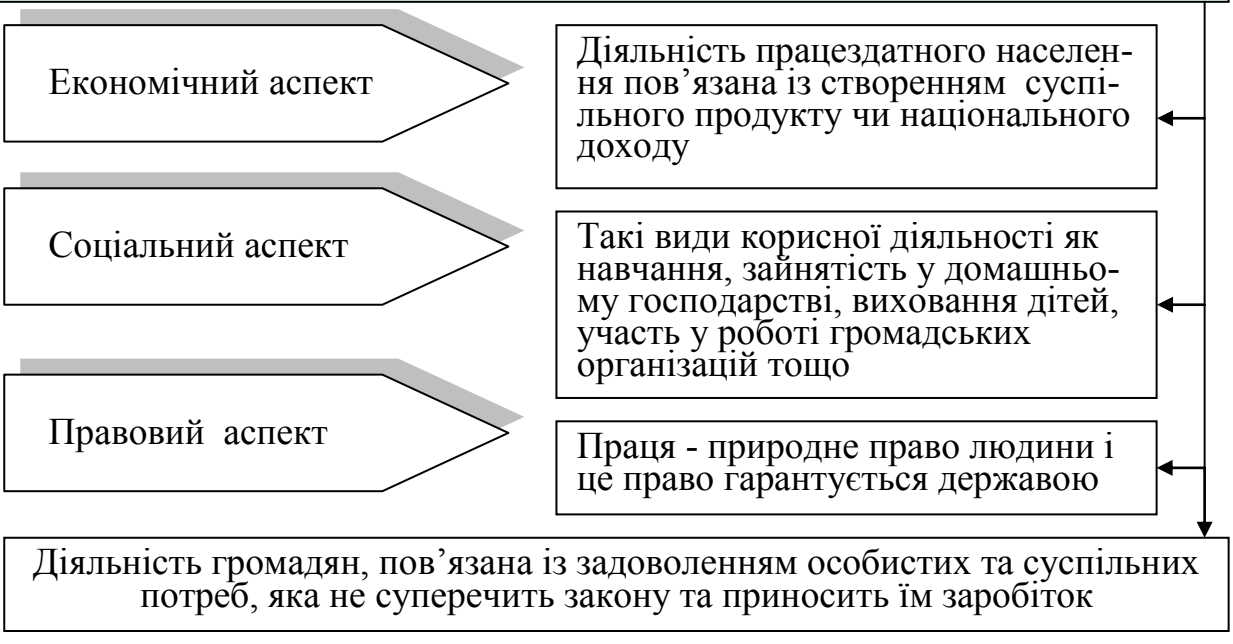



**Рис. 7.1.** Аспекти зайнятості

Виключне право громадян розпоряджатися своїми здібностями до праці, заборона обов'язкової, примусової праці

***Базові принципи відносин зайнятості***

Створення державою умов для реалізації права громадян на працю, на захист від безробіття, на допомогу в працевлаштуванні та матеріальну підтримку в разі втрати роботи

**Рис.7.2.** Принципові основи забезпечення зайнятості населення

## 1.2. Категорії зайнятого населення та статус зайнятості

***Категорії зайнятого населення***
(ст.2 Закону України «Про зайнятість населення»)

- ✓ Працюючі за наймом на умовах повного або неповного робочого дня (тижня) на підприємтсвах, в установах і організаціях
- ✓ Громадяни, що самостійно забезпечують себе роботою, включаючи підприємців, осіб, зайнятих індивідуальною трудовою діяльністю, творчою діяльністю, членів кооперативів, фермерів та членів їхніх сімей, що беруть участь у виробництві
- ✓ Обрані, призначені або затверджені на оплачувану посаду в органах державної влади, управління та громадських об'єднаннях
- ✓ Особи, що проходять службу в Збройних силах України (у будь-яких видах військ)
- ✓ Громадяни, що проходять професійну підготовку, перепідготовку і підвищення кваліфікації з відривом від виробництва; навчаються в денних загальноосвітніх школах і вищих навчальних закладах
- ✓ Працюючі громадяни інших країн, які тимчасово перебувають в Україні і виконують функції, непов'язані із забезпеченням діяльності посольств і місій.

**Рис. 7.3.** Категорії зайнятого населення

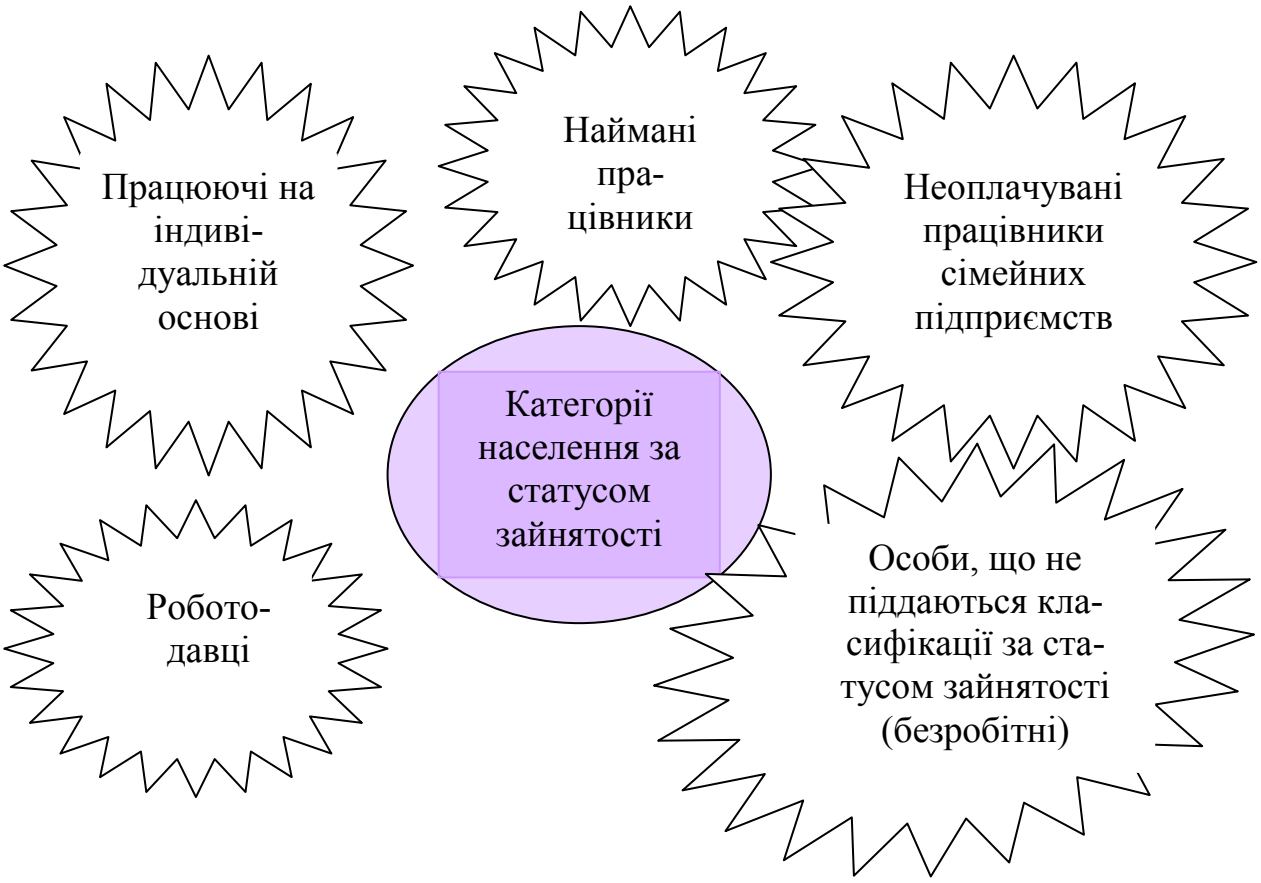



**Рис. 7.4.** Статуси зайнятості населення

## 1.3. Види та форми зайнятості

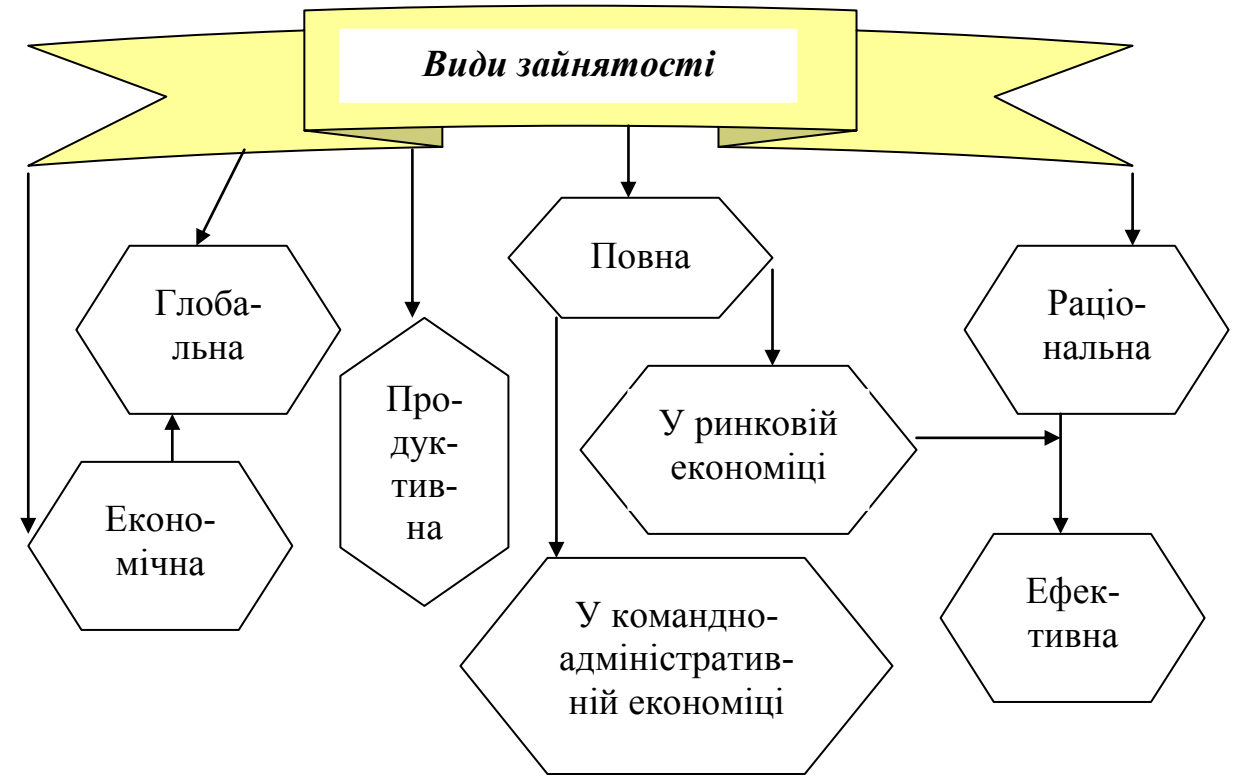



**Рис. 7. 5.** Види зайнятості та їх взаємозв'язок

***Форма зайнятості*** – це організаційно-правовий спосіб та умови використання робочої сили

**Зайнятість можна класифікувати за певними ознаками:**

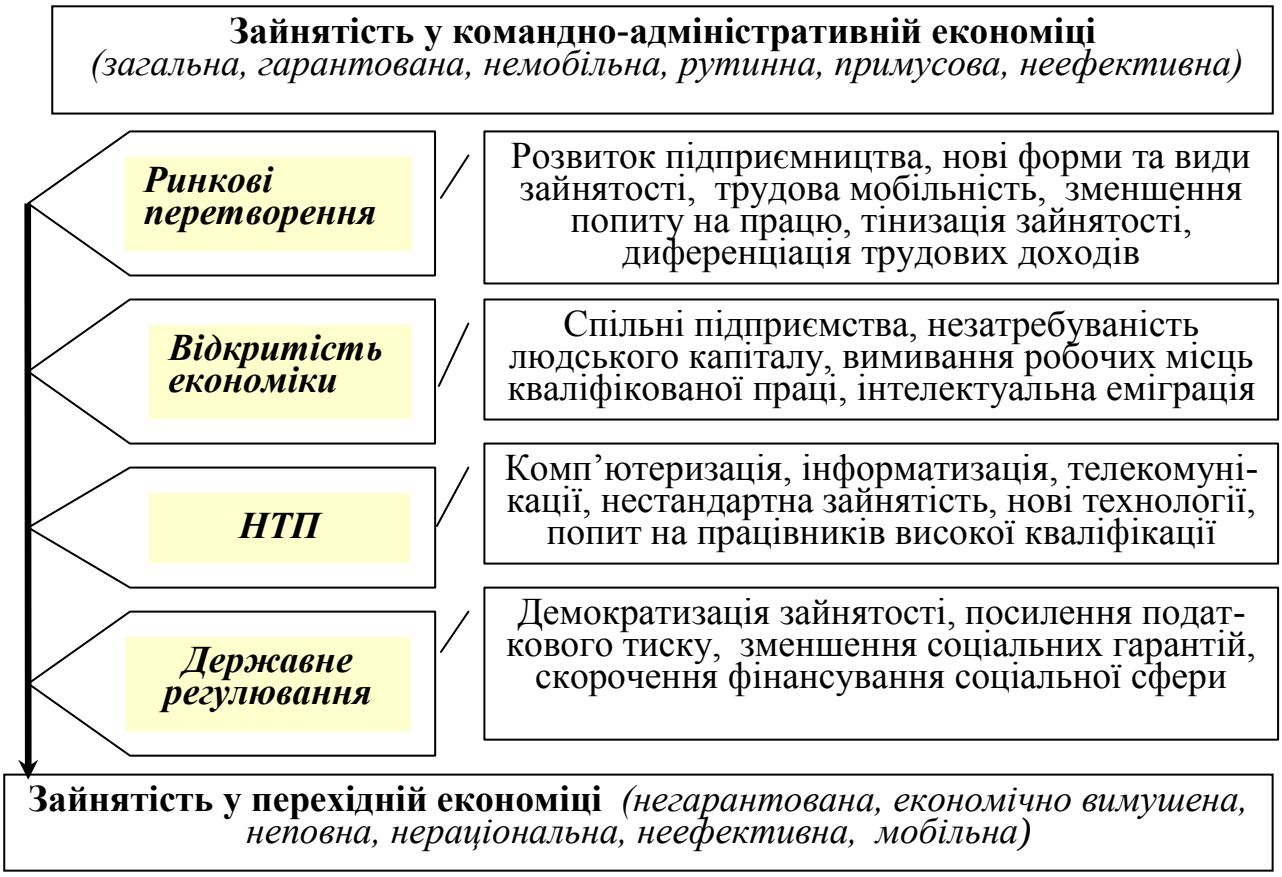
- *міра охоплення економічно-активного населення* – за ступенем включення економічно-активного населення до суспільного виробництва;
- *кількісні характеристики неповного робочого часу* – за режимом роботи неповний робочий час;
- *форма власності* – за формою власності підприємства, організації чи установи, де працює громадянин;
- *спосіб участі в суспільній праці* – за способом, в який людина бере участь у суспільній праці;
- *форма організації роботи* – за формою організації робочих місць та стабільністю соціально-трудових відносин;
- *легітимність працевлаштування* – за формою провової врегульованості зайнятості;
- *стабільність трудової діяльності* - за тривалістю трудового договору;
- *статус зайнятості* - за типом трудової діяльності.

| ОЗНАКИ КЛАСИФІКАЦІЇ | ФОРМИ ЗАЙНЯТОСТІ |
|---|---|
| Міра охоплення ЕАН | Повна та неповна |
| Кількісні характеристики неповного робочого часу | Неповний робочий час, неповний робочий тиждень, поділ робочих місць, неоплачувані відпустки |
| Форма власності підприємства | На державних, колективних, приватних підприємствах |
| Спосіб участі в суспільній праці | Зайнятість за наймом, самостійна зайнятість |
| Форма організації роботи | Стандартна, нестандартна |
| Легітимність працевлаштування | Легальна та нелегальна (формальна та неформальна) |
| Стабільність трудової діяльності | Постійна та тимчасова |
| Статус зайнятості | Первинна, вторинна |

**Рис. 7.6.** Ознаки класифікації та відповідні їм форми зайнятості

## 1.4. Фактори трансформації зайнятості в перехідний період

*Від командно-адміністративної до перехідної економіки*




*Від перехідної до соціально-орієнтованої ринкової економіки*

**Рис. 7.7.** Фактори впливу на зміну характеру зайнятості в перехідний період

## 1.5. Показники зайнятості

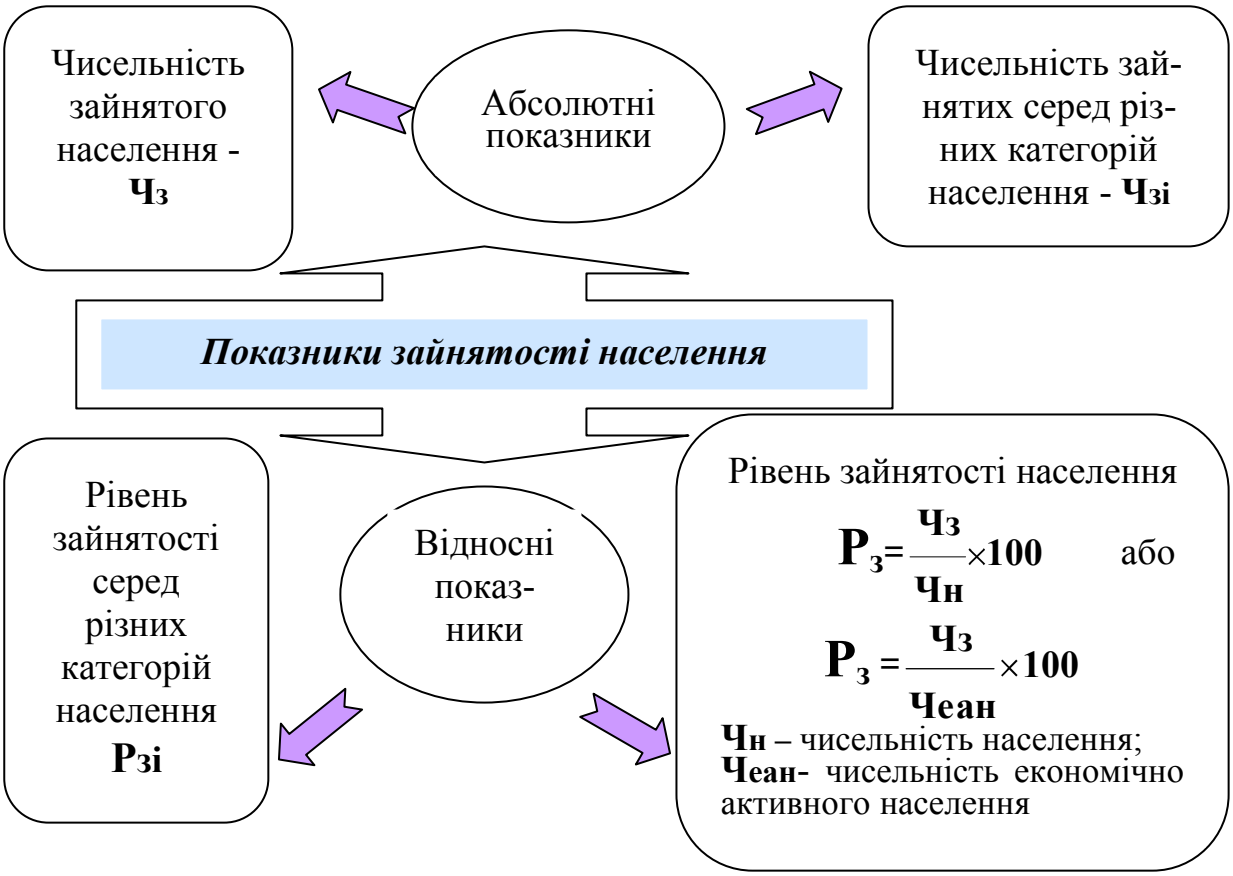



**Рис. 7.8.** Абсолютні та відносні показники зайнятості

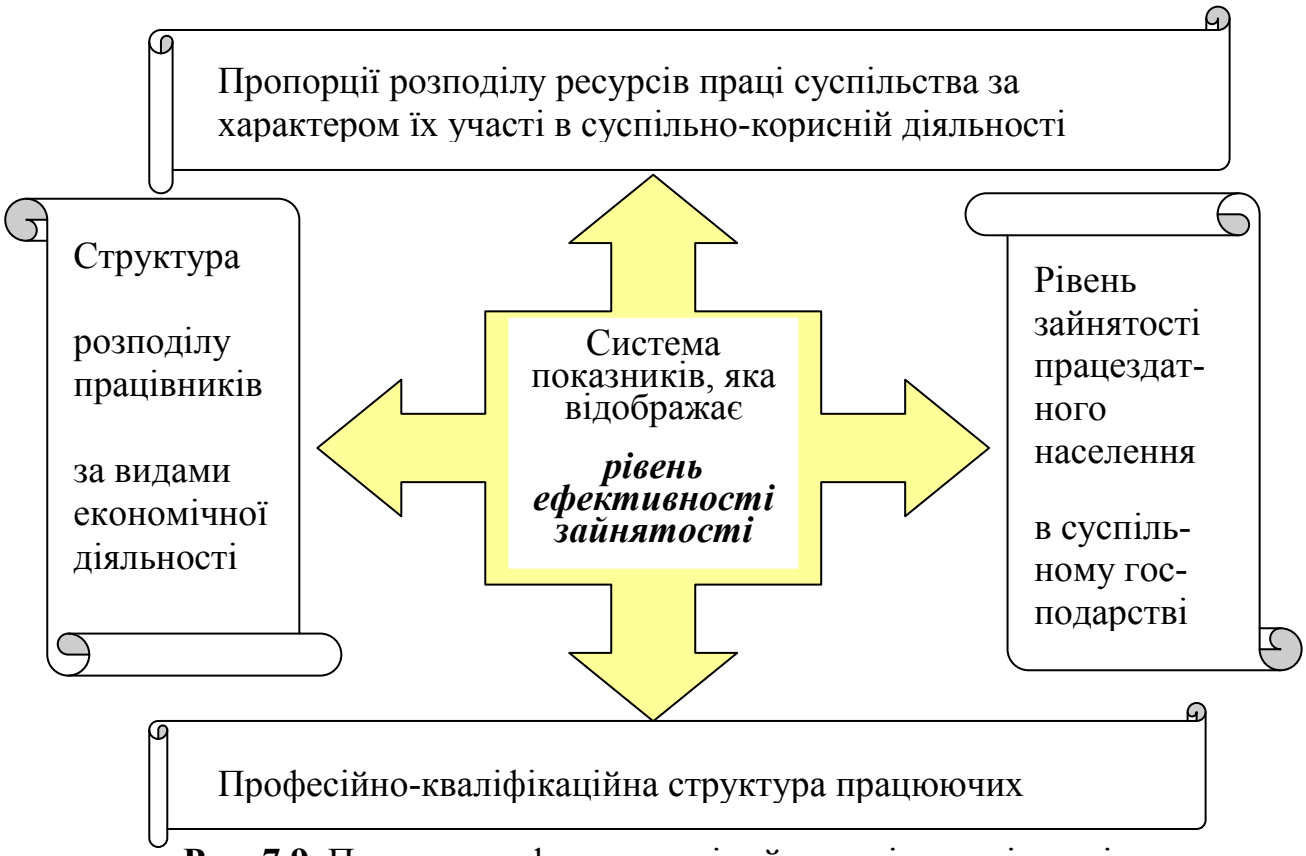



**Рис. 7.9.** Показники ефективності зайнятості в суспільстві

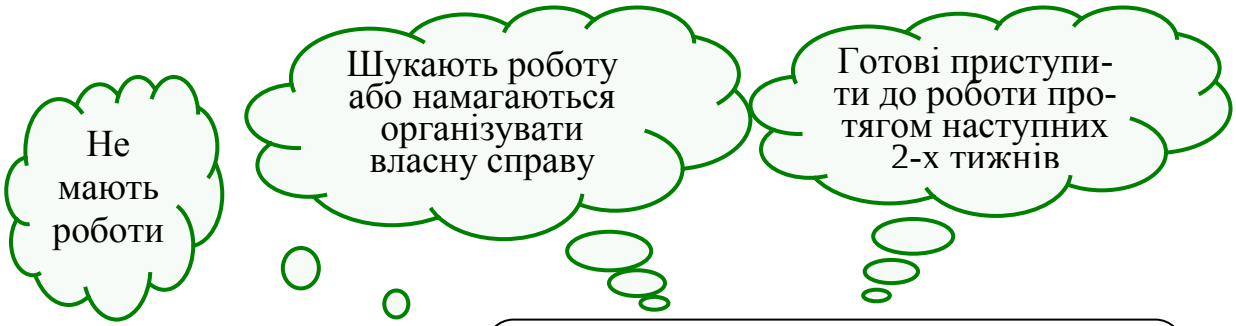
**2. Безробіття та його регулювання**

**2.1. Безробіття як соціально-економічне явище**

Соціально-економічне явище, коли частина економічно-активного населення не може застосувати свою робочу силу

Соціально-економічна ситуація в суспільстві, за якої частина активних, працездатних громадян не може знайти роботу, яку вони здатні виконувати, що обумовлено надлишком пропозиції праці над попитом на неї

**Рис. 7.10.** Поняття безробіття




*За методологією МОП* → Особи у віці 15-70років, які одночасно задовольняють 3 умовам

**2.2. Статус безробітного в Україні та за методологією МОП**

*в Україні (7 ознак)*

**Рис. 7.11.** Підходи до визначення статусу безробітного

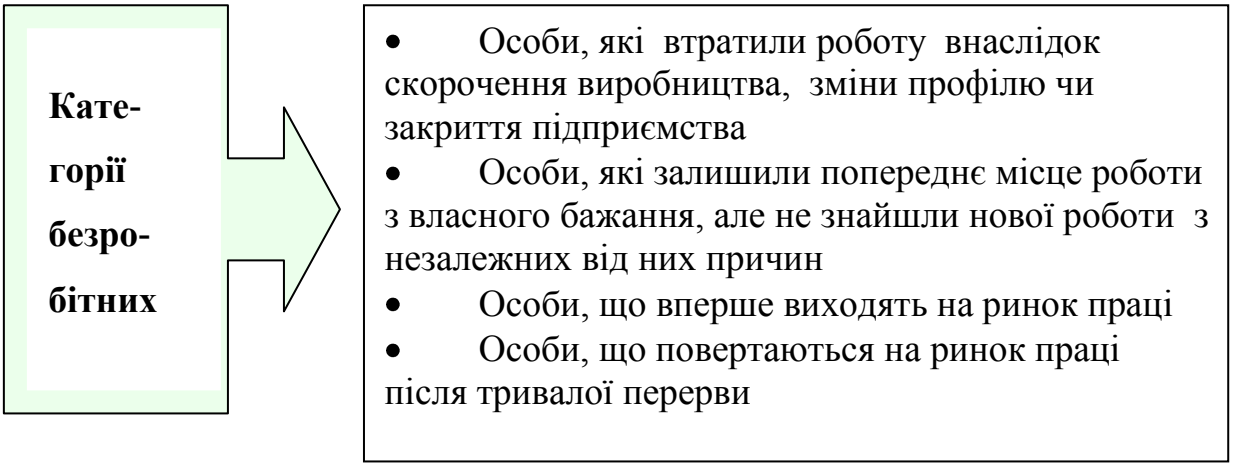



**Рис. 7.12.** Категорії безробітного населення

## 2.3. Класифікація безробіття

***Безробіття можна класифіккувати за такими ознаками:***

+ повнота обліку
+ поширеність
+ соціально-професійний склад безробітних
+ тривалість безробіття
+ форма вияву
+ причини виникнення

**Рис. 7.13.** Ознаки класифікації безробіття

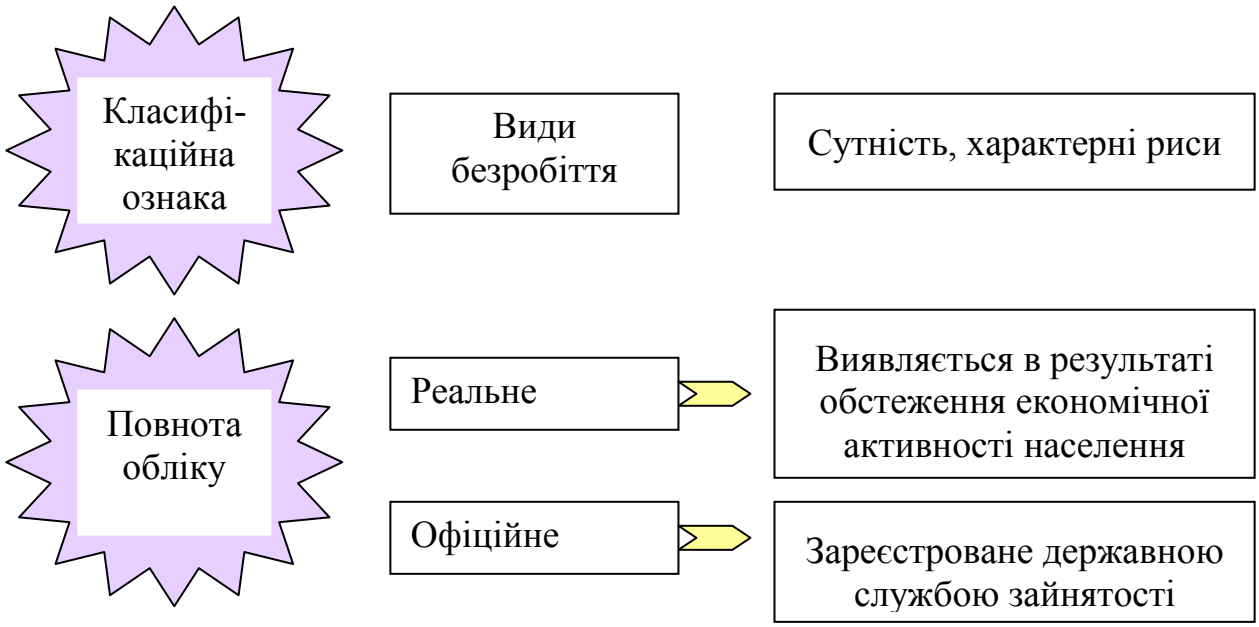



**Рис. 7.14.** Види безробіття в залежності від повноти його обліку

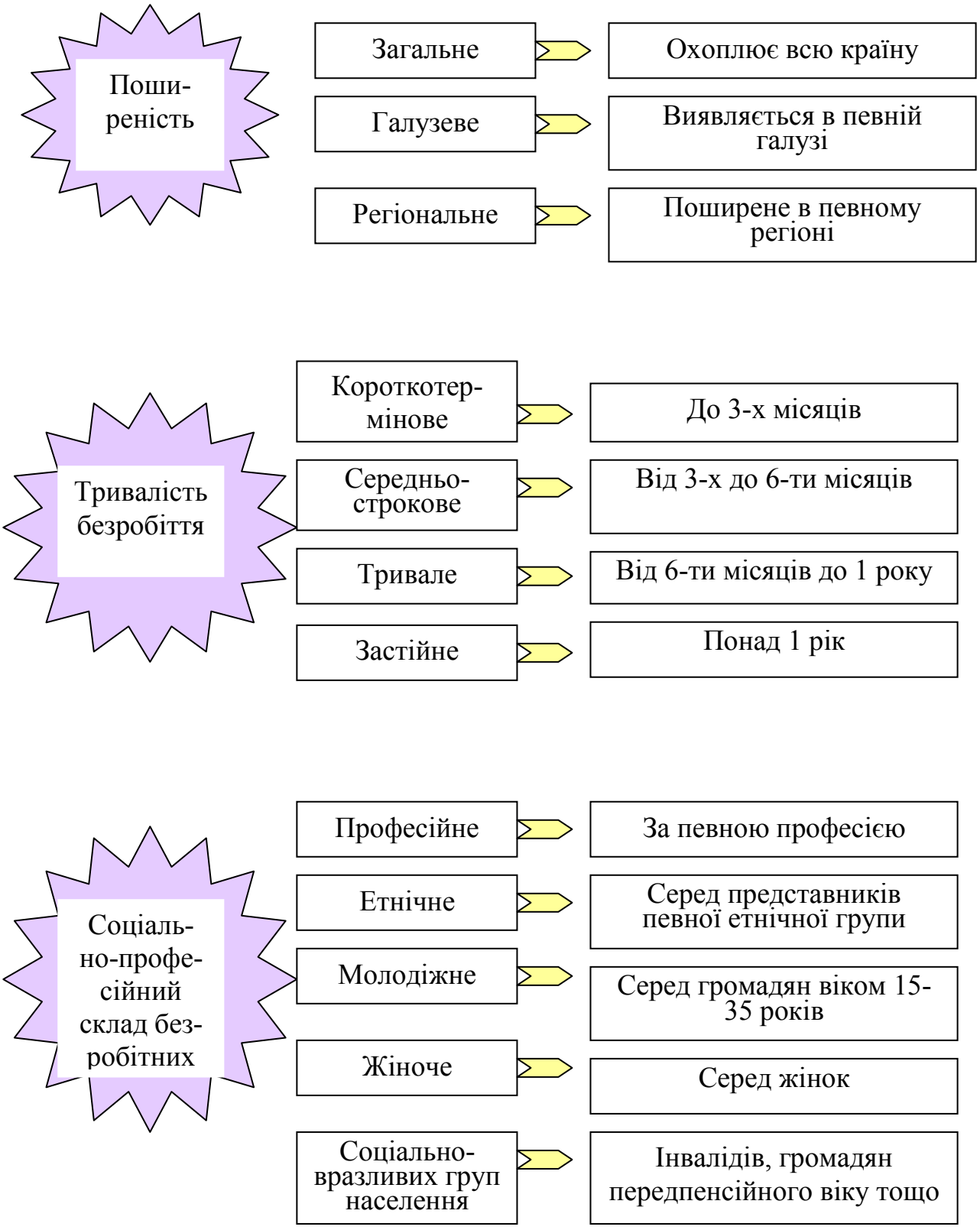



**Рис. 7.15.** Види безробіття в залежності від його поширеності, тривалості та соціально-професійного складу безробітних

**Рис. 7.16.** Характеристика видів безробіття за формою його виявлення

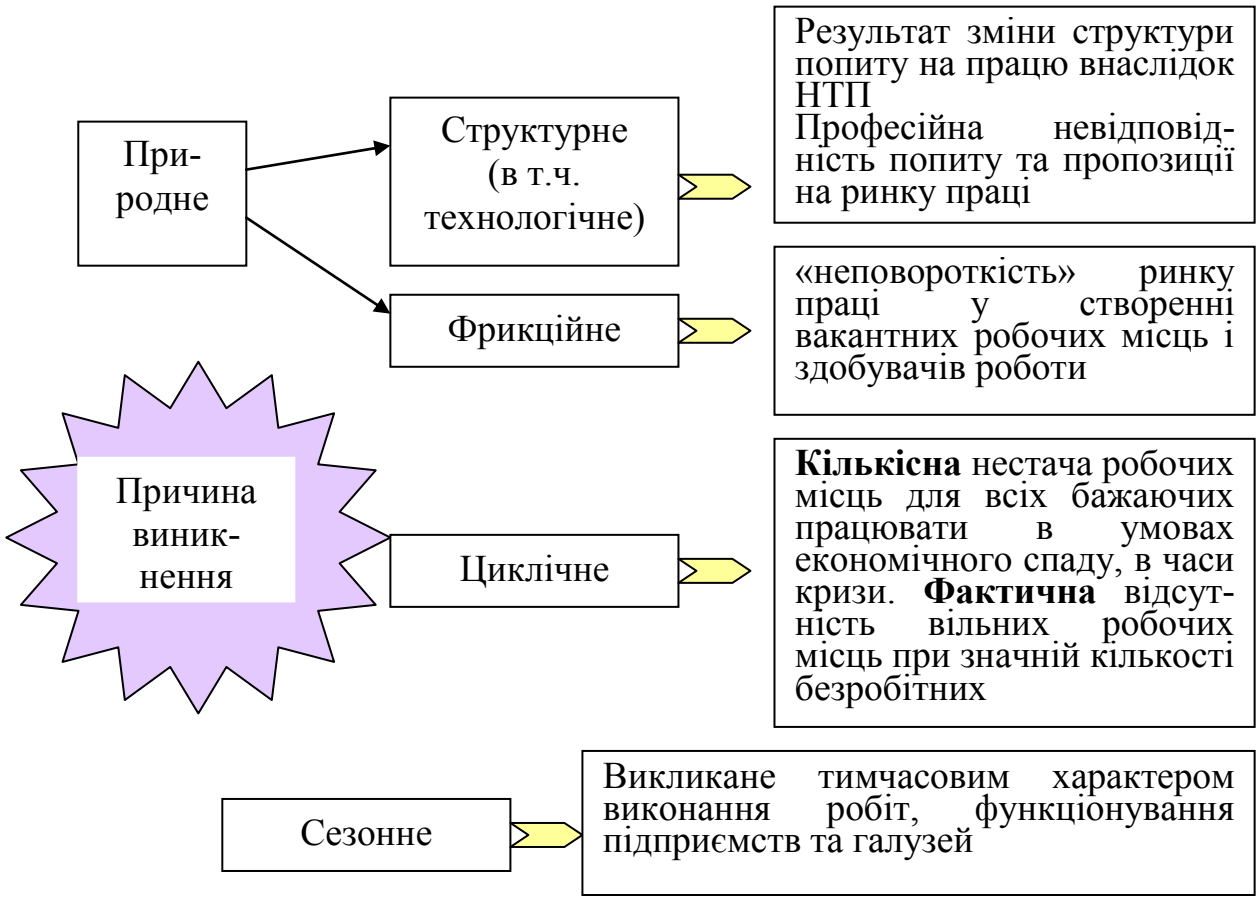



**Рис. 7.17.** Види безробіття за причинами їх виникнення

**Рис. 7.18.** Класифікація заходів щодо боротьби із безробіттям за часом дії

**Рис. 7.19.** Правове забезпечення гарантій в сфері зайнятості

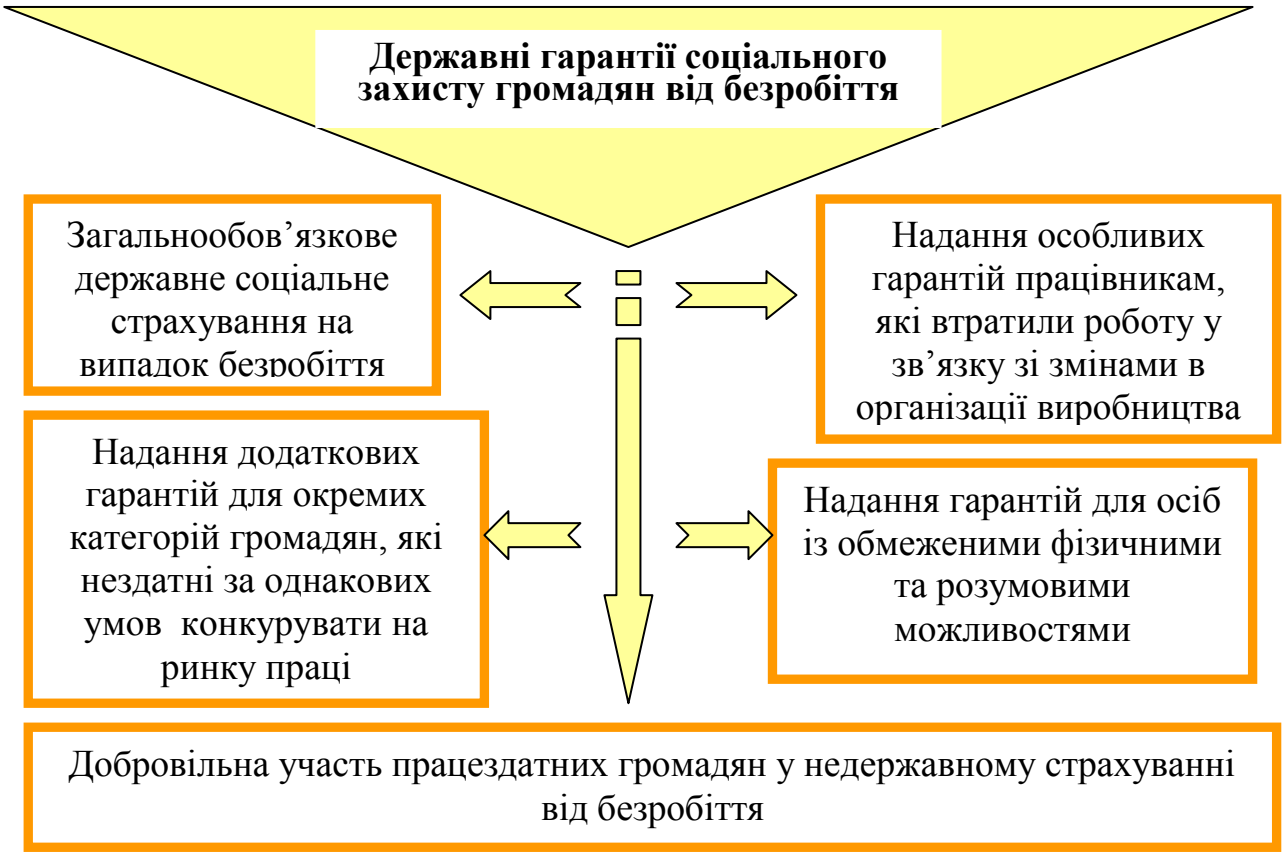



**Рис. 7.20.** Гарантії соціального захисту від безробіття

***Гарантії державної служби зайнятості громадянам, які визнані безробітними, за рахунок коштів Фонду загальнообов'язкового державного соціального страхування на випадок безробіття***

**НЕМАТЕРІАЛЬНІ**

- Профорієнтація
- Профпідготовка
- Професійна перепідготовка
- Оплачувані громадські роботи

**МАТЕРІАЛЬНІ**

- Допомога з безробіття
- Допомога з часткового безробіття
- Матеріальна допомога у період профпідготовки
- Матеріальна допомога з безробіття
- Допомога на поховання у разі смерті безробітного
- Дотація на створення власної справи

**Рис. 7.21.** Матеріальні й нематеріальні гарантії безробітним.

***АБСОЛЮТНІ***

1. Загальна чисельність безробітних – $\mathbf{Ч_б;}$
2. Чисельність безробітних серед різних категорій населення - $\mathbf{Ч_{бі};}$

**2.5. Показники безробіття**

***ВІДНОСНІ***

1. Рівень безробіття* за методологією офіційної статистики:

$$\mathbf{Рб}=\frac{\mathbf{Чб}}{\mathbf{Чнпр}}\times\mathbf{100},$$ де $\mathbf{Ч_{нпр}}$ – чис. населення працездатного віку;

2. Рівень безробіття* за методологією МОП:

$$\mathbf{Рб}=\frac{\mathbf{Чб}}{\mathbf{Чеан}}\times 100,$$ де $\mathbf{Ч_{еан}}$ – чис. економічно активного населення;

3. Рівень безробіття серед різних категорій населення - $\mathbf{Р_{бі}}$

**Рис. 7.22.** Абсолютні та відносні показники безробіття

*Основні показники безробіття та зайнятості в Україні наведено в табл.7.1-7.9 [13]

***Природний рівень безробіття*** – це мінімальний рівень безробіття в суспільстві, який неможливо зменшити і який відповідає поняттю повної зайнятості.

$$Р_{б.\ прир.} = Р_{б.\ стр.} + Р_{б\ фр.}$$

де $Р_{б.\ прир.}$ – природний рівень безробіття ( в економічно-розвинутих країнах знаходиться на рівні 3-7%);

$Р_{б.\ стр.}$ – рівень структурного безробіття;

$Р_{б.\ фр.}$ – рівень фрикційного безробіття.

**Рис. 7.23.** Природний рівень безробіття та його визначення

## *ЗАКОН ОУКЕНА*

Зростання рівня безробіття ($Р_{б\ факт.}$) на 1% над природним рівнем $Р_{б\ прир.}$ дає 2,5% втрати ВНП порівняно з потенційним.

***або***

Кожні додаткові 2,5% приросту реального ВНП зменшують рівень безробіття на 1%.

***або***

Скорочення реального ВНП на 2,5% збільшує фактичний рівень безробіття на 1%.

**Рис. 7.24.** Сутність закону Оукена

## 3. Регулювання зайнятості та державна політика в цій сфері

***Державне регулювання зайнятості*** – це система заходів цілеспрямованого впливу на попит та пропозицію праці, заробітну плату з метою стабілізації суспільства, підвищення ефективності суспільного відтворення, забезпечення стійкого економічного зростання.

### 3. 1. Принципи державної політики зайнятості та її основні напрями

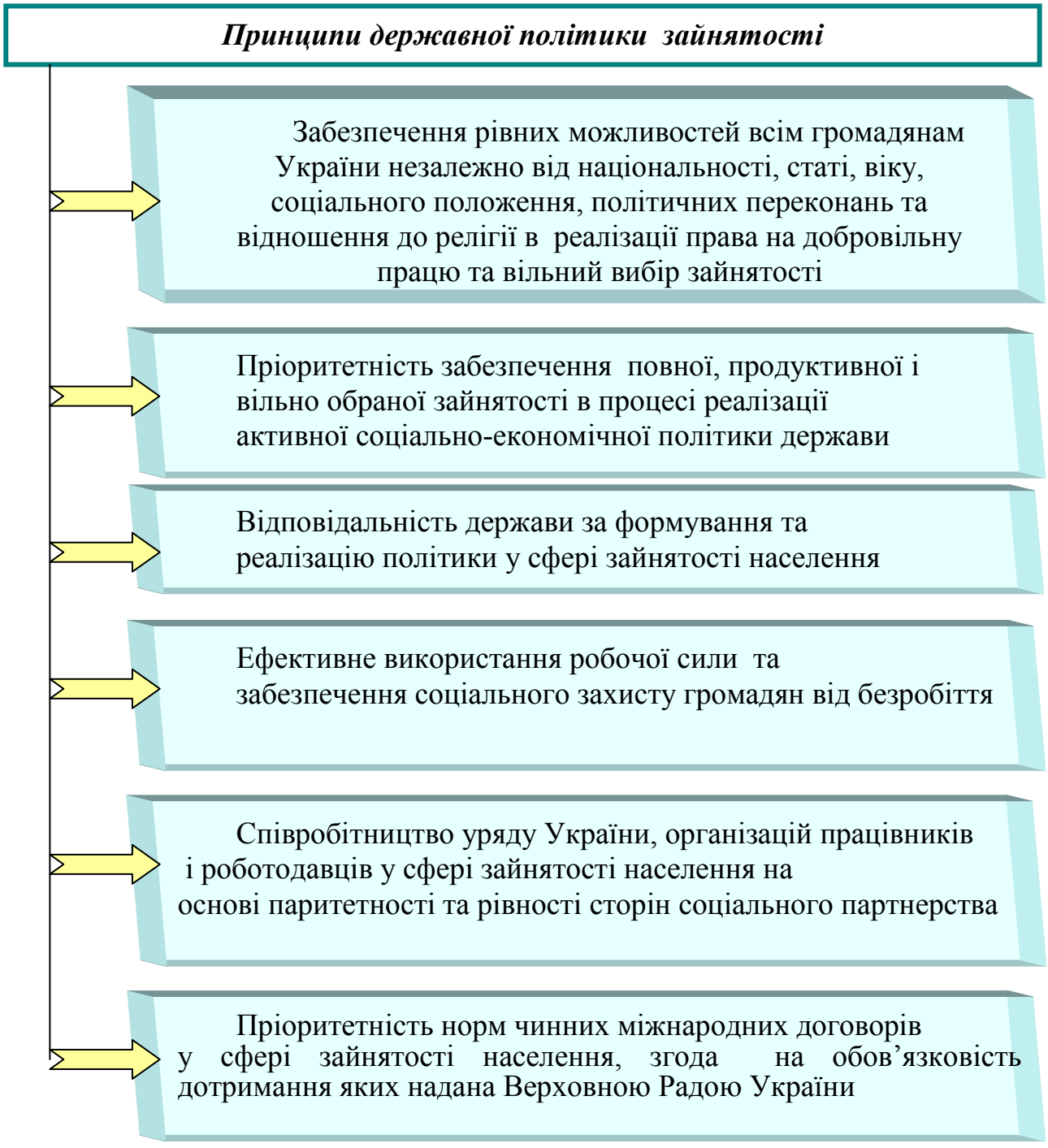



**Рис. 7.25.** Базові принципи державної політики зайнятості

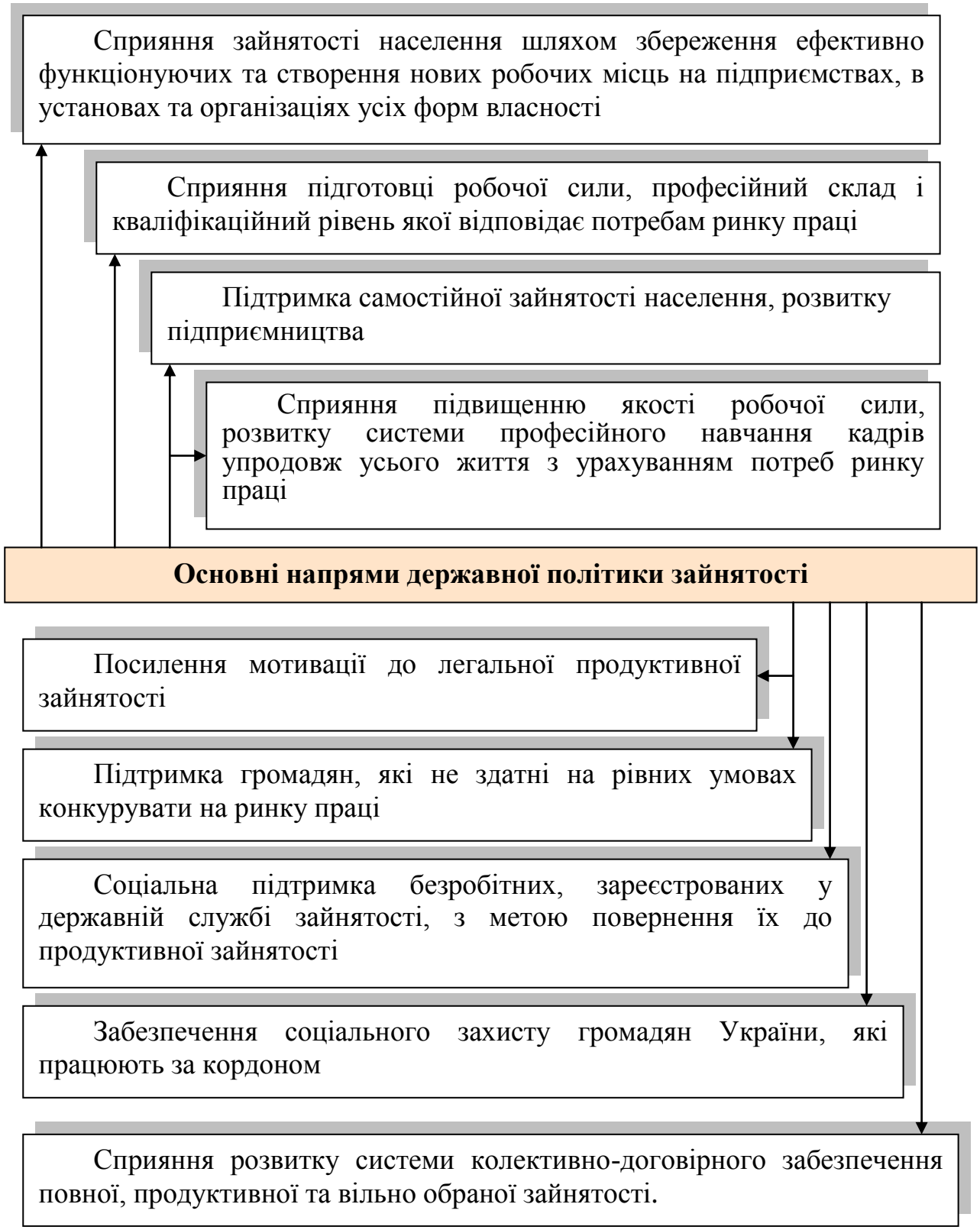



**Рис. 7.26.** Напрями державної політики зайнятості

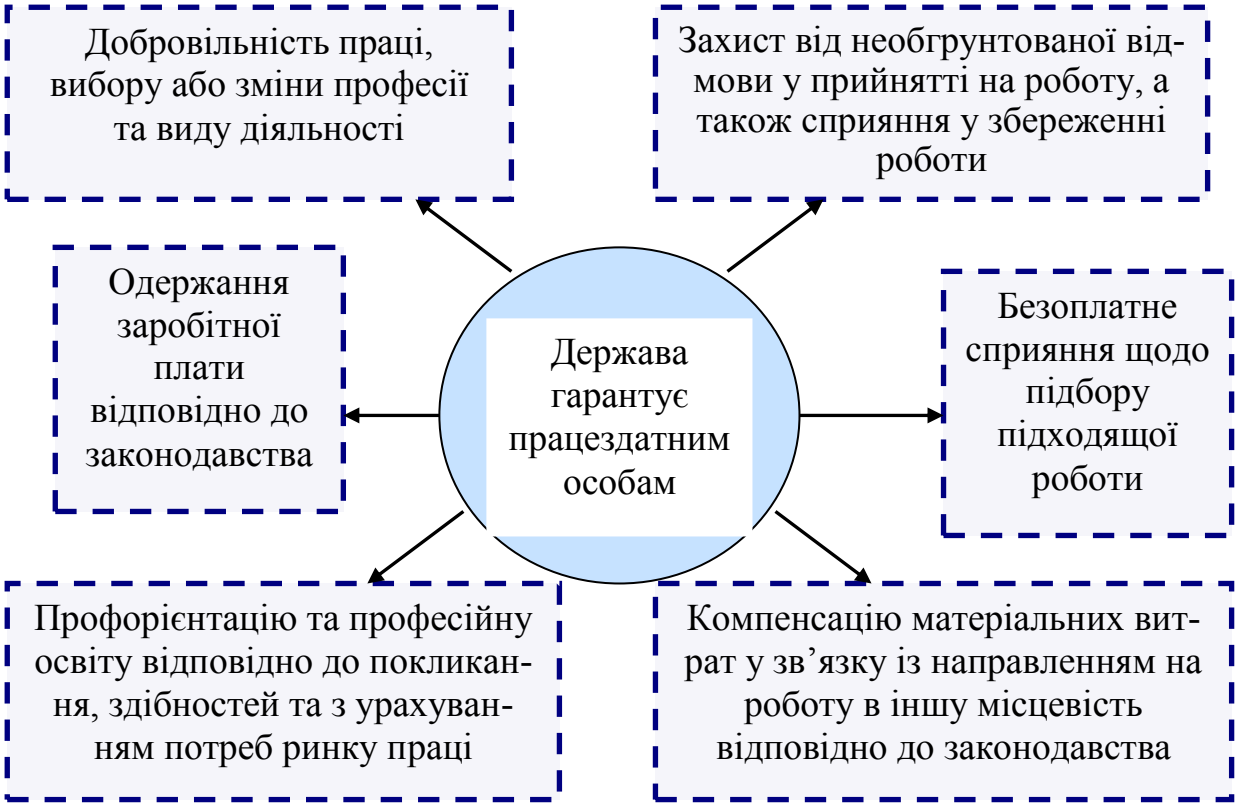



**Рис. 7.27.** Державні гарантії працездатному населенню

**3.2. Класифікація заходів щодо регулювання зайнятості населення**

**Рис. 7. 28.** Види заходів щодо регулювання зайнятості населення

**Рис. 7.29.** Рівні регулювання зайнятості населення

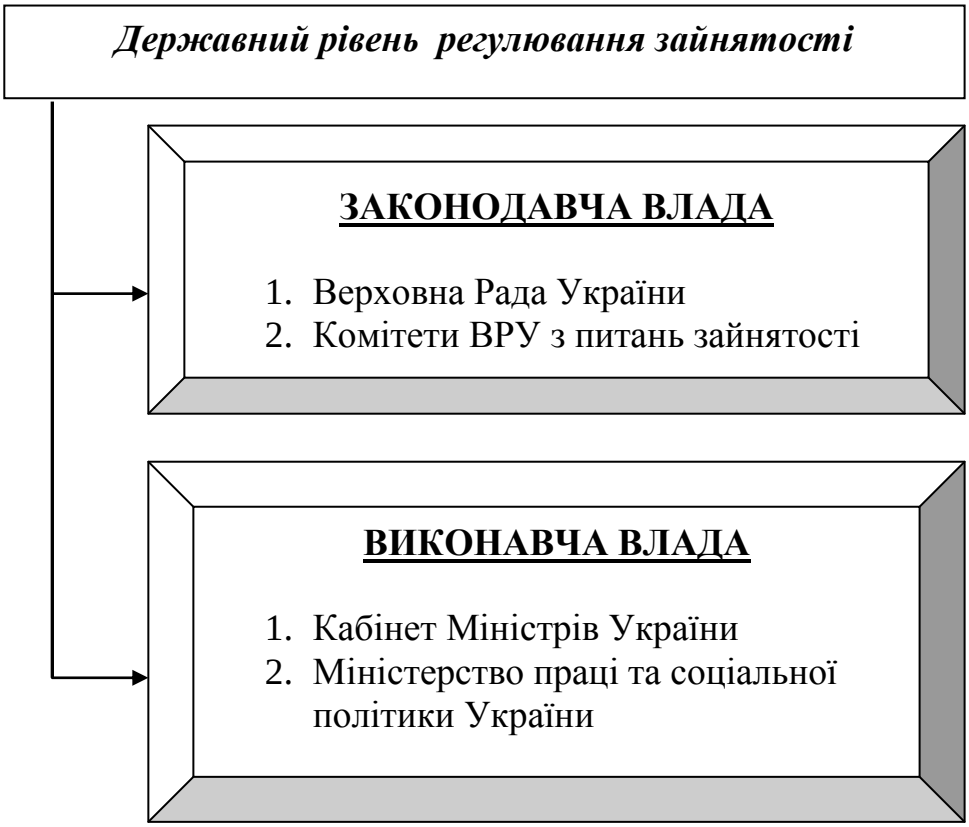



**Рис. 7.30.** Суб'єкти державного регулювання зайнятості населення

***Основні сфери діяльності Міністерства праці та соціальної політики***

- Оплата та мотивація праці працівників у виробничих галузях та в бюджетній сфері
- Рівень життя та соціальний захист населення
- Політика на ринку праці та зайнятості населення
- Організація праці
- Підготовка та перепідготовка кадрів
- Охорона та умови праці
- Трудові відносини та соціальне партнерство
- Правове регулювання праці та соціальних питань
- Міжнародне співробітництво

**Рис. 7.31.** Сфери функціонування міністерства праці та соціальної політики

**Рис. 7.32.** Зміст регіональних програм зайнятості населення

## 3.4. Державна служба зайнятості та її основні завдання

**Державна служба зайнятості** – це державний орган, який забезпечує додержання наданих державою громадянам гарантій зайнятості та соціального захисту від безробіття.

**Рис. 7.33.** Основні функції Державної служби зайнятості

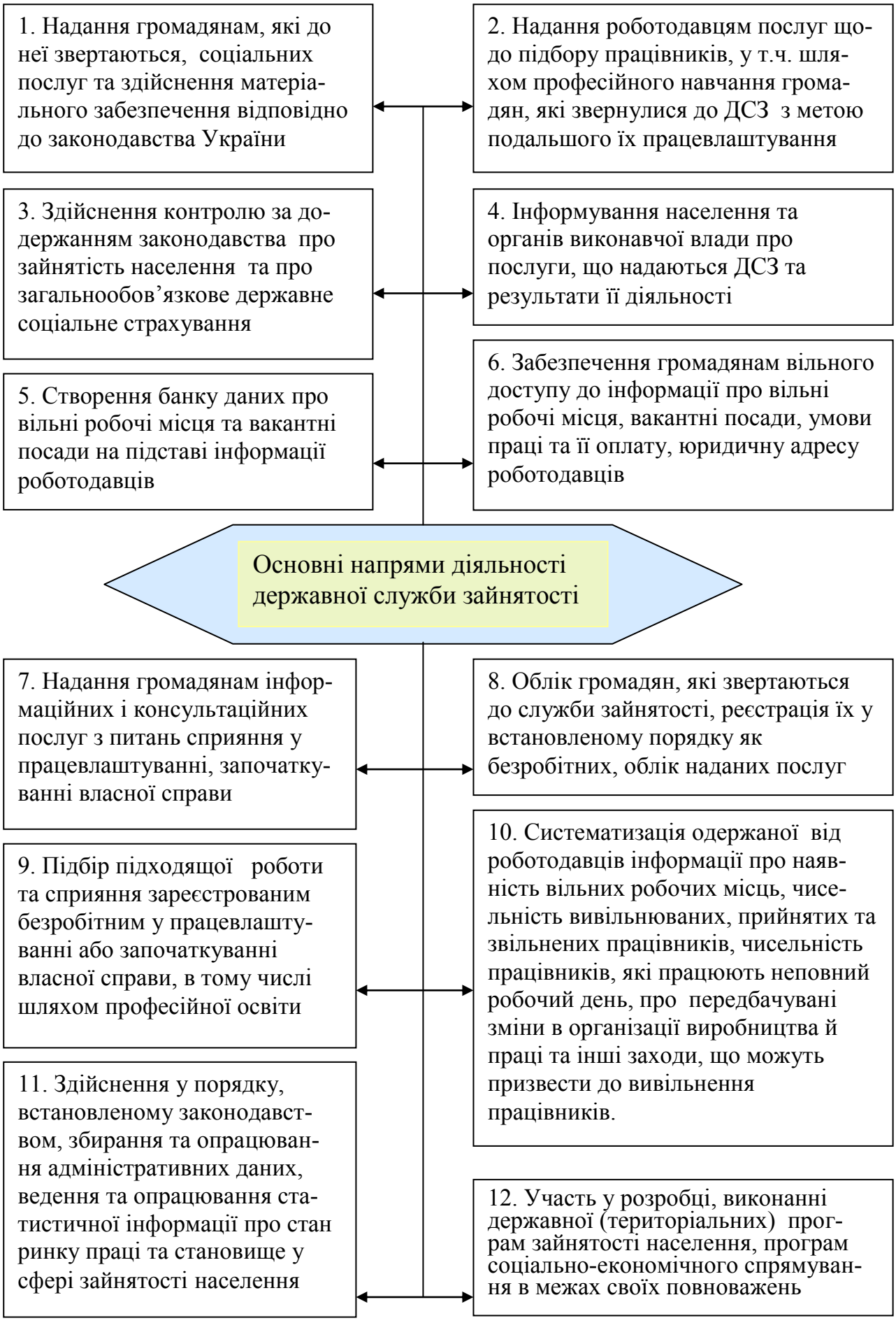



**Рис. 7.34.** Спрямованість діяльності Державної служби зайнятості

Таблиця 7.1

**Динаміка безробітного населення, які скористалися послугами ДСЗ. Показники потреби в робочій силі. Навантаження незайнятого населення на одне вільне робоче місце та середній розмір допомоги по безробіттю за період 2000-2008 рр.** [1]

| | Безробітне населення працездатного віку, зареєстроване у державній службі зайнятості | | | Кількість незайнятих громадян, які скористалися послугами державної служби зайнятості, в цілому за рік | | | | Потреба в робочій силі, на кінець року | Навантаження незайнятого населення на одне вільне робоче місце, вакантну посаду, на кінець року | Середній розмір допомоги з безробіття в грудні | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | | Усього, тис.осіб | з них | | | | | | | |
| | | | | | працевлаштовано | | перебували на обліку, на кінець року | | | | | |
| | у середньому, тис. осіб | у % до | | | тис. осіб | у % до тих, які перебували на обліку | тис. осіб | тис. осіб | осіб | гривень | у % | |
| | | ЕАН працездатного віку | населення працездатного віку | | | | | | | | до мінімальної заробітної плати | до попереднього року |
| **2000** | 1178,7 | 5,6 | 4,2 | 2 744,1 | 597,0 | 21,8 | 1 188,0 | 68,2 | 17 | 59,39 | 50,3 | 119,2 |
| **2001** | 1063,2 | 5,1 | 3,8 | 2 760,2 | 772,7 | 28,0 | 1 028,8 | 96,9 | 11 | 85,23 | 72,2 | 143,5 |
| **2002** | 1028,1 | 5,0 | 3,7 | 2 799,2 | 831,8 | 29,7 | 1 055,2 | 123,9 | 9 | 105,98 | 64,2 | 124,3 |
| **2003** | 1024,2 | 5,0 | 3,6 | 2 835,2 | 877,3 | 30,9 | 1 003,7 | 138,8 | 7 | 118,32 | 57,7 | 111,6 |
| **2004** | 975,5 | 4,7 | 3,5 | 2 900,6 | 984,2 | 33,9 | 998,9 | 166,5 | 6 | 146,37 | 61,8 | 123,7 |
| **2005** | 891,9 | 4,4 | 3,2 | 2 887,7 | 1 049,8 | 36,4 | 903,5 | 186,6 | 5 | 192,89 | 58,1 | 131,8 |
| **2006** | 784,5 | 3,8 | 2,8 | 2 700,4 | 1 070,8 | 39,7 | 780,9 | 170,5 | 5 | 251,48 | 62,9 | 130,4 |
| **2007** | 673,1 | 3,3 | 2,4 | 2 419,7 | 1 098,6 | 45,4 | 660,3 | 169,7 | 4 | 339,27 | 73,8 | 134,9 |
| **2008** | 596,0 | 2,9 | 2,1 | 2500,7 | 1084,0 | 43,3 | 876,2 | 91,1 | 10 | 571,07 | 94,4 | 168, |

[1] В таблицях 7.1-7.7 цифрові дані наведені згідно інформації Держкомстату України / http://ukrstat.gov.ua/ - Розділ «Ринок праці».

Таблиця 7.2

***Склад економічно неактивного населення у 2000-2008 рр.***

*(у середньому за період)*

| Роки | Економічно неактивне населення, всього, тис. осіб | *у тому числі за причинами економічної неактивності* | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | пенсіонери за віком, по інвалід-ності та на пільгових умовах | учні, сту-денти | зайняті в домогоспо дарстві, перебу-вають на утриманні | не пра-цювали за станом здоров'я (через хворобу) | зневірені | не знають, де і як шукати роботу | вважають, що немає підходя-щої роботи | мають сезонний характер роботи, сподіваються повернутися на попередню роботу | інші |
| | | *у відсотках до підсумку* | | | | | | | | |
| 2000 | 13 318,4 | 52,5 | 26,5 | 11,6 | ... | 4,6 | ... | ... | 0,8 | 4,0 |
| 2001 | 13 595,6 | 51,3 | 27,0 | 10,9 | ... | 5,3 | ... | ... | 1,0 | 4,5 |
| 2002 | 13 667,5 | 50,1 | 27,6 | 10,8 | ... | 5,0 | ... | ... | 1,0 | 5,5 |
| 2003 | 13 687,6 | 49,5 | 28,5 | 10,6 | ... | 4,6 | ... | ... | 1,0 | 5,8 |
| 2004 | 13 622,9 | 49,1 | 26,7 | 12,5 | 2,0 | 2,9 | 0,9 | 0,7 | 1,2 | 4,0 |
| 2005 | 13 559,7 | 47,7 | 27,2 | 14,8 | 2,3 | 2,1 | 0,9 | 0,8 | 1,0 | 3,2 |
| 2006 | 13 542,1 | 48,7 | 27,6 | 16,4 | 2,3 | 1,5 | 0,5 | 0,7 | 0,7 | 1,6 |
| 2007 | 13 312,0 | 49,5 | 27,2 | 17,0 | 2,0 | 1,3 | 0,5 | 0,5 | 0,5 | 1,5 |
| 2008 | 12 971,1 | 49,6 | 26,8 | 17,7 | 1,9 | 1,1 | 0,3 | 0,5 | 0,6 | 1,5 |

**Примітка:** Починаючи з 2004 року, в зв'язку зі змінами у програмі обстеження, причини економічної неактивності наводяться більш детально

Таблиця 7.3

***Динаміка безробіття в Україні за професійними групами у 1999−2008 роках***

*(на кінець звітного періоду; тис. осіб)*

| Роки | за професійними групами | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | законодавці, вищі державні службовці, керівники, менеджери (управителі) | професіонали | фахівці | технічні службовці | працівники сфери торгівлі та послуг | кваліфіковані робітники сільського та лісового господарств, риборозведення та рибальства | кваліфіковані робітники з інструментом | робітники з обслуговування, експлуатації та контролювання за роботою технологічного устаткування, складання устаткування та машин | найпростіші професії*/ |
| 1999 | 58,1 | 100,2 | 163,9 | 65,0 | 149,3 | 24,9 | 235,8 | 226,2 | 181,2 |
| 2000 | 62,2 | 91,9 | 157,8 | 64,4 | 145,4 | 36,2 | 213,3 | 219,8 | 197,0 |
| 2001 | 53,9 | 75,1 | 124,7 | 56,1 | 127,2 | 34,7 | 164,7 | 187,8 | 204,6 |
| 2002 | 54,9 | 68,3 | 118,9 | 57,1 | 137,4 | 45,0 | 142,4 | 183,7 | 247,5 |
| 2003 | 51,1 | 60,2 | 105,4 | 52,6 | 133,7 | 48,5 | 120,1 | 168,3 | 263,8 |
| 2004 | 55,7 | 52,2 | 91,7 | 50,9 | 139,1 | 48,5 | 108,9 | 156,0 | 295,9 |
| 2005 | 56,0 | 48,1 | 78,4 | 46,7 | 120,6 | 41,5 | 95,4 | 153,5 | 263,3 |
| 2006 | 55,2 | 44,0 | 67,6 | 42,4 | 100,5 | 37,9 | 79,5 | 138,5 | 215,3 |
| 2007 | 47,5 | 38,1 | 55,3 | 36,3 | 86,7 | 35,9 | 68,8 | 120,4 | 171,3 |
| 2008 | 66,9 | 54,6 | 72,0 | 46,2 | 106,6 | 42,0 | 116,3 | 176,8 | 194,8 |

*/Включаючи осіб без професії. **Примітка.** Назви професійних груп наведені відповідно до нової редакції Класифікатора професій (ДК 003:2005), яку прийнято і надано чинності наказом Держспоживстандарту від 26 грудня 2005 року №375.

Таблиця 7.4

**Динаміка кількості зареєстрованих безробітних за причинами незайнятості у 1999-2008рр.**

(на кінець звітного періоду; тис. осіб)

| Роки | Усього | у тому числі | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | особи, які не були зайняті до 1 року | у т.ч. з причин незайнятості | | | | особи, які не були зайняті з різних причин більше 1 року |
| | | | вивільнені у зв'язку зі змінами в організації виробництва та військовослужбовці, звільнені за скороченням чисельності або штату без права на пенсію | звільнені за власним бажанням | випускники навчальних закладів | не зайняті з інших причин | |
| **1999** | 1174,5 | 889,1 | 216,3 | 365,4 | 65,5 | 241,9 | 285,4 |
| **2000** | 1155,2 | 918,9 | 189,8 | 353,6 | 56,4 | 319,1 | 236,3 |
| **2001** | 1008,1 | 818,4 | 150,9 | 243,0 | 44,6 | 379,9 | 189,7 |
| **2002** | 1034,2 | 794,1 | 108,8 | 194,9 | 38,6 | 451,8 | 240,1 |
| **2003** | 988,9 | 779,4 | 90,0 | 146,7 | 36,7 | 506,0 | 209,5 |
| **2004** | 981,8 | 803,4 | 67,8 | 135,7 | 34,8 | 565,1 | 178,4 |
| **2005** | 881,5 | 735,1 | 49,6 | 109,7 | 28,7 | 547,1 | 146,4 |
| **2006** | 759,5 | 652,4 | 46,8 | 85,4 | 21,0 | 499,2 | 107,1 |
| **2007** | 642,3 | 562,0 | 36,2 | 72,0 | 15,0 | 438,9 | 80,3 |
| **2008** | 844,9 | 737,1 | 30,5 | 88,7 | 22,6 | 595,3 | 107,8 |

Таблиця 7.5

**Динаміка навантаження незайнятих трудовою діяльністю громадян на вільні робочі місця за професійними групами у 1999-2008рр.**

(на кінець звітного періоду; осіб)

| Роки | Всього | у тому числі за професійними групами | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | законодавці, вищі державні службовці, керівники, менеджери (управителі) | професіонали | фахівці | технічні службовці | працівники сфери торгівлі та послуг | кваліфіковані робітники сільського та лісового господарств, риборозведення та рибальства | кваліфіковані робітники з інструментом | робітники з обслуговування, експлуатації та контролювання за роботою технологічного устаткування, складання устаткування та машин | найпростіші професії |
| **1999** | 24 | 22 | 20 | 34 | 125 | 70 | 30 | 13 | 17 | 55 |
| **2000** | 17 | 19 | 15 | 24 | 76 | 42 | 44 | 8 | 14 | 48 |
| **2001** | 11 | 11 | 8 | 14 | 43 | 26 | 29 | 4 | 8 | 31 |
| **2002** | 9 | 8 | 5 | 10 | 25 | 20 | 26 | 3 | 7 | 28 |
| **2003** | 7 | 6 | 4 | 8 | 20 | 18 | 27 | 2 | 6 | 24 |
| **2004** | 6 | 5 | 3 | 6 | 12 | 14 | 24 | 2 | 4 | 18 |
| **2005** | 5 | 4 | 3 | 5 | 9 | 10 | 18 | 2 | 4 | 12 |
| **2006** | 5 | 5 | 3 | 4 | 8 | 7 | 20 | 2 | 4 | 9 |
| **2007** | 4 | 4 | 2 | 4 | 6 | 6 | 25 | 1 | 4 | 7 |
| **2008** | 10 | 10 | 5 | 6 | 12 | 13 | 53 | 6 | 12 | 14 |

**Примітка.** Назви професійних груп наведені відповідно до нової редакції Класифікатора професій (ДК 003:2005), яку прийнято і надано чинності наказом Держспоживстандарту від 26 грудня 2005 року №375.

Таблиця 7.6

***Динаміка безробіття за статтю у 1999-2008 рр.***

*(на кінець звітного періоду; тис. осіб)*

| Роки | Усього | за статтю | |
|---|---|---|---|
| | | жінки | чоловіки |
| **1999** | 1204,6 | 744,3 | 460,3 |
| **2000** | 1188,0 | 746,5 | 441,5 |
| **2001** | 1028,8 | 655,7 | 373,1 |
| **2002** | 1055,2 | 674,7 | 380,5 |
| **2003** | 1003,7 | 635,1 | 368,6 |
| **2004** | 998,9 | 628,0 | 370,9 |
| **2005** | 903,5 | 545,7 | 357,8 |
| **2006** | 780,9 | 468,3 | 312,6 |
| **2007** | 660,3 | 393,7 | 266,6 |
| **2008** | 844,9 | 465,2 | 379,7 |

Таблиця 7.7

**Рівень економічної активності населення за статтю, віковими групами та місцем проживання у 2008 році**

(у середньому за період, у % до загальної кількості населення відповідної вікової групи)

| | Усього | у тому числі за віковими групами, років | | | | | | Працездатного віку[1] |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | 15–24 | 25–29 | 30–39 | 40–49 | 50–59 | 60–70 | |
| **Все населення** | 63,3 | 43,0 | 82,2 | 86,1 | 85,0 | 63,5 | 21,8 | **72,3** |
| жінки | 57,5 | 37,7 | 72,7 | 81,2 | 83,9 | 55,4 | 19,5 | 68,7 |
| чоловіки | 69,8 | 48,1 | 91,4 | 91,1 | 86,2 | 73,7 | 25,3 | 75,8 |
| міське населення | 62,4 | 40,9 | 83,8 | 86,9 | 85,7 | 61,6 | 13,7 | 72,3 |
| сільське населення | 65,6 | 48,0 | 77,8 | 84,2 | 83,3 | 68,4 | 37,3 | 72,5 |

[1] Жінки віком 15 - 54 роки, чоловіки - 15 - 59 років.

Таблиця 7.8

**Рівень безробіття населення (за методологією МОП ) у країнах *Євросоюзу та в Україні у* 2006,2007,2008 рр.**

| Країна | Рівень безробіття, у %, 2006 р. | Рівень безробіття, у %, 2007 р. | Рівень безробіття, у %, 2008 р. |
|---|---|---|---|
| Нідерланди | 3,9 | 3,2 | 3,0 |
| Данія | 3,9 | 3,7 | 2,9 |
| Кіпр | 4,7 | 3,9 | 3,7 |
| Литва | 5,6 | 4,3 | 4,7 |
| Австрія | 4,8 | 4,4 | 4,2 |
| Ірландія | 4,4 | 4,5 | 5,2 |
| Естонія | 5,9 | 4,7 | 4,1 |
| Люксембург | 4,7 | 4,7 | 4,2 |
| Словенія | 6,0 | 4,8 | 4,6 |
| Сполучене Королівство | 5,3 | 5,2 | 5,2 |
| Чеська Республіка | 7,1 | 5,3 | 4,5 |
| Латвія | 6,8 | 6,0 | 6,0 |
| Італія | 6,8 | 6,1 | - |
| Швеція | 7,0 | 6,1 | 6,5 |
| Мальта | 7,4 | 6,4 | 5,7 |
| Румунія | - | 6,4 | - |
| **Україна** | **6,8** | **6,4** | **6,2** |
| Болгарія | - | 6,9 | 6,0 |
| Фінляндія | 7,7 | 6,9 | 7,0 |
| Угорщина | 7,5 | 7,4 | 7,7 |
| Бельгія | 8,3 | 7,5 | 6,9 |
| Португалія | 7,7 | 8,0 | 7,6 |
| Греція | 8,9 | 8,3 | - |
| Іспанія | 8,6 | 8,3 | 10,0 |
| Франція | 9,4 | 8,3 | 7,5 |
| Німеччина | 8,4 | 8,4 | 7,7 |
| Польща | 13,8 | 9,6 | 7,7 |
| Словаччина | 13,4 | 11,1 | 10,5 |

Таблиця 7.9

**Рівень зареєстрованого безробіття серед країн СНД у 2006,2007,2008 рр.**

*(у % до економічно активного населення,на кінець звітного періоду)*

| ***Країна*** | ***Рівень безробіття*** | | |
|---|---|---|---|
| | ***2006 рік*** | ***2007 рік*** | ***2008 рік*** |
| Вірменія | 7,2 | 6,6 | 6,4 |
| **Україна** | **3,8** | **3,3** | **2,6** |
| Киргизстан | 3,5 | 3,3 | 3,1 |
| Таджикистан | 2,3 | 2,6 | 2,4 |
| Росія | - | 2,0 | 1,8 |
| Молдова | - | 1,4 | 1,5 |
| Азербайджан | 1,3 | 1,2 | 1,0 |
| Білорусь | 1,2 | 1,0 | 1,0 |
| Казахстан | - | 0,7 | 0,7 |

Таблиці 7.8-7.9 - Інтернет-ресурс http://hdr.undp.org : Human Development Report 2008.

**Питання для самоконтролю**

1. У чому полягає соціально-економічна суть зайнятості?
2. Якими показниками можна оцінити рівень зайнятості?
3. Чим характеризується економічна та соціальна сутність зайнятості?
4. Які є види зайнятості? Як ви розумієте повну зайнятість населення?
5. Охарактеризуйте форми зайнятості.
6. На яких основних принципах базується державна політика зайнятості?
7. З’ясуйте основні гарантії держави у сфері зайнятості.
8. Що таке безробіття? Хто може бути зарахований до безробітних громадян?
9. З допомогою яких показників розраховується рівень безробіття?
10. Які чинники формують безробіття?
11. Які види безробіття ви знаєте? Які з них потребують особливої уваги?
12. Яка основна мета і завдання програми зайнятості населення?

## ПРАКТИЧНА ЧАСТИНА

## ТЕСТИ

**1. Розрізняють такі форми зайнятості:**

а) повна, неповна та часткова;

б) первинна та вторинна;

в) постійна та тимчасова;

г) немає правильної відповіді;

д) усі відповіді правильні.

**2. На сьогодні можна виділити декілька основних моделей політики зайнятості:**

а) одну основну модель політики зайнятості;

б) дві основні моделі політики зайнятості;

в) три основні моделі політики зайнятості;

г) чотири основні моделі політики зайнятості;

д) немає правильної відповіді.

**3. Найбільш ефективним напрямком у межах активної політики зайнятості є:**

а) розвиток державної служби зайнятості;

б)страхування з безробіття;

в) профорієнтаційне консультування;

г) реєстрація безробітного населення;

д) немає правильної відповіді.

**4. До пасивних заходів у сфері зайнятості відноситься:**

а) виплата допомоги з безробіття;

б) реєстрація безробітних;

в) субсидування зайнятості;

г) надання негрошових форм підтримки безробітних;

д) немає правильної відповіді.

**5. Підвищення рівня безробіття може бути викликане:**

а) збільшенням потоку з числа зайнятих до економічно неактивного населення;

б) збільшенням потоку з числа безробітних до економічно неактивного населення;

в) скороченням потоку з числа економічно неактивного населення до безробітних;

г) збільшенням потоку з числа безробітних до зайнятих;

д) немає правильної відповіді.

**6. Яку частину ВВП за законом Оукена необхідно щорічно спрямовувати на створення нових робочих місць, щоб загальний рівень безробіття знизити на 1%:**

а) 2,0 %;

б) 5,0 %;

в) 7,0 %;

г) немає правильної відповіді.

**7. Укажіть види зайнятості населення:**

а) продуктивна зайнятість;

б) соціально-корисна зайнятість;

в) часткова зайнятість;

г) ефективна зайнятість;

д) гнучка зайнятість.

**8. Перелічіть основні функції служби зайнятості в Україні:**

а) облік вільних робочих місць та громадян, які звертаються з питань працевлаштування;

б) здійснення процесу купівлі-продажу робочої сили;

в) аналіз та прогнозування попиту та пропозиції на робочу силу;

г) вирішення питань про ціну робочої сили;

д) надання допомоги громадянам у підборі підходящої роботи;

е) реєстрація безробітних та надання їм матеріальної допомоги;

є) організація професійної підготовки та перепідготовки громадян;

ж) консультація громадян про можливість отримання роботи;

з) перепродаж робочої сили;

и) участь у підготовці перспективних та поточних програм зайнятості.

**9. До якої форми зайнятості можна віднести ситуацію, за якою працівник 128 годин на рік перебував у відпустці з ініціативи адміністрації підприємства:**

а) нестандартна
б) повна
в) неповна
г) видима
д) добровільна
е) вимушена

## ЗАДАЧІ

**Задача 1.** В районі зайнято економічною діяльністю 65 870 громадян. На обліку в центрі зайнятості перебуває 4 820 безробітних громадян. У даному місяці 968 осіб працевлаштовано, а 1 238 осіб було взято на облік як безробітні. Визначте чисельність безробітних на кінець місяця. Рівень безробіття, тривалість безробіття і ризик залишитися без роботи.

**Задача 2.** На початок року в області А економічно активне населення становило 832 тис. осіб, в області Б – 1263 тис. Відповідно зайнятих економічною діяльністю було 628 і 835 тис. осіб. На кінець року чисельність економічно активного населення в області А зросла на 32,0 тис. осіб. у т.ч. безробітних на 15,3 тис. В області Б чисельність економічно активного населення за даний рік не змінилася. А чисельність безробітних зросла на 7,2 тис. осіб. Визначте, в якій області протягом року був вищий рівень використання ресурсів праці?

**Задача 3.** У місті 239 тис.осіб у віці від 15 до 70 років включно працюють у різних галузях економіки, 19,6 тис. – ведуть індивідуальну трудову діяльність, 14,5 тис. громадян даної вікової категорії зайняті доглядом за дітьми та хворими; 39,8 тис. – незайняті, серед яких 18,6 тис. осіб за даними щоквартального обстеження шукають роботу. Визначте: чисельність економічно активного населення; рівень економічної активності населення та рівень безробіття в місті.

**Задача 4.** Використовуючи закон Оукена, розрахуйте на скільки відсотків зміниться рівень безробіття протягом року, якщо при потенційному ВНП 1400 млрд. грн., фактичний ВНП на початок року складав 1330 млрд. грн., а на кінець року – 1295 млрд. грн. Природний рівень безробіття становить 5%.

## СИТУАЦІЙНІ ТА РОЗРАХУНКОВІ ЗАВДАННЯ

**Ситуаційне завдання 1.** Проаналізуйте таблицю 7.1 та обґрунтуйте позитивну та негативну (+,-) тенденції.

**Ситуаційне завдання 2.** Зробіть аналіз таблиць 7.4 та 7.5. На основі отриманих результатів (показників вивільнених у зв'язку зі змінами в організації виробництва, звільнених за власним бажанням та випускників навчальних закладів) запропонувати заходи зі стабілізації ситуації на ринку праці.

**Ситуаційне завдання 3.** Ваші пропозиції щодо регулювання державної політики зайнятості, виходячи з аналізу табл. 7.6 (динаміки навантаження не зайнятих трудовою діяльністю громадян на вільні робочі місця за професійними групами).

**Ситуаційне завдання 4.** Проаналізуйте рівень економічної активності населення за статтю, віковими групами та місцем проживання (табл.7.8) та обґрунтуйте заходи, що дозволять пом'якшити ситуацію.

**Ситуаційне завдання 5.** Які пріоритети у витратах коштів, призначених для здійснення міським центром зайнятості активних заходів, ви б визначили в разі розвитку в місті технологічного та структурного безробіття?

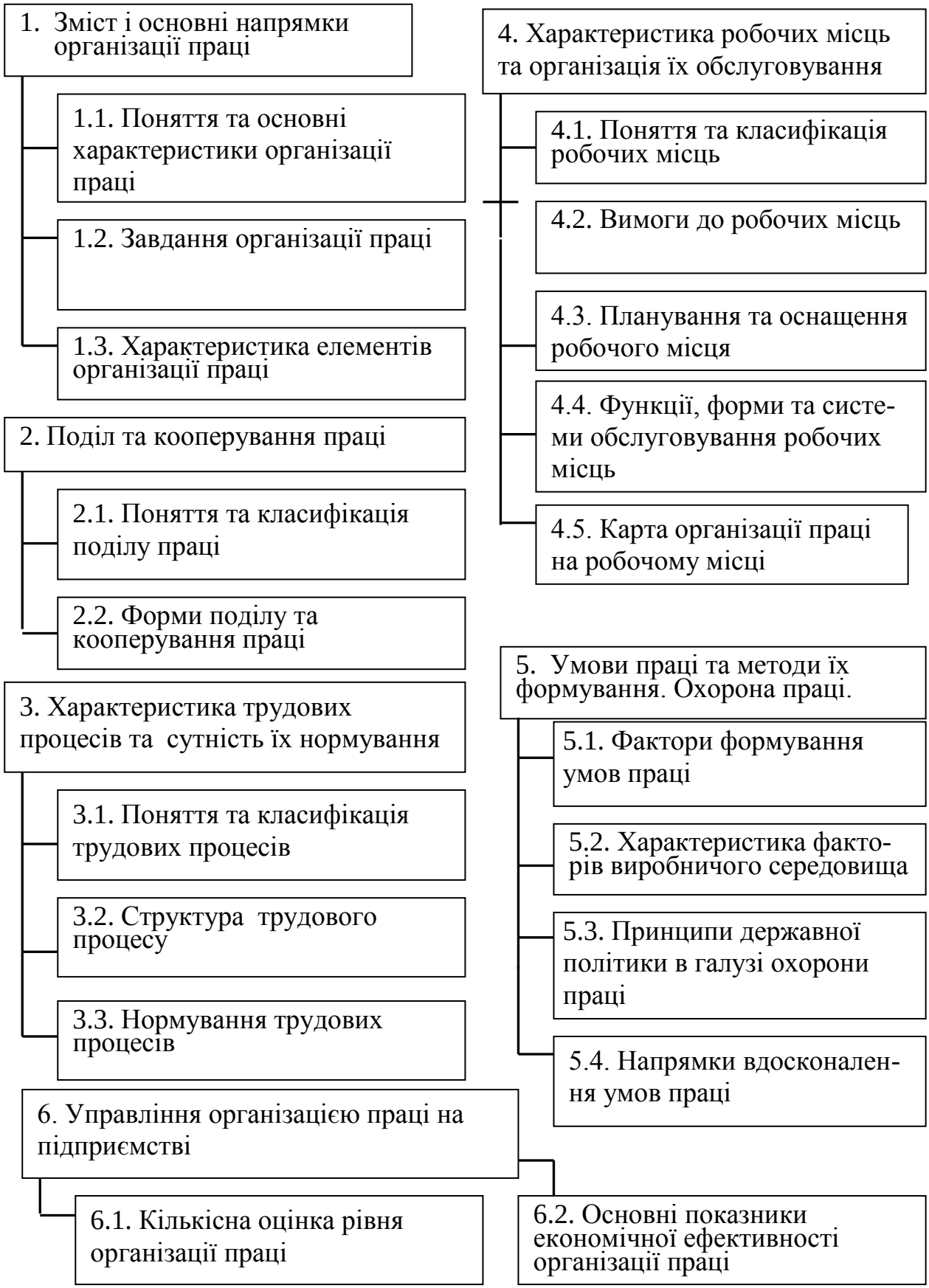
**Ситуаційне завдання 6.** На підприємстві приховують безробіття. За якими ознаками це можна встановити?

## ЛІТЕРАТУРА

1. Закон України «Про зайнятість населення»// Закони України. –Т.1. –К.: Ін-т законодавства, 1996.

2. Васильченко В.С., Петюх В.М., Щетініна Л.В. Ринок праці: Навч.-метод. посіб. для самост. вивч. дисц. / Вид. 2-ге, перероб.і доп. – К.: КНЕУ, 2006. – 228 с.
3. Грішнова О.А. Економіка праці та соціально-трудові відносини: Підручник.-К.: Знання, 2005.- С.147-185.
4. Економіка праці та соціально-трудові відносини. Опорний курс лекцій для студентів 3 курсу всіх форм навчання всіх спеціальностей (Відп. за випуск М.С. Татаревська. ) – Одеса: ОДЕУ, ротапринт, 2008р.- 318 с.
5. Есинова Н.И. Экономика труда и социально-трудовые отношения: Уч. пособие. – К.: Кондор, 2003.- С.166-208.
6. Єріна А.М., Мазуренко О.К., Пальян З.О. Економічна статистика: Практикум -К.: ТОВ «УВПК «ЕксОб»», 2002. –С.157-165.
7. Карпіщенко О.І. Економіка праці та соціально-трудові відносини: Навчальний посібник. – Суми: ВТД «Університетська книга», 2006. – С.114-128.
8. Завіновська Г.Т. Економіка праці. – К.: КНЕУ, 2003. – С.32-58.
9. Лукашевич В.М. Економіка праці та соціально-трудові відносини: Навчальний посібник.- Львів: «Новий світ-2000», 2004.-С.196-208.
10. Махсма М.Б. Економіка праці та соціально-трудові відносини.: Навч. посіб. – К.: Вид-во Європ. ун-ту, 2002.-С.39-45.
11. Махсма М.Б. Практикум з економіки праці та соціально-трудових відносин.: Навч. посіб. – К.: Атіка, 2006.-С.21-35.
12. Навчально-методичний комплекс з дисципліни «Економіка праці та соціально-трудові відносини». Розділ 2 «Соціально-трудові відносини на ринку праці» для самостійної роботи студентів 3 курсу всіх форм навчання всіх спеціальностей (Укл. Т.І. Богданова, Л.В. Іванова, Т.П. Збрицька). – Одеса: ОДЕУ, ротапринт. 2006. – С.51-60.
13. Інтернет-ресурс: http://ukrstat.gov.ua/ - Розділ «Ринок праці».
14. Інтернет-ресурс: http://hdr.undp.org : Human Development Report 2008.

**Структурно-логічна схема змісту теми 8**
**«Організація праці»**



## 1. Зміст і основні напрямки організації праці

### 1.1. Поняття та основні характеристики організації праці

**Рис. 8.1.** Сутність організації праці.

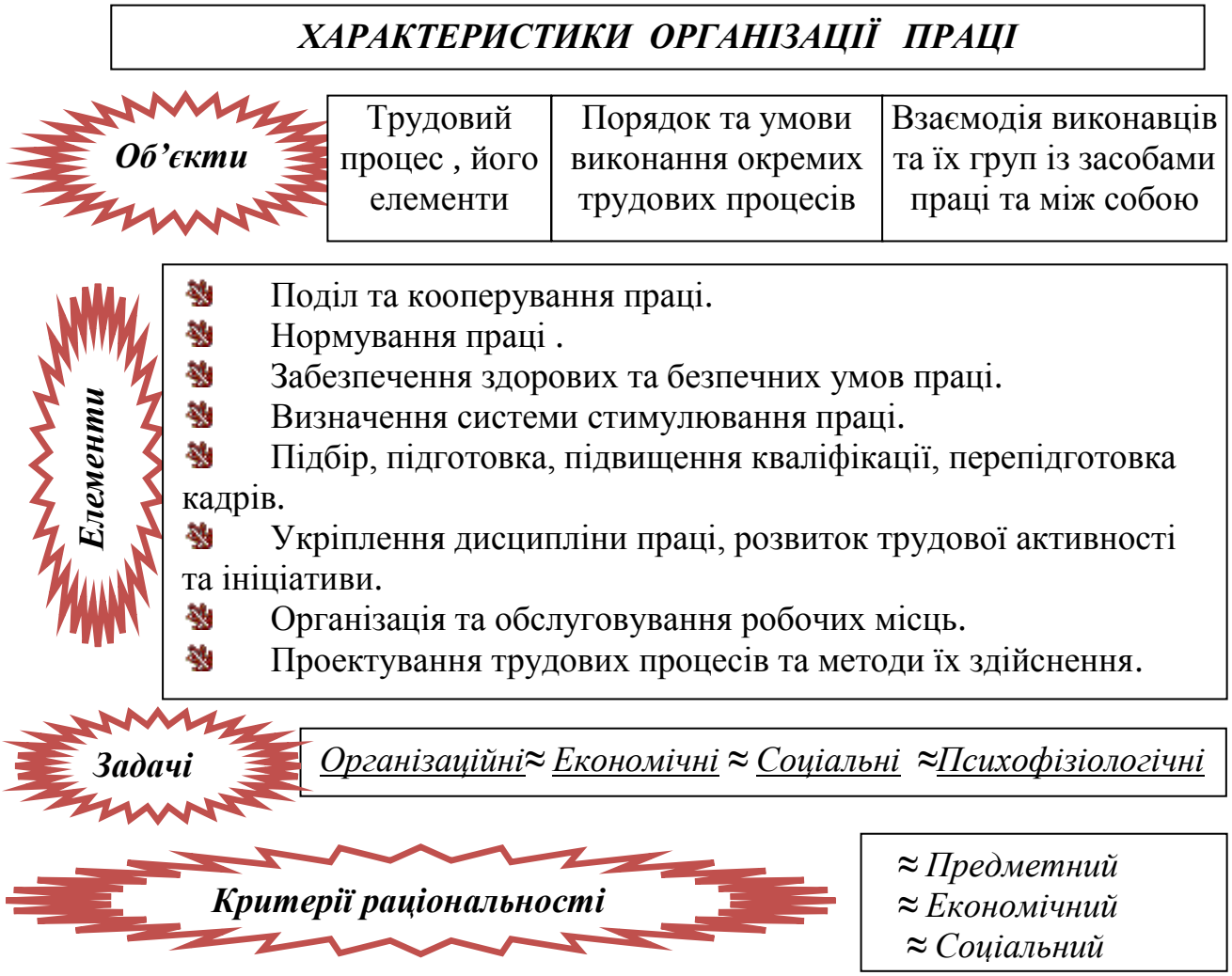



**Рис. 8.2.** Базові характеристики організації праці.

## 1.2. Завдання організації праці

***Економічні:*** раціональне використання живої праці, ефективне використання потенційного сукупного фонду робочого часу, зниження трудомісткості продукції, поліпшення використання устаткування за часом і потужністю, підвищення якості продукції, зростання продуктивності праці, рентабельності, прибутковість

***Організаційні:*** визначення порядку та послідовності виконання робіт, створення умов для високоефективної, безперервної роботи виконавців, забезпечення повної та рівномірної їх завантаженості, створення дієвої системи стимулювання праці, а також системи її нормування, що відповідає специфіці виробничої діяльності тощо

***Психофізіологічні:*** збереження в процесі праці здоров'я та працездатності, забезпечення здорових безпечних умов праці, зменшення фізичного навантаження, забезпечення їх психологічної сумісності, зменшення нервово-психічної напруженості

***Соціальні:*** підвищення змістовності та привабливості праці за рахунок подолання монотонності праці, насичення її творчими елементами, підвищення кваліфікації працівників та розширення їх професійного профілю, реалізація їх трудової кар'єри і зростання їх добробуту

**Рис. 8.3.** Зміст основних завдань організації праці.

## 1.3. Характеристика елементів організації праці

Таблиця 8.1.

***Зміст основних елементів організації праці***

| Елемент організації праці | Стисла характеристика елемента організації праці |
|---|---|
| **Поділ і кооперування праці** | Передбачає науково-обґрунтований розподіл працівників за систематизованими трудовими функціями, машинами, механізмами, робочими місцями, а також відповідне групування і комбінування працівників у виробничі колективи |
| **Нормування праці** | Передбачає ретельний розрахунок норм витрат праці на виробництво продукції і послуг, як основу для організації праці та визначення ефективності виробництва |
| **Організація і обслуговування робочих місць** | Включає їх раціональне планування і оснащення згідно з антропометричними і фізіологічними даними людини; ефективну систему обслуговування робочих місць, атестацію та раціоналізацію робочих місць |

Продовження табл. 8.1.

| | |
|---|---|
| **Організація добору персоналу та його розвиток** | Включає планування потреби у робочій силі, профорієнтацію і професійний відбір, наймання персоналу, розробку концепції розвитку персоналу та її реалізацію |
| **Покращення умов праці** | Передбачає усунення шкідливих факторів виробництва, надлишкових фізичних, психологічних та емоційних навантажень, забезпечення естетики виробництва, формування системи охорони та безпеки праці |
| **Раціоналізація трудових процесів** | Впровадження оптимальних прийомів і методів праці; оцінка ефективності організації та проектування прогресивних трудових процесів |
| **Зміцнення дисципліни праці** | Зміцнення трудової, технологічної та виробничої дисципліни, добросовісне виконання працівниками всіх своїх службових обов'язків |
| **Мотивація праці** | Передбачає ефективне використання форм і систем оплати праці, умов стимулювання та відповідальності |

## 2. Поділ та кооперування праці

### 2.1. Поняття та класифікація поділу праці

***Поділ праці*** *– це відокремлення різних видів трудової діяльності , розподіл сукупного трудового процесу на частини, кожна з яких виконується визначеними групами працівників, об'єднаних за загальними професійними або кваліфікаційними ознаками.*

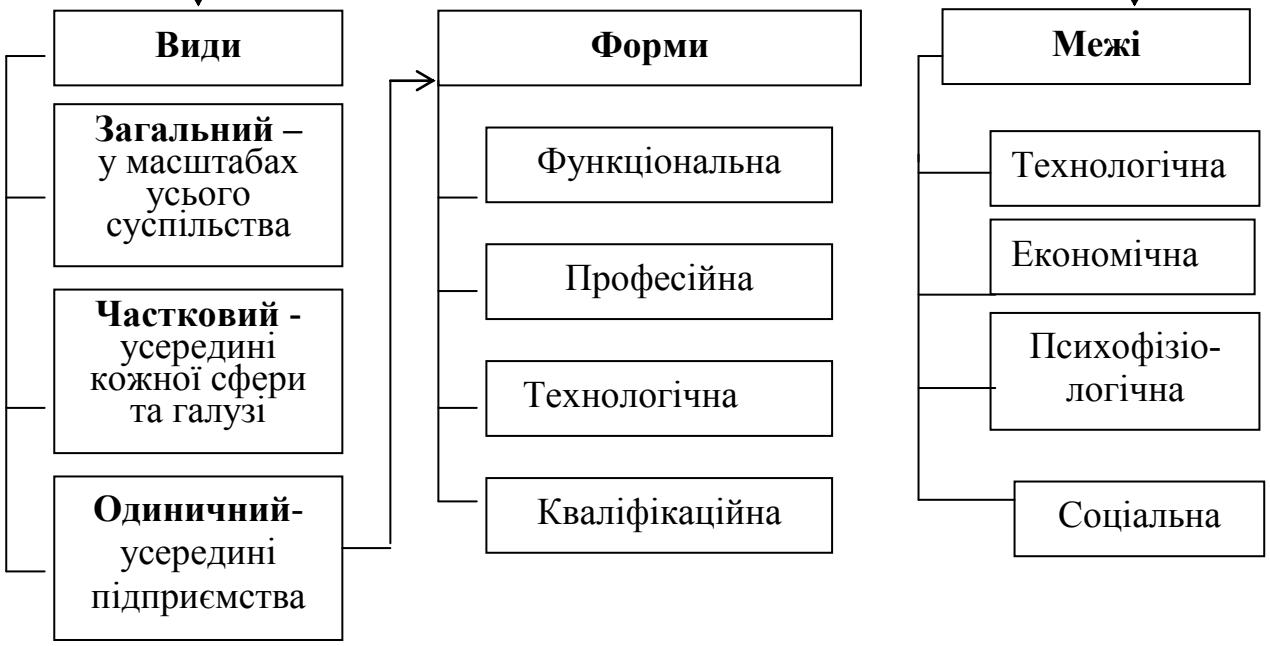



**Рис. 8.4.** Сутність поділу праці та його види, форми й межі.

## 2.2. Форми поділу та кооперування праці

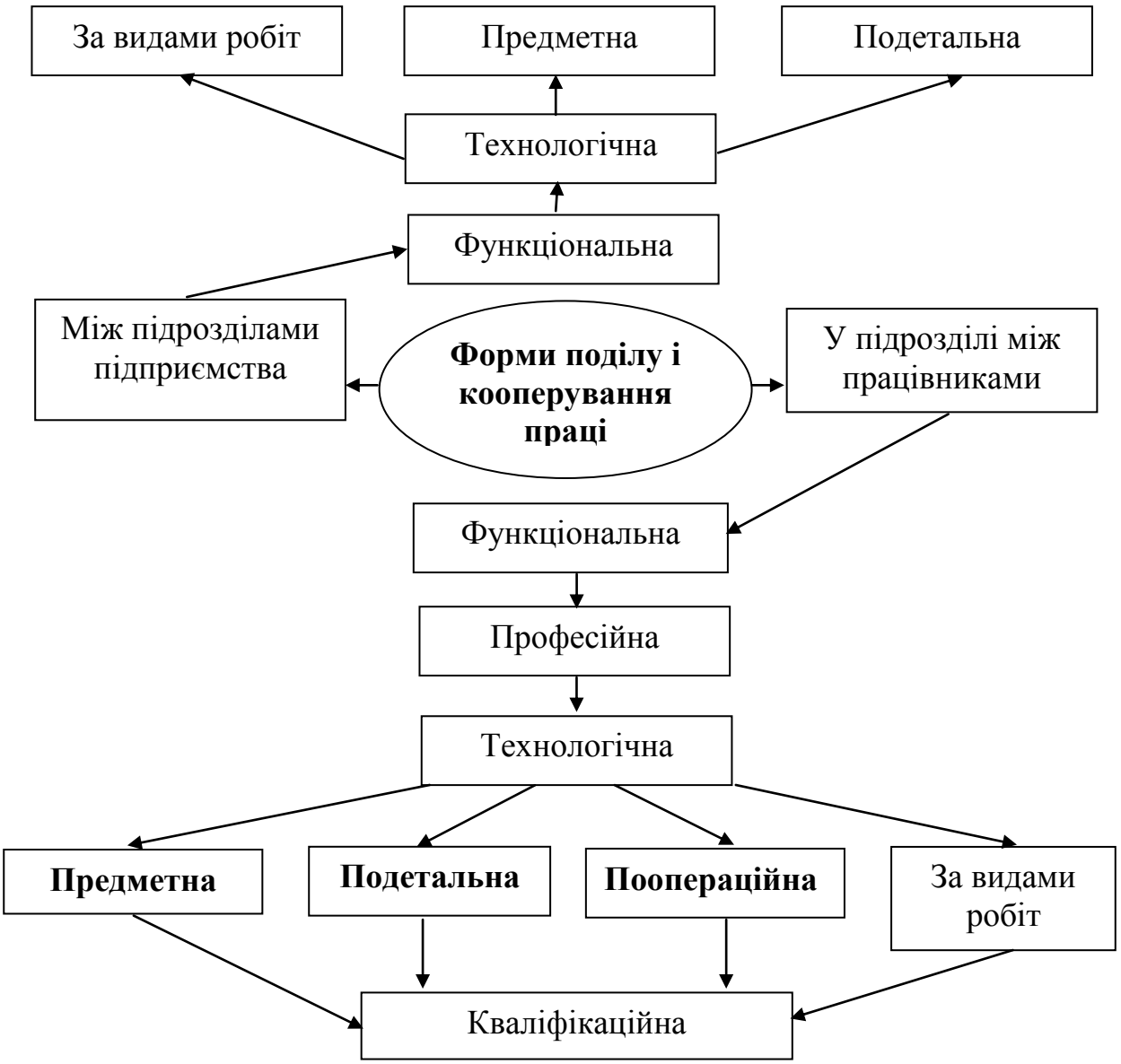



**Рис. 8.5.** Форми поділу і кооперування праці на підприємстві.

## 3. Характеристика трудових процесів та сутність їх нормування

### 3.1. Поняття та класифікація трудових процесів

***Трудовий процес –***
це матеріально і технічно обумовлений, організований процес прикладання людиною розумових та фізичних зусиль для одержання корисного результату, процес перетворення наявних ресурсів у потрібні цінності та блага, що здійснюється і керується людиною.

**Рис. 8.6.** Поняття трудового процесу.

Таблиця 8.2.

***Класифікація трудових процесів за різними ознаками***

| ***Ознаки класифікації*** | Види трудових процесів |
|---|---|
| 1.Характер предмета та продукту праці | 1.1.***Матеріально-енергетичні:*** предмет і продукт праці − речовина або енергія.<br>1.2. ***Інформаційні:*** предмет і продукт праці – інформація. |
| 2.Виконувані функції | 2.1. Перетворення предметів праці (основні трудові процеси, трудові процеси робітників)<br>2.2.Обслуговування устаткування і робочих місць (допоміжні трудові процеси, трудові процеси робітників)<br>2.3.Обслуговування працюючих (допоміжні трудові процеси, трудові процеси технічних виконавців)<br>2.4.Підготовка і управління виробництвом (трудові процеси спеціалістів, керівників, технічних виконавців) |
| 3.Періодичність процесу | 3.1. ***Перервні*** (дискретні): супроводжуються перервами для знімання готової продукції і завантаження сировини (напівфабрикату)<br>3.1.1.***Циклічні:*** постійно повторюються з однаковою періодичністю (масове, крупносерійне виробництво)<br>3.1.2.***Нециклічні:*** не повторюються взагалі або повторюються з різною періодичністю (дослідне, одиничне, дрібносерійне виробництво)<br>3.2.***Безперервні:*** виконуються протягом тривалого часу, завантаження сировини, зняття готової продукції здійснюється без зупинки основного процесу, який переривається один раз у півроку - рік для профілактичного огляду і ремонту устаткування |
| 4.Характер участі працівника в дії на предмет праці<br><br>(за ступенем механізації праці) | 4.1. ***Ручні:*** здійснюються за допомогою нескладних ручних інструментів, що приводяться в дію м'язовою силою працівника або додатковим джерелом енергії<br>4.2.***Машинно-ручні:*** перетворення предмета праці здійснює виконавчий механізм машини, але переміщення предмета праці щодо інструменту (або навпаки) виконує працівник<br>4.3.***Машинні:*** участь працівника в перетворенні предмета праці полягає в установці і знятті виробу, управлінні роботою устаткування.<br>4.4. ***Автоматизовані й апаратурні:*** працівник здійснює контроль, настройку, наладку устаткування, зміну інструментів, забезпечення запасів предметів праці |

Продовження табл. 8.2

| | |
|---|---|
| 5.Стабільність структури трудового процесу | 5.1. ***З постійною структурою:*** одна або декілька операцій постійно закріплені за робочим місцем<br>5.2. **Із *структурою, що періодично змінюється*:** за робочим місцем закріплена група операцій, що виконуються в різні проміжки часу, що періодично повторюються<br>5.3. **Із *змінною структурою*:** на універсальному робочому місці виконуються різні роботи і операції, що не повторюються або повторюються через невизначені проміжки часу |
| 6.Ступінь регламентації трудового процесу | 6.1. ***Жорстко регламентовані:*** дії, їх послідовність, спосіб виконання, тривалість жорстко визначені технологією або організацією виробництва, робочими інструкціями<br>6.2.***Відносно регламентовані:*** працівник може змінювати послідовність і спосіб виконання дії при дотриманні заданих тимчасових параметрів і вимог до кількісних і якісних результатів.<br>6.3.***Слабко регламентовані*** (творчі процеси, пов'язані з виробництвом нової інформації, розробкою нових технологій): регламентована мета діяльності та її основні параметри |
| 7. Форми організації трудового процесу | 7.1. ***Індивідуальні:*** зайнятий один виконавець, результат його діяльності носить індивідуальний характер<br>7.2.***Коллективні:*** зайнята група виконавців певної чисельності і професійно-кваліфікаційного складу, за нею закріплені певний об'єм і номенклатура робіт |

## 3.2. Структура трудового процесу

***Трудова операція*** **–**
закінчений цикл діяльності одного працівника (або групи працівників) на одному робочому місці, спрямований на зміну одного предмета праці.

***Трудовий прийом*** **–**
це частина операції, що являє собою закінчену сукупність трудових дій працівника, які безперервно наступають один за одним і мають конкретне цільове призначення.

***Трудова дія*** **–**
це логічно завершена сукупність трудових рухів, що виконуються без перерви одним або декількома робочими органами людини при незмінних предметах і засобах праці.

***Трудовий рух*** **–**
це одноразове переміщення робочих органів людини під час виконання трудової дії.

**Рис. 8.7.** Структурні елементи трудового процесу.

## 3.3. Нормування трудових процесів

***Нормування праці*** – вид діяльності з управління підприємством, спрямований на встановлення оптимальних співвідношень між витратами та результатами праці, а також між чисельністю працівників різних груп та кількістю одиниць обладнання.

здійснюється на основі та за допомогою

**Рис. 8.8.** Сутність нормування праці

***Нормативи праці –***
це регламентовані величини режимів роботи обладнання, затрат праці й часу перерв у роботі, які розроблені на підставі заздалегідь проведених досліджень та призначені для багаторазового використання під час розрахунку конкретних норм витрат праці відповідно до визначених організаційно-технічних умов.

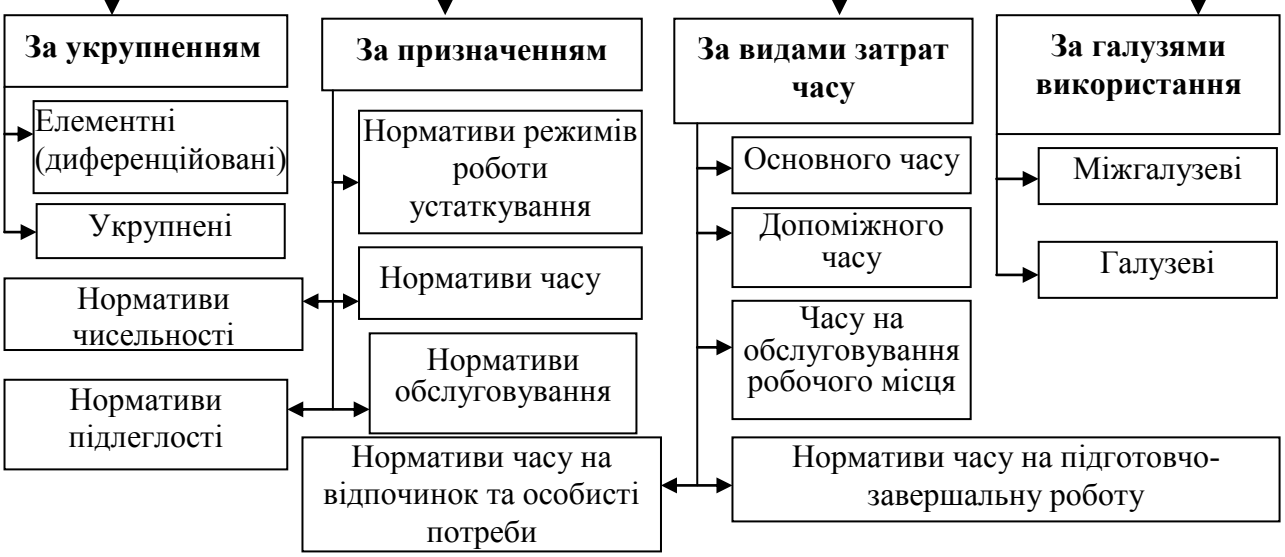



**Рис.8. 9.** Поняття нормативів праці та їх класифікація.

***Норма праці –***
це величина та структура витрат робочого часу, яка необхідна для виконання певної роботи і є еталоном, з яким порівнюються фактичні затрати часу з метою встановлення *ступеня* їх раціональності.

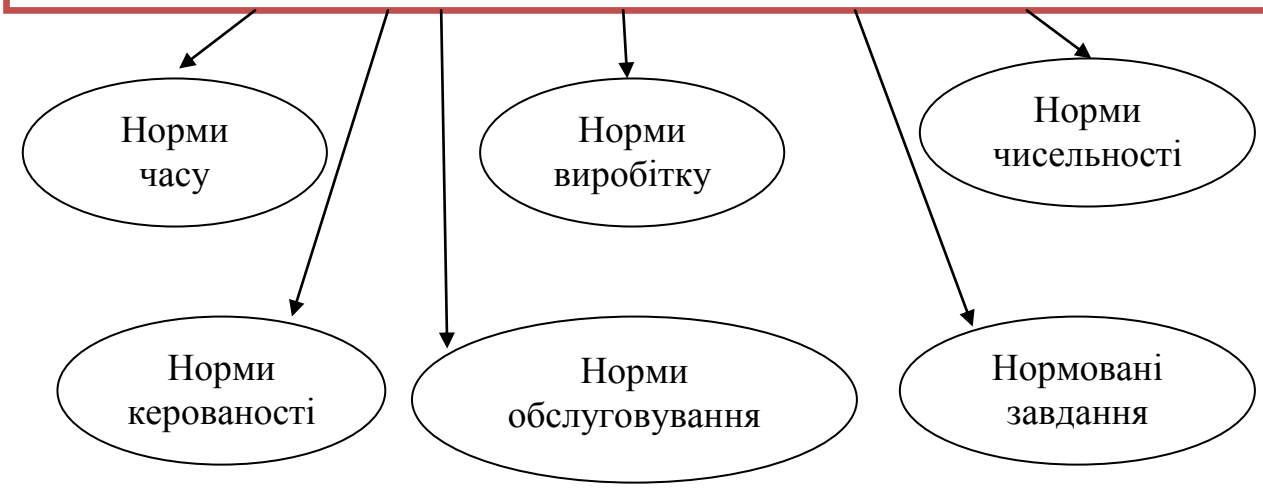



**Рис. 8.10.** Поняття і види норм праці.

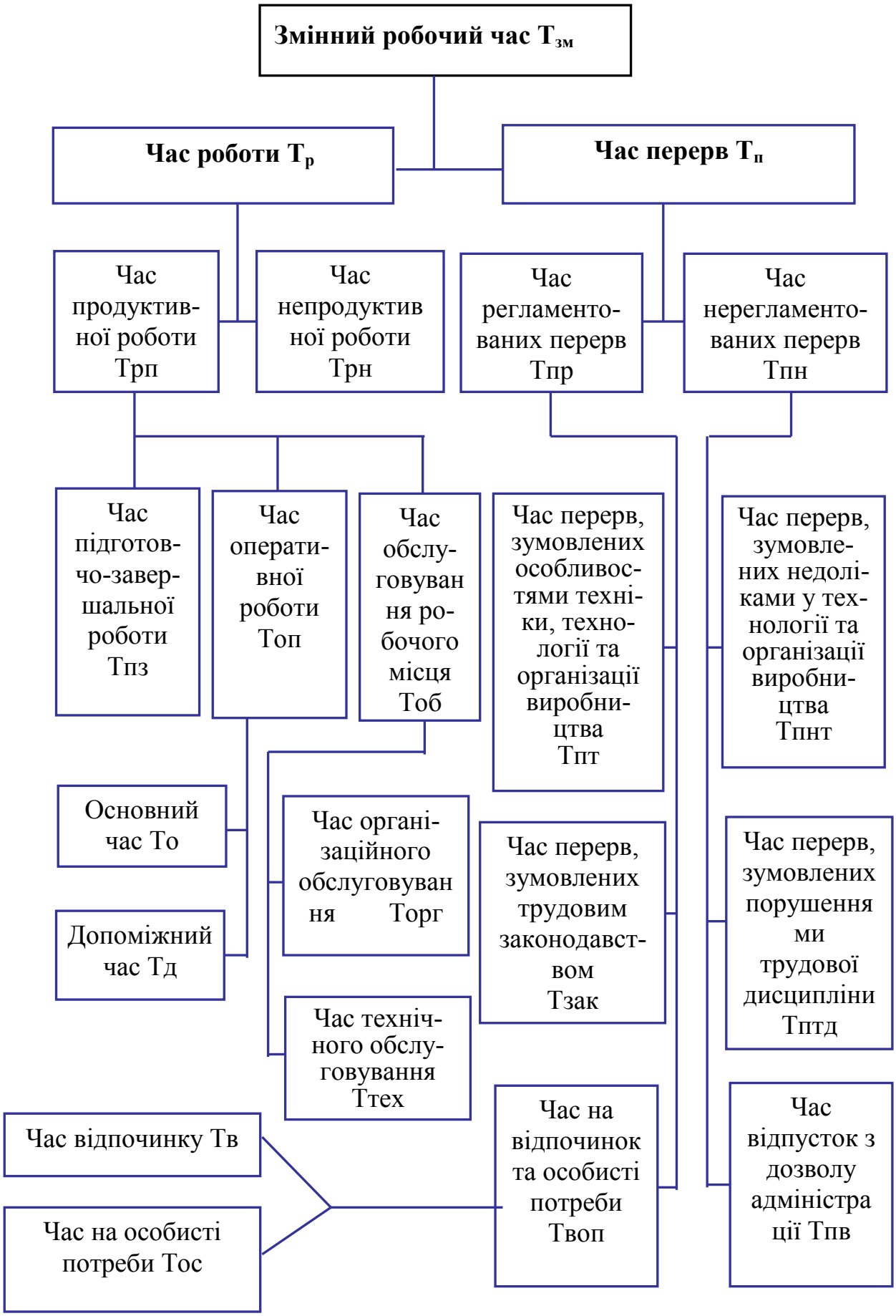



**Рис.8.11.** Загальна класифікація елементів затрат змінного робочого часу.

## 4. Характеристика робочих місць та організація їх обслуговування

### 4.1. Поняття та класифікація робочих місць

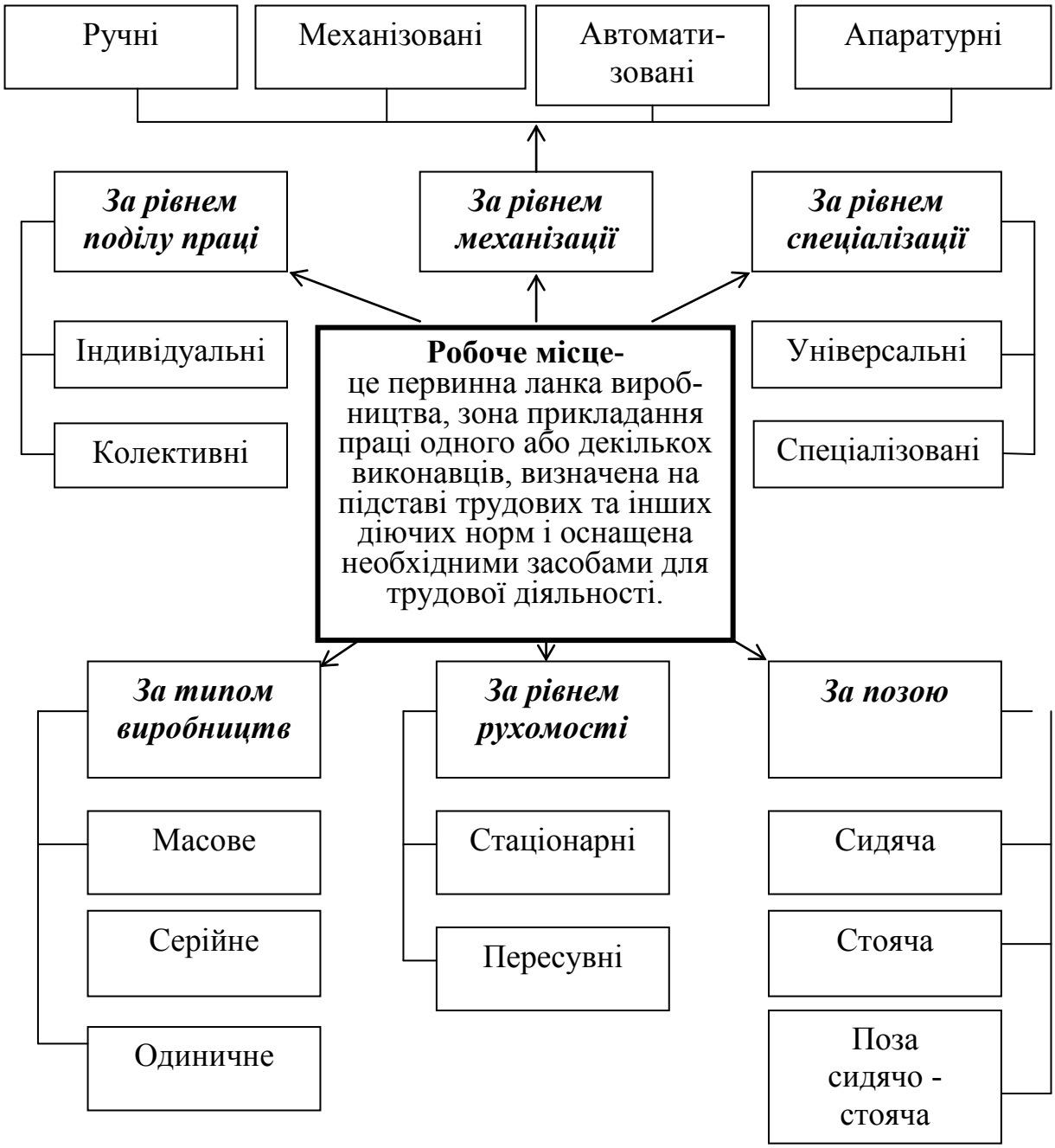



**Рис. 8.12.** Класифікація робочих місць за певними ознаками.

**Рис. 8.13.** Основні вимоги до робочих місць.

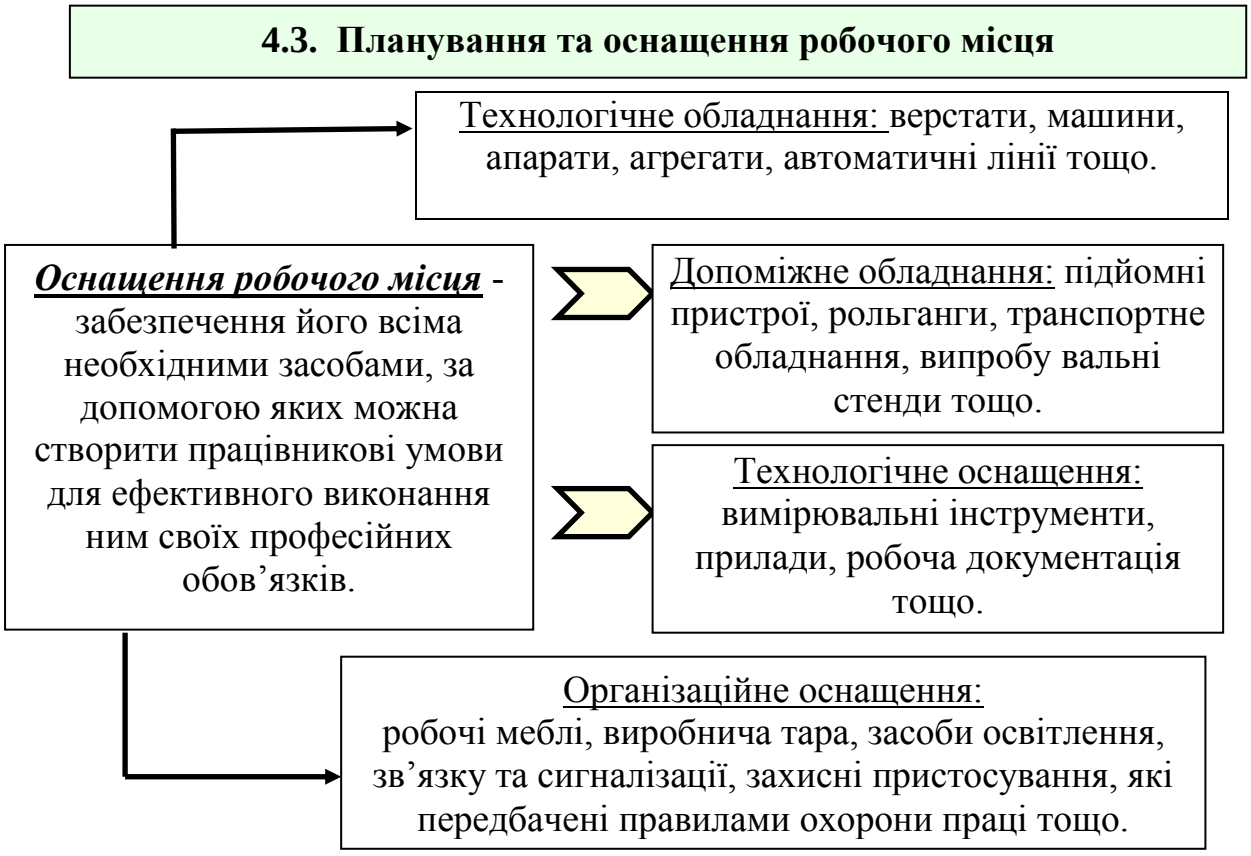



**Рис. 8.14.** Види оснащення робочих місць.

***Планування робочого місця –***
доцільне просторове розміщення у горизонтальній та вертикальній плоскостях функціонально пов'язаних елементів виробництва, які необхідні для здійснення трудового процесу.

***Зовнішнє планування робочого місця***
доцільне розміщення на робочому місці основного технологічного та допоміжного обладнання, організаційної оснащення.

***Внутрішнє планування робочого місця***
раціональне оснащення технологічного оснащення та інструментів у шафах, тумбочках, розташування предметів праці на робочому місці.

**Рис. 8.15.**Сутність та види планування робочого місця.

## 4.4. Функції, форми та системи обслуговування робочих місць

**Рис. 8.16.** Складові елементи функції «обслуговування засобів праці».

**Рис. 8.17.** Складові елементи функцій «обслуговування предметів праці» та «обслуговування працівника»

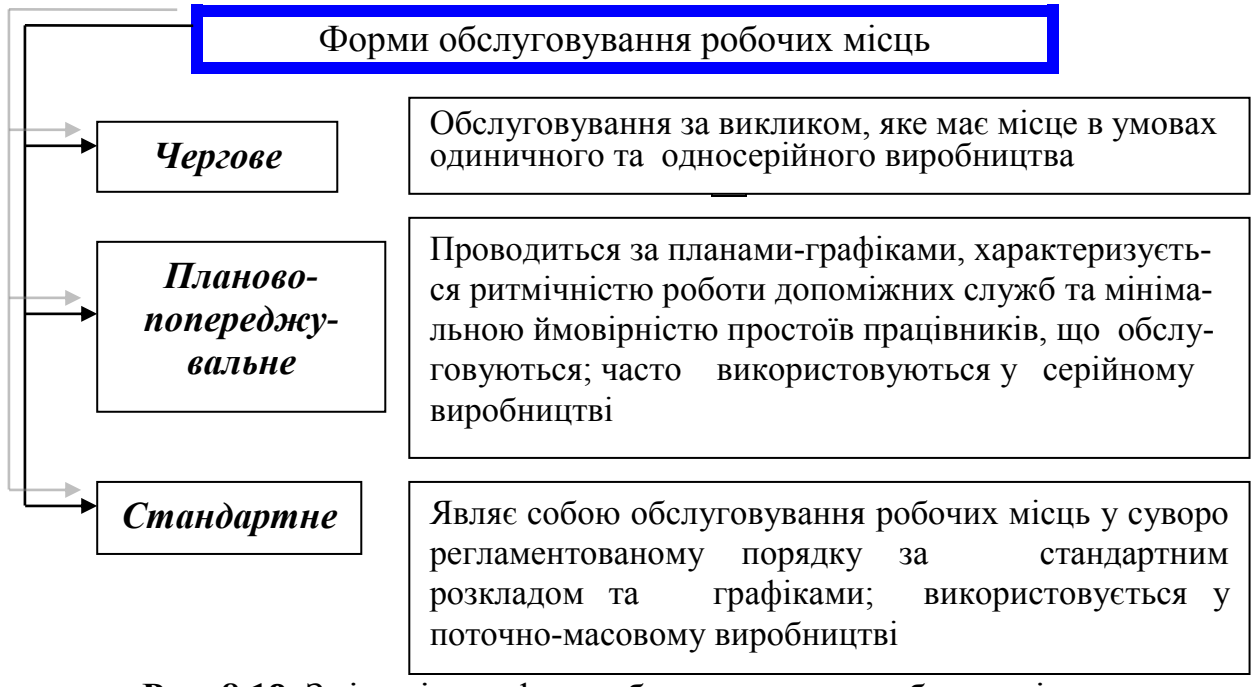



**Рис. 8.18.** Зміст різних форм обслуговування робочих місць.

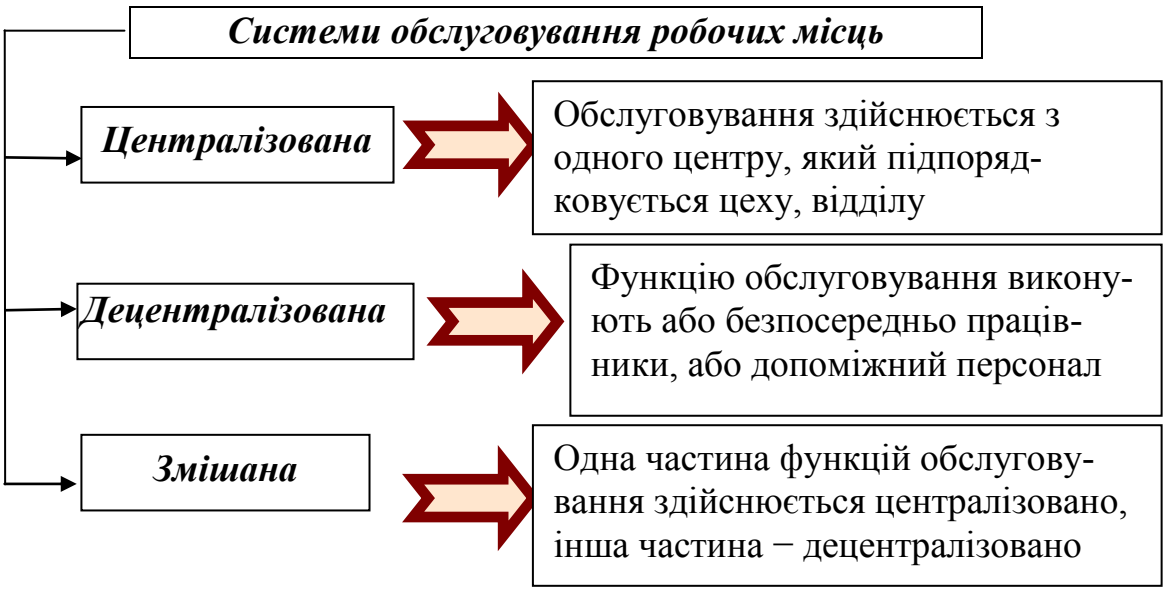



**Рис. 8.19.** Сутність існуючих систем обслуговування робочих місць.

## 4.5. Карта організації праці на робочому місці

Таблиця 8.3.

***Типова карта організації праці на робочому місці***

| | | | | |
|---|---|---|---|---|
| Підприємство | | | **Карта організації праці на робочому місці (методична схема)** | Цех_____<br>Відділення_____<br>Робоче місце<br>_____ |
| **I. Вихідні дані** | **Предмет праці та технологія обробки** | | **Форма організації праці** | **Оплата праці** |
| | Дані про предмет праці та номер відповідного документа – креслення, ескіз та інше;<br>дані про зміст обробки та номер технологічної карти або карт комплексної технології;<br>маршрут переміщення деталей по операціях. | | Індивідуальна, бригадна.<br>Зазначається вид бригади: наскрізна, змінна, комплексна, спеціальна та інше. | Система і форма оплати та матеріального стимулювання праці. |
| **II. Трудовий процес** | **Елементи процесу праці** | **Час** | **Методи праці** | **Графік синхронізації процесу** |
| | Комплекси прийомів: прийоми, трудові дії, рухи;<br>ступінь розчленування у залежності від повторюваності | | Графічне зображення зони рухів; опис способів дій та ілюстрацій; траєкторії руху, прийоми праці; графік суміщення у часі рухів правої та лівої руки; дії різних виконавців; | Графік багатоверстатного обслуговування;<br>графік бригадної роботи біля загального технологічного агрегату;<br>графік суміщення дій людини та роботи машини. |

<table>
<tr><td></td><td colspan="2"></td><td></td><td>особливі вимоги до методів праці, що обумовлені забезпеченням якості продукції.</td><td colspan="2"></td></tr>
<tr><td rowspan="3">III. Робоче місце</td><td colspan="3">Просторова організація робочого місця</td><td colspan="3">Організ. оснащення</td></tr>
<tr><td colspan="3">Зовнішнє планування</td><td>Розташування предметів у зоні роботи</td><td>Рід оснащення</td><td>Означення</td></tr>
<tr><td>Циклові переходи</td><td>Відстань</td><td>Час</td><td>Способи розкладання та зберігання деталей, інструментів на підставках, у тарі і в інструментальних шафах.</td><td></td><td></td></tr>
<tr><td>IV. Обслуговування РМ</td><td>Функції обслуговування</td><td colspan="2">Способи та режими обслуговування</td><td>Види самообслуговування</td><td colspan="2">Засоби зв’язку</td></tr>
<tr><td></td><td>Перелік функцій, за якими здійснюється спеціалізоване обслуговування.</td><td colspan="2">Виконавці функцій обслуговування, графік роботи, технічне оснащення, час на виконання роботи.</td><td>Види допоміжних робіт, які виконуються основними робітниками; обсяг відвернення за зміну; затрати часу на кожний вид роботи.</td><td colspan="2">Сигнальні лампочки, засоби виробничої інформації тощо.</td></tr>
<tr><td rowspan="4">V. Умови та охорона праці</td><td>Чинники</td><td>Засоби захисту від несприятливих умов</td><td>VI. Норми праці</td><td colspan="2">VII. Вимоги до виконавця роботи</td></tr>
<tr><td>Санітарно-гігієнічні; психофізіологічні; естетичні.</td><td rowspan="3">Захисні засоби; протишуми; сигнальні кольори та знаки безпеки; спецхарчування та інше.</td><td>Норми виробітку; прогресивні показники на аналогічній роботі.</td><td colspan="2" rowspan="3">Професія_____<br>Розряд_____<br>Стать_____<br>Освіта_____<br>Спеціальні вимоги</td></tr>
<tr><td>Режим праці й відпочинку.</td><td>Загальні техніко-економічні показники.</td></tr>
<tr><td>Регламентовані перерви; виробнича гімнастика; функціональна музика.</td><td>Використання фонду часу обладнання; використання змінного фонду робочого часу по групах тощо.</td></tr>
<tr><td colspan="2">Карту склали<br>(дата, підписи)</td><td>Узгоджено:<br>(з ким, дата, підписи)</td><td>Затверджено:<br>(дата, підписи)</td><td colspan="2">Зміни:<br>(умовний код)</td></tr>
</table>

## 5. Умови праці та фактори їх формування. Охорона праці.

### 5.1. Фактори формування умов праці

***Умови праці*** - сукупність чинників і елементів трудового процесу й виробничого середовища, які впливають на життя, роботу, здоров'я працівника в його професійній діяльності.

поділяються на

1 ) Соціально-економічні.
2)Організаційно-технічні.
3 )Природні.

На робочому місці формуються за такими елементами:

-психофізіологічними
-санітарно-гігієнічними
-естетичними
-соціально-психологічними
-технічними

**Рис. 8.20.** Сутність і зміст умов праці.

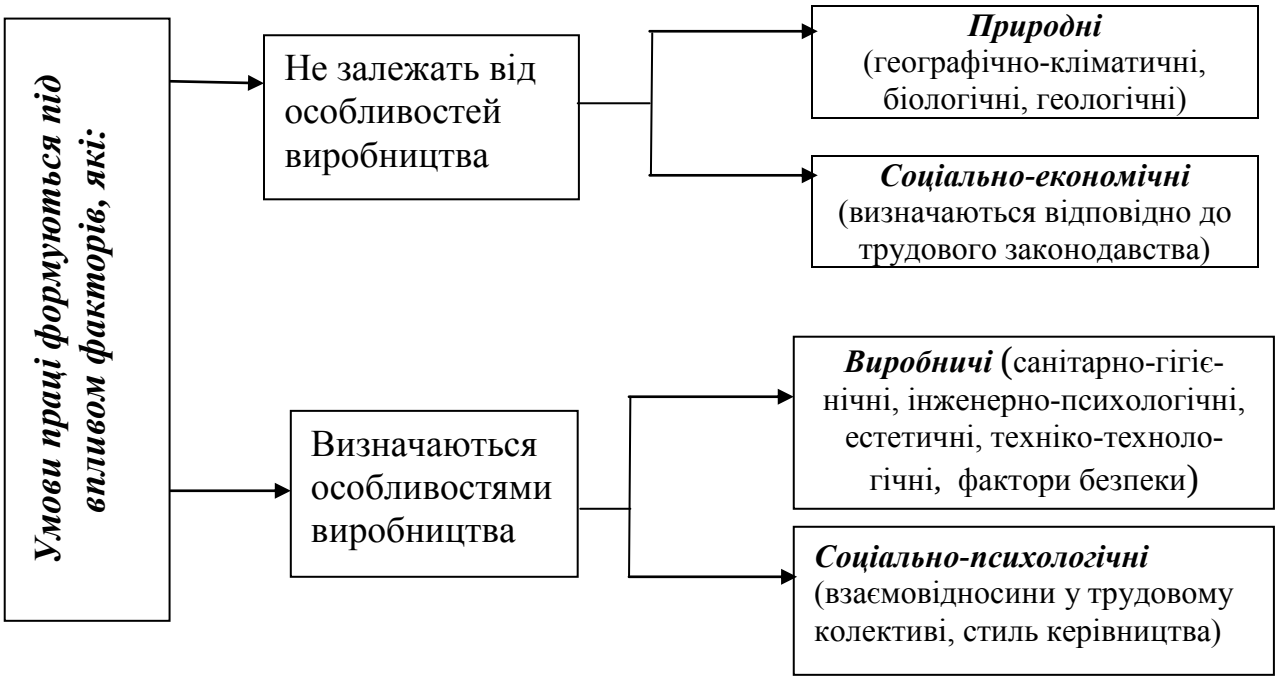



**Рис. 8.21.** Фактори формування умов праці.

## 5.2. Характеристика факторів виробничого середовища (за рекомендаціями МОП)

**Рис. 8.22.** Фактори виробничого середовища та їх характеристика.

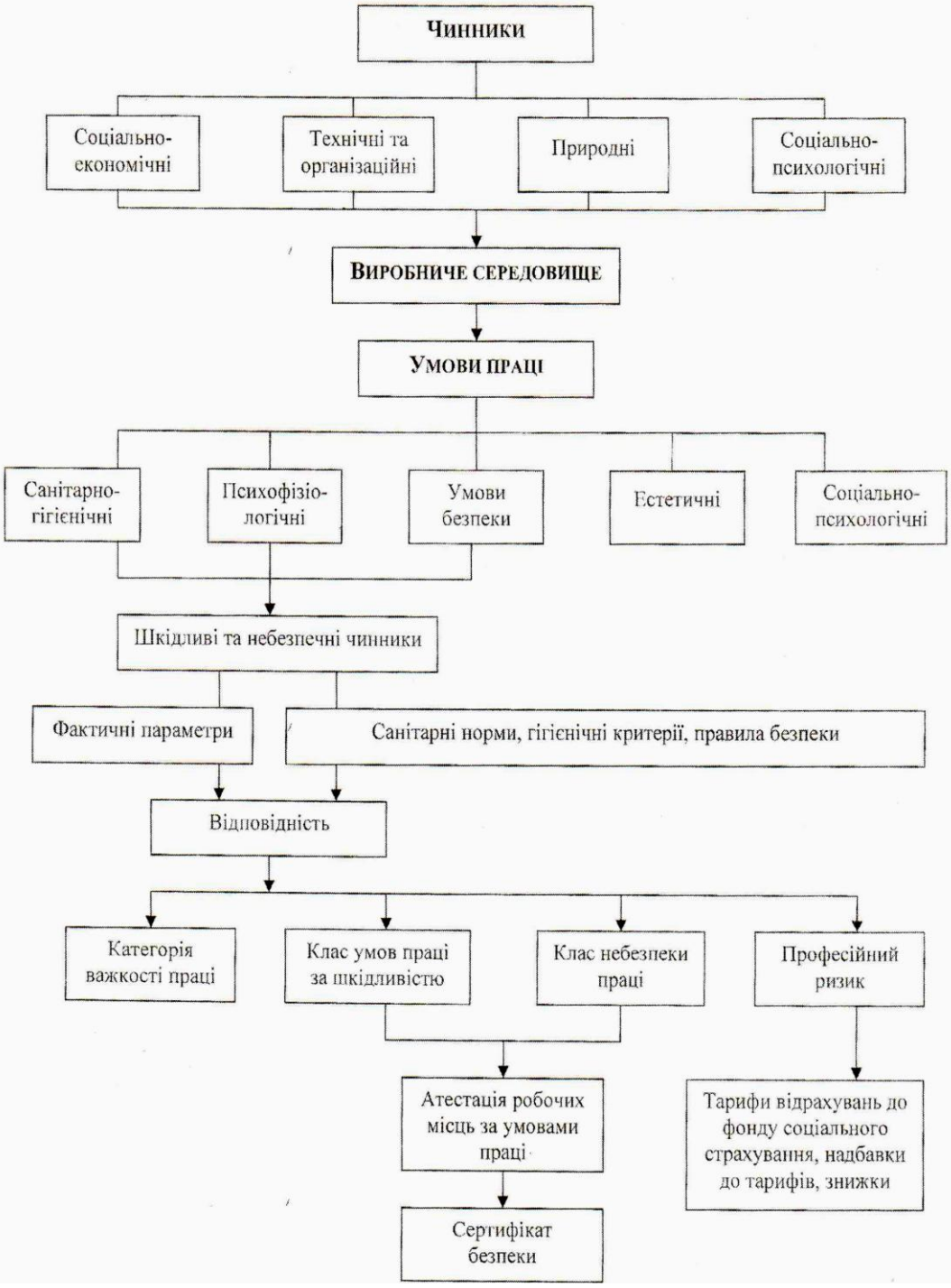



**Рис. 8.23.** Взаємозв'язок чинників виробничого середовища, умов праці та їх оцінка

**Рис. 8.24.** Базові принципи державної політики в галузі охорони праці.

## 5.4. Напрямки вдосконалення умов праці

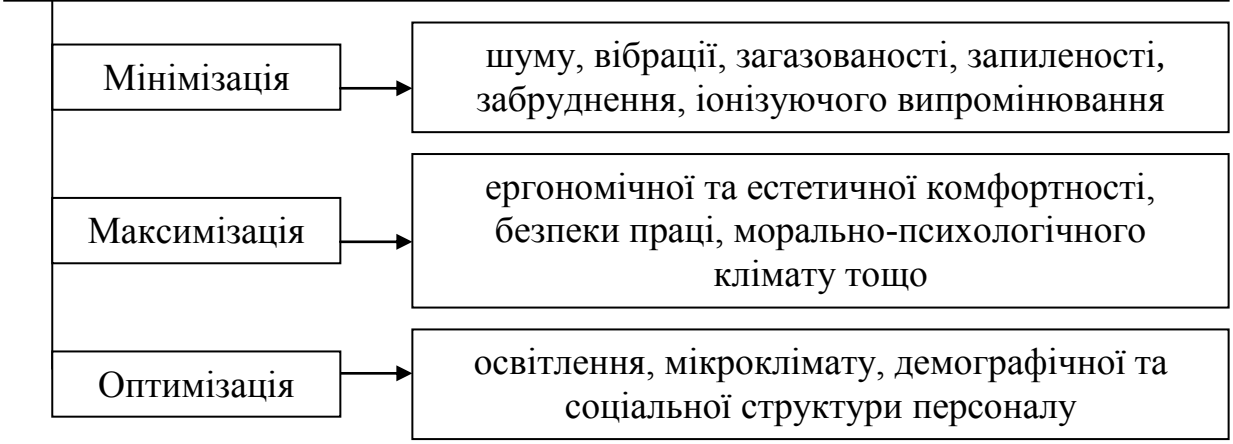



**Рис. 8.25.** Основні напрямки вдосконалення умов праці.

## 6. Управління організацією праці на підприємстві

### 6. 1. Кількісна оцінка рівня організації праці

**Часткові коефіцієнти організації праці у первинному підрозділі**

$$Кij = 1 - \frac{\sum_{i=1}^{m} Твтр_{ij}}{Тзм \times Чj},$$

де *Кij- приватний коефіцієнт ОП за і-тим чинником у підрозділі;*
*Твтр.ij – втрати робочого часу за і-тим чинником у підрозділі;*
*Тзм. – тривалість зміни;*
*Чj – чисельність працівників у підрозділі;*
*m –кількість елементів організації праці*

**Узагальнюючий коефіцієнт рівня організації праці у первинному підрозділі**

$$К_{оп}^{підр} = \sqrt[n]{К_1 \times К_2 \times ... \times Кn},$$

*де $К_1$, $К_2$,... Кn – часткові коефіцієнти організації праці у первинному підрозділі;*
*n – кількість приватних коефіцієнтів*

**Рівень організації праці на підприємстві**

$$Коп^{підпр.} = \frac{\sum_{i=1}^{q} (Коп \times Чц)}{\sum_{i=1}^{q} Чц},$$ де

*q – кількість цехів на підприємстві;*
*Чц – чисельність персоналу в цеху*

**Рис. 8.26.** Оцінка рівня організації праці на мікрорівні.

## 6. 2. Основні показники економічної ефективності організації праці

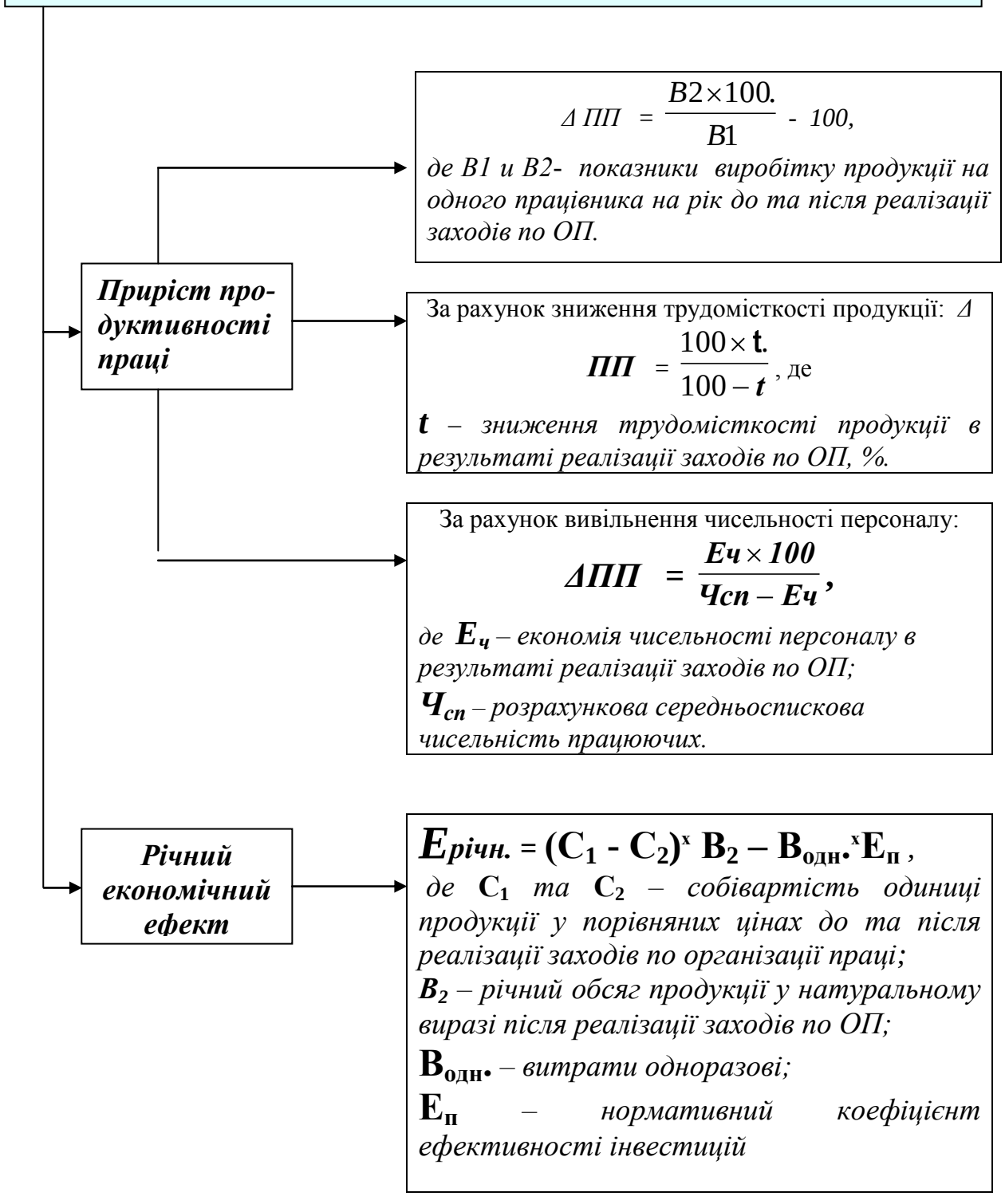



**Рис. 8.27.** Економічна ефективність заходів щодо покращання організації праці.

**Питання для самоконтролю.**

1. У чому полягає сутність і необхідність організації праці на підприємстві?
2. Охарактеризуйте зміст основних завдань з організації праці? Які з них, на Вашу думку, є найбільш важливими? Чому?
3. Дайте стислу характеристику основних елементів організації праці. Чи пов’язані вони один з одним? Наведіть приклад.
4. Що таке поділ праці та які існують його види і форми?
5. На Вашу думку, які межі поділу праці є визначальними при його здійсненні?
6. Дайте визначення кооперування праці. Які Ви знаєте його форми?
7. За якими ознаками класифікуються трудові процеси? На Вашу думку, чи можна визначити вид будь-якого трудового процесу одночасно за різними класифікаційними ознаками?
8. Спробуйте визначити вид трудового процесу за різними ознаками для таких професій, як: вчитель, який викладає математику; лікар-хірург; оператор атомної електростанції; будівельник; слюсар − верстатник, водій.
9. Розкрийте зміст основних елементів трудового процесу.
10. Що таке норми і нормативи праці? Що вони мають спільне і чим відрізняться?
11. Які є норми праці? Як Ви вважаєте, чи можливо встановити відразу декілька норм на виконання певного виду робіт? Чому?
12. За якими ознаками класифікують робочі місця і яких видів вони бувають?
13. Класифікуйте за різними ознаками робочі місця для професій, перелічених у питанні 8.
14. Що таке оснащення робочого місця? Які види оснащення Ви знаєте?
15. Які є форми і системи обслуговування робочих місць? Які з них, на Вашу думку, є найбільш ефективними?

16. Дайте визначення умов праці. Які фактори найбільше впливають на їх формування?
17. Яким чином можна оцінити рівень організації праці в структурному підрозділі або на підприємстві в цілому?
18. Які є показники економічної ефективності організації праці? Яким чином вони розраховуються?

## ПРАКТИЧНА ЧАСТИНА

## ТЕСТИ

**1. Трудова дія це –**

а) одноразове переміщення робочих органів людини під час виконання трудової дії;

б) частина операції, що являє собою закінчену сукупність трудових дій працівника, які безперервно наступають один за одним і мають цілеспрямоване призначення під час виконання операції, при постійному складі матеріальних факторів;

в) логічно завершена сукупність трудових рухів, що виконуються без перерви одним або декількома робочими органами людини при незмінних предметах і засобах праці;

г) закінчений цикл діяльності одного робітника (або їх групи ) на одному робочому місці, спрямований на зміну одного предмета праці.

**2. Норма часу визначає:**

а) кількість часу, яку працівник має відпрацювати протягом місяця;

б) максимальну кількість часу, яку можна витратити на виконання робочої програми;

в) кількість часу, що необхідна для виконання одиниці роботи одним або групою працівників у конкретних виробничо-технічних умовах;

г) кількість часу, яку працівник може витратити на відпочинок.

**3. Умови праці формуються під впливом таких чинників:**

а) природних, виробничих, соціально-економічних, соціально-психологічних;

б) політичних, соціально-економічних, технічних, соціально-психологічних;

в) природних, технічних, соціальних, психологічних;

г) природних, соціально-економічних, виробничих, психологічних.

**4. Частковий коефіцієнт організації праці розраховується за формулою:**

а) $Кij = 1 - \frac{\sum_{i=1}^{m} Твтр_{ij}}{Тзм \times Ч_j}$ ;

б) $К\ оп = \sqrt[n]{К1 \times К2 \times ... \times Кn}$ ;

в) $Коп^{\ підпр.} = \frac{\sum_{i=1}^{q} (Коп \times Чц)}{\sum_{i=1}^{q} Чц}$

г) $а = \frac{Уф}{Ун}$.

**5. Умови праці поділяються на:**

а) організаційно-технологічні, соціально-психологічні, виробничі;

б) соціально-економічні, організаційно-технічні, природні;

в) соціально-економічні, соціально-психологічні, виробничі;

г) технологічні, технічні, економічні, екологічні.

**6. Завдання організації праці поділяються на:**

а) економічні;

б) організаційні;

в) соціальні;

г) технологічні;

д) правові;

е) психофізіологічні.

**7. Форми обслуговування робочих місць:**

а) чергове;

б) планово-попереджувальне;

в) нестандартне;

г) стандартне.

**8. Дайте визначення нормування праці:**

а) вид діяльності з управління підприємством;

б) спрямоване на встановлення оптимального співвідношення;

в) спрямоване на встановлення мінімального співвідношення;

г) між витратами та результатами праці;

д) між результатами та ефективністю праці;

е) між чисельністю працівників різних груп та кількістю одиниць обладнання.

**9. Робочі місця класифікуються за такими ознаками:**

а) тип виробництва; б) рівень оплати праці;

в) рівень поділу праці; г) рівень кооперації праці;

д) рівень механізації праці; е) рівень спеціалізації.

**10. Які є межі поділу праці:**

а) технічні;

б) технологічні;

в) соціальні;

г) економічні;

д) фізіологічні;

е) психологічні;

ж) соціально-психологічні;

з) психофізіологічні.

## ЗАДАЧІ

**Задача 1.** На підприємстві є 3 цехи. В першому цеху при нормі освітлення 200лк, фактичний рівень освітленості складає 190лк, а температура повітря 25°С при нормі 20°С. У другому цеху рівень шуму складає 180дцб при нормі 150 дцб, а загазованість повітря – 30 при нормі 27. У третьому цеху всі умови праці відповідають встановленим нормам. У першому цеху чисельність працюючих становить 250 осіб, у другому – 230 осіб і в третьому – 300 осіб.

Визначити: 1. Загальний та частковий коефіцієнти умов праці в кожному цеху.

2. Рівень організації праці на підприємстві в цілому.

**Задача 2.** Визначте економічну ефективність заходів щодо покращання організації праці, якщо відомі такі дані:

- за рахунок удосконалення організації обслуговування робочих місць у 50 робітників із 120 виробіток підвищився із 350 шт./зміну до 420 шт./зміну;
- за рахунок модернізації обладнання трудомісткість виготовлення продукції зменшилася на 4%;
- до того ж ця модернізація дозволила вивільнити 6 робітників.

**Задача 3.** Унаслідок проведення низки заходів щодо покращання організації праці на підприємстві собівартість одиниці продукції знизилася із 83 грн. до 76 грн. Обсяг виготовлення продукції склав після впровадження заходів 45000 од. одноразові витрати на вдосконалення організації праці становили 72000грн., а плановий термін окупності реалізованих заходів визначено на рівні 3-х років. Визначити річний економічний ефект від покращання рівня організації праці.

## СИТУАЦІЙНІ ТА РОЗРАХУНКОВІ ЗАВДАННЯ

**Ситуаційне завдання 1 (для групи студентів з 5-6 осіб).** Поміркуйте, чи існують певні норми організації навчального процесу студентів. Які вони є? На Вашу думку, чи є вони обґрунтованими. Яким чином Ви б хотіли їх змінити і що, на Вашу думку, покращилося б в результаті їх застосування?

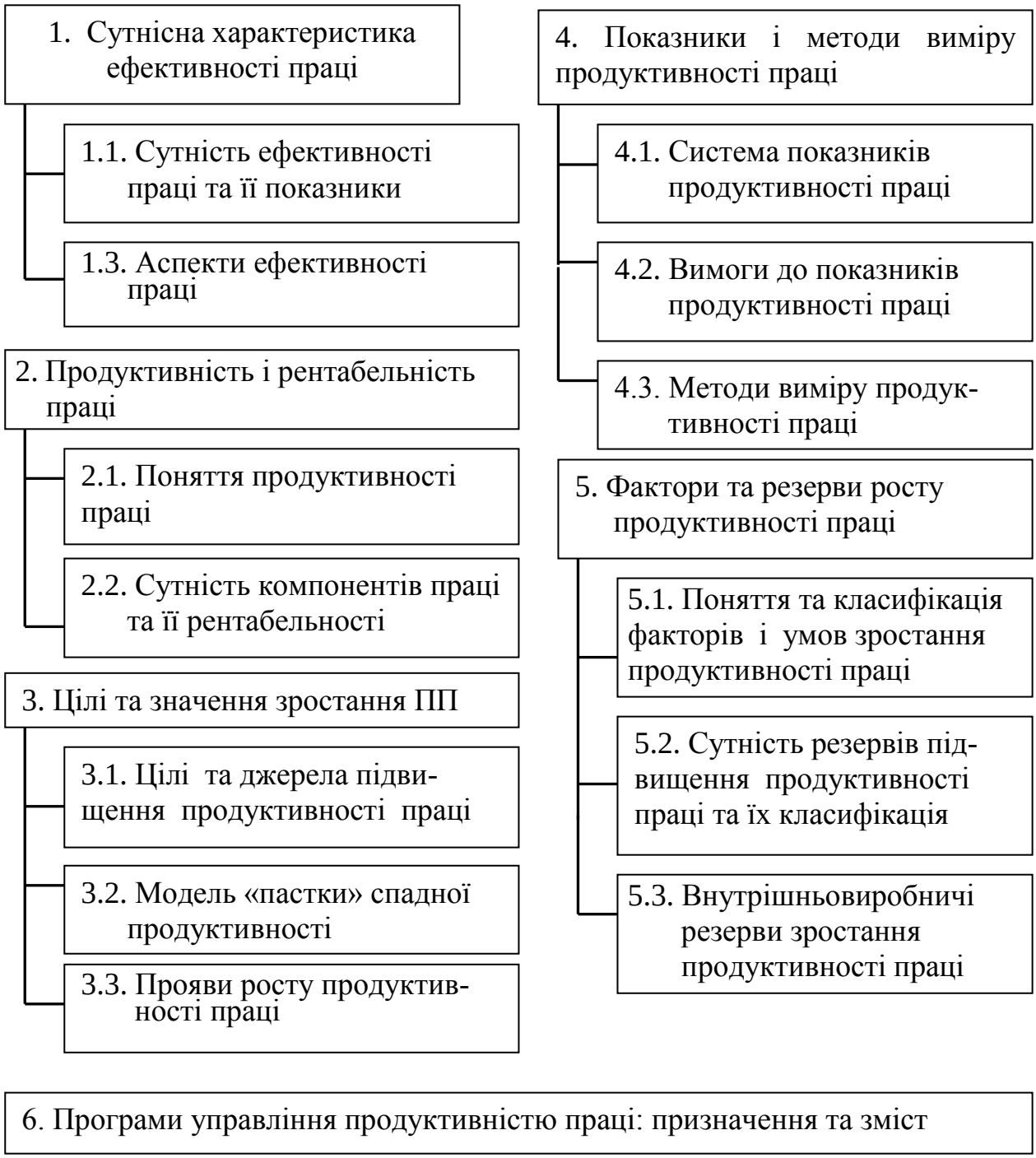
**Ситуаційне завдання 2 (для групи студентів з 5-6 осіб)**. На основі матеріалів теми охарактеризуйте основні складові організації праці (навчального процесу) студентів: характеристики організації праці; елементи організації праці; види трудових процесів, які формують навчальну діяльність студентів; норми і нормативи праці студентів; види робочих місць та їх оснащення; умови праці. Спробуйте скласти карту організації Вашої праці.

**Ситуаційне завдання 3 (для групи студентів з 5-6 осіб)**. Визначте рівень організації вашої праці під час самостійної підготовки до занять і виконання домашніх завдань.

## ЛІТЕРАТУРА

1. Грішнова О.А. Економіка праці та соціально-трудові відносини: Підручник.-К.: Знання, 2005. – С. 316-354.
2. Економіка праці та соціально-трудові відносини. Опорний курс лекцій для студентв 3 курсу всіх форм навчання всіх спеціальностей (Відп. за випуск М.С. Татаревська. ) – Одеса: ОДЕУ, ротапринт, 2008р.- 318 с.
3. Калина А.В. Економіка праці: Навч. посіб. для студ. вищ. навч. закл. – К.: МАУП, 2004.- С.92-111.
4. Карпіщенко О.І. Економіка праці та соціально-трудові відносини: Навчальний посібник. – Суми: ВТД «Університетська книга», 2006. – С.145-158.
5. Ковальов В.М., Рижиков В.С., Єськов О.Л., Черненко І.М., Атаєва О.А. Економіка праці і соціально-трудові відносини. Навчальний посібник / За ред. В.М, Ковальова. - К.: Центр навчальної літератури, 2006. – С.62-120.
6. Лукашевич В.М. Економіка праці та соціально-трудові відносини: Навчальний посібник.- Львів: «Новий світ-2000», 2004.-С.86-127
7. Махсма М.Б. Економіка праці та соціально-трудові відносини.: Навч. посіб. – К.: Вид-во Європ.ун-ту, 2002. С. 157 – 160, 163 – 166.
8. Рофе А.И. Научная организация труда: Учеб пособие. – М.: МИК, 1998

**Структурно-логічна схема теми 9**
**« Ефективність і продуктивність праці»**



**1. Сутнісна характеристика ефективності праці**

**1.1. Сутність ефективності праці та її показники**

**Ефект** – дія, результат, що характеризується певною кількісною величиною

**Витрати ресурсів**

**Ефективність** – якісна, відносна характеристика результату діяльності, що визначається відношенням результату до витрат, які пов'язані з його досягненнями

**ПРАЦЯ**

***Ефективність праці (ЕП)*** – економічна категорія, яка характеризує результативність живої праці в будь-якій сфері економічної діяльності та відображує всі складові аспекти процесу праці: якість, кількість, інтенсивність, продуктивність, рентабельність, нормативність умов та безпеки праці, внутрішню оцінку праці працівником, його поведінку тощо.

**ПОКАЗНИКИ ЕФЕКТИВНОСТІ ПРАЦІ**

**У галузях матеріального виробництва:**

1. Обсяг виробленої продукції у вартісному та натуральному виразі на одного робітника, працівника
2. Кількість продукції на одиницю робочого часу
3. Витрати праці на одиницю продукції.

**У галузях нематеріального виробництва:**

1. Обсяг виконаних робіт, наданих послуг у вартісному та натуральному вираженні на одиницю робочого часу, на одного працюючого
2. Витрати праці на одиницю обсягу діяльності.

***Головний показник ефективності праці на рівні суспільства*** – *Валовий національний продукт на одного зайнятого.*

*Критерієм ефективності праці* є ступінь відповідності досягнутого рівня виробництва потребам суспільства в суспільно-корисних благах і послугах. *Міра ефективності* визначається можливостями суспільства, наявністю виробничих ресурсів і ступенем їхнього використання.

**Рис. 9.1.** Ефективність праці та показники для її оцінювання.

## 1.2. Аспекти ефективності праці

Таблиця 9.1.

***Сутність окремих аспектів ефективності праці, їх компоненти та показники***

| ***Аспекти*** | ***Форми прояву*** | ***Показники (компоненти)*** | ***Критерії*** |
|---|---|---|---|
| ***Економічний*** | - обсяг випущеної продукції на одиницю праці;<br>- прибуток від певного виду діяльності до витрат праці | - продуктивність праці;<br>- рентабельність праці | Ступінь задоволеності потреб суспільства споживчими благами визначеної кількості та якості |
| ***Психофізіологічний*** | вплив трудового процесу на організм людини | - не шкідливі, сприятливі виробничі умови та безпека праці;<br>- змістовність праці та оптимальні межі її розподілу;<br>- всебічний розвиток фізичних, розумових сил і здібностей людини в процесі праці;<br>- усунення негативного впливу виробничого середовища на умови праці | Збереження працездатності працівника, його здоров'я, нормальний рівень інтенсивності праці (дод.Б). |
| ***Соціальний*** | гармонічний розвиток працівника | - підвищення кваліфікації працівника;<br>- розширення виробничого профілю;<br>- посилення соціально-політичної активності та ін. | Ступінь задоволеності працею, сприятливий морально-психологічний клімат у колективі |

## 2. Продуктивність і рентабельність праці

### 2.1. Поняття продуктивності праці

**Продуктивність праці** –
показник економічної ефективності трудової діяльності працівників

| ***Трудова теорія вартості*** | ***Теорія факторів виробництва*** |
|---|---|
| ПП є джерелом та узагальнюючим показником ефективності виробництва, який відображує: якість, кількість, результативність, ефективність, задоволення працівника, задоволення потреб споживача | Розглядає продуктивність усіх чотирьох факторів виробництва:<br>- продуктивність праці;<br>- продуктивність землі;<br>- продуктивність капіталу;<br>- продуктивність підприємництва. |

**Рис. 9.2.** Підходи до визначення змісту категорії “продуктивність праці”.

***Показники продуктивності праці***

| *Прямий (ПП)* | *Зворотний (t)* |
|---|---|
| **ВИРОБІТОК –**<br>кількість споживчих вартостей, що виготовляється за певний проміжок робочого часу.<br>ПП = Q / T | **ТРУДОМІСТКІСТЬ –**<br>витрати живої праці на виготовлення одиниці продукції.<br>t = T / Q |
| Зв'язок із трудомісткістю:<br>$\Delta ПП = \frac{З_t \times 100}{100 - Зt}$ | Зв'язок з ПП (виробітком):<br>$З_t = \frac{\Delta ПП \times 100}{100 + \Delta ПП}$ |

де $_{\Delta}$***ПП*** – приріст продуктивності праці у %,
Зt – зниження трудомісткості продукції у %.

**Рис. 9.3.** Показники продуктивності праці та їх взаємозв’язок.

## 2.2. Сутність компонентів праці та її рентабельності

Таблиця 9.2.

***Сутність компонентів праці та її рентабельності***

| КОМПОНЕНТИ ПРАЦІ | |
|---|---|
| Регламентована праця, не рентабельна | Творча, інноваційна, рентабельна |
| **α-праця**: виконується за даною технологією, інструкцією, традицією, коли виконавець роботи не вносить до неї ніяких елементів новизни, власної творчості | **β-праця**: спрямована на створення нових духовних, матеріальних благ, а також нових методів виробництва |
| ПРИКЛАДИ | |
| Праця друкарки, копіювальника, архіваріуса, робітника на конвеєрі з примусовим ритмом роботи тощо. | Праця наладчика, складної техніки, технолога з розробки нових технологій, вченого, раціоналізатора тощо. |
| **Духовна (γ−праця) –** діяльність, метою якої є вплив на моральні основи людського існування. Ця праця може бути як утворюючою (нагромадження сил добра), так і руйнівною (нагнітання ворожості, нетерпимості, жорстокості). | |
| Позитивна духовна (**γ−праця**) створює естетичні й правові умови для зростання продуктивності праці й покращання відносин між людьми. | Негативна духовна (**γ−праця**) призводить до поступової деградації людини, природи і суспільства. |

Таблиця 9.3.

***Поняття рентабельності праці та її розрахунок***

**Рентабельність праці** –
співвідношення прибутку (***Pi***), отриманого від даного виду діяльності та відповідних затрат праці (***Zi***) (витрат на персонал):

$$R = \frac{Pi}{Zi}$$

Показник рентабельності праці (Rппп) в планово-аналітичній роботі підприємства визначається таким чином:

$$R_{ППП} = \frac{П}{Ч_{ППП}} = \frac{П}{В} \times \frac{В}{ВП} \times \frac{ВП}{Ч_{ППП}} = R_{прод} \times Д_{рп} \times Вир.річ.,$$

де, ***П*** – прибуток від реалізованої продукції;
***Чппп*** – середньооблікова чисельність промислово-виробничого персоналу;
***В*** – виручка від реалізації продукції;
***ВП*** – вартість випуску продукції в діючих цінах;
***Rпрод*** – рентабельність продаж;
***Дрп*** – частка реалізованої продукції в загальному обсязі її випуску;
***Вир.річ.*** – середньорічний виробіток продукції на одного робітника у діючих цінах.

## 3. Цілі та значення зростання продуктивності праці

### 3.1. Цілі підвищення продуктивності праці

***СТРАТЕГІЧНА –***
підвищення життєвого рівня населення.
За рахунок підвищення продуктивності в країнах, що переходили до ринкової економіки, було досягнуто від 40 до 90% приросту життєвого рівня.

***ТАКТИЧНА –***
підвищення ефективності діяльності галузей і підприємств, а також реальне зростання особистих доходів працюючих

**Рис. 9.4.** Цілі зростання продуктивності праці в суспільстві.

Таблиця 9.4

***Джерела зростання продуктивності праці***

| **ЕКСТЕНСИВНІ ЧИННИКИ** | | **ІНТЕНСИВНІ ЧИННИКИ** |
|---|---|---|
| *РІВЕНЬ ЕКСТЕНСИВНОГО ВИКОРИСТАННЯ ПРАЦІ (збільшення кількості праці)* | *РІВЕНЬ ІНТЕНСИВНОСТІ ПРАЦІ* | *ТЕХНІКО-ТЕХНОЛОГІЧНЕ ВДОСКОНАЛЕННЯ ВИРОБНИЦТВА (використання досягнень науково-технічного прогресу у виробництві)* |
| КРИТЕРІЇ | | |
| рівень продуктивного використання робочого часу | нормальна інтенсивність праці | зростання обсягів виготовлених споживчих благ за умови зменшення кількості живої праці |
| ***МЕЖІ ЗРОСТАННЯ ПРОДУКТИВНОСТІ ПРАЦІ*** | | |
| Обмежені, з одного боку, законодавчою тривалістю робочого часу, з іншого – обсягом непродуктивно витраченого робочого часу. | Обмежені психофізіологічними можливостями витрачання людиною життєвої енергії без порушення здоров’я протягом законодавчо встановленої тривалості робочого дня | Необмежені та практично постійно зростаючі можливості підвищення продуктивності праці |

## 3.2. Модель «пастки» спадної продуктивності

**Рис.9.5.** Дія «пастки» спадної продуктивності.

## 3.3. Прояви зростання продуктивності праці

- збільшення маси продукції, що виробляється у одиницю часу та без погіршення її якості;
- підвищення якості продукції при незмінному її обсязі, що виробляється у одиницю часу;
- скорочення витрат часу на виготовлення одиниці продукції;
- зменшення долі витрат праці у собівартості продукції;
- скорочення часу виробництва та обороту товарів;
- збільшення маси та норми прибутку.

**Рис. 9.6.** Форми прояву зростання продуктивності праці.

## 4. Показники і методи виміру продуктивності праці

### 4.1. Система показників продуктивності праці

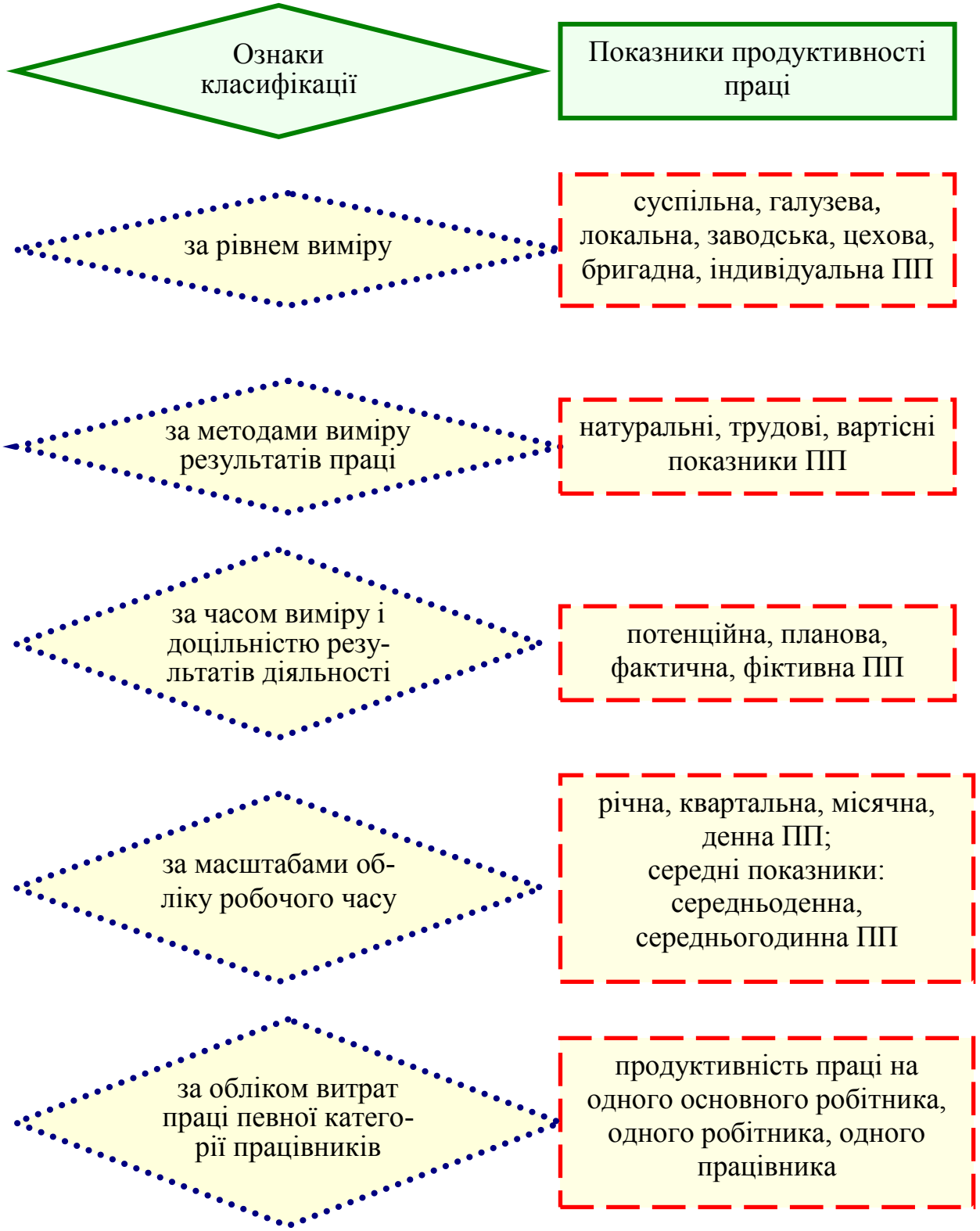



**Рис. 9.7.** Види показників продуктивності праці.

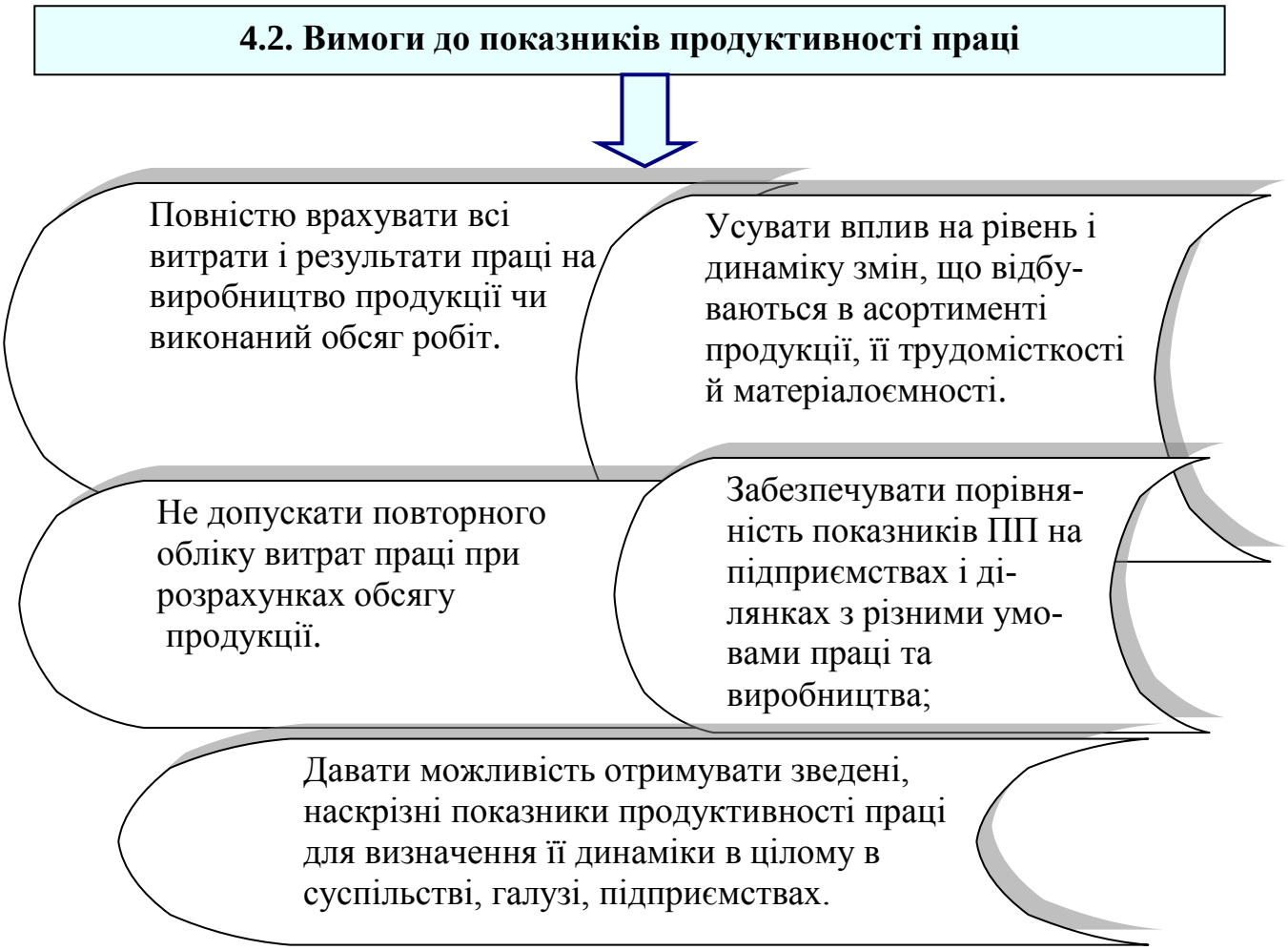



**Рис. 9.8.** Вимоги, що висуваються до показників продуктивності праці.

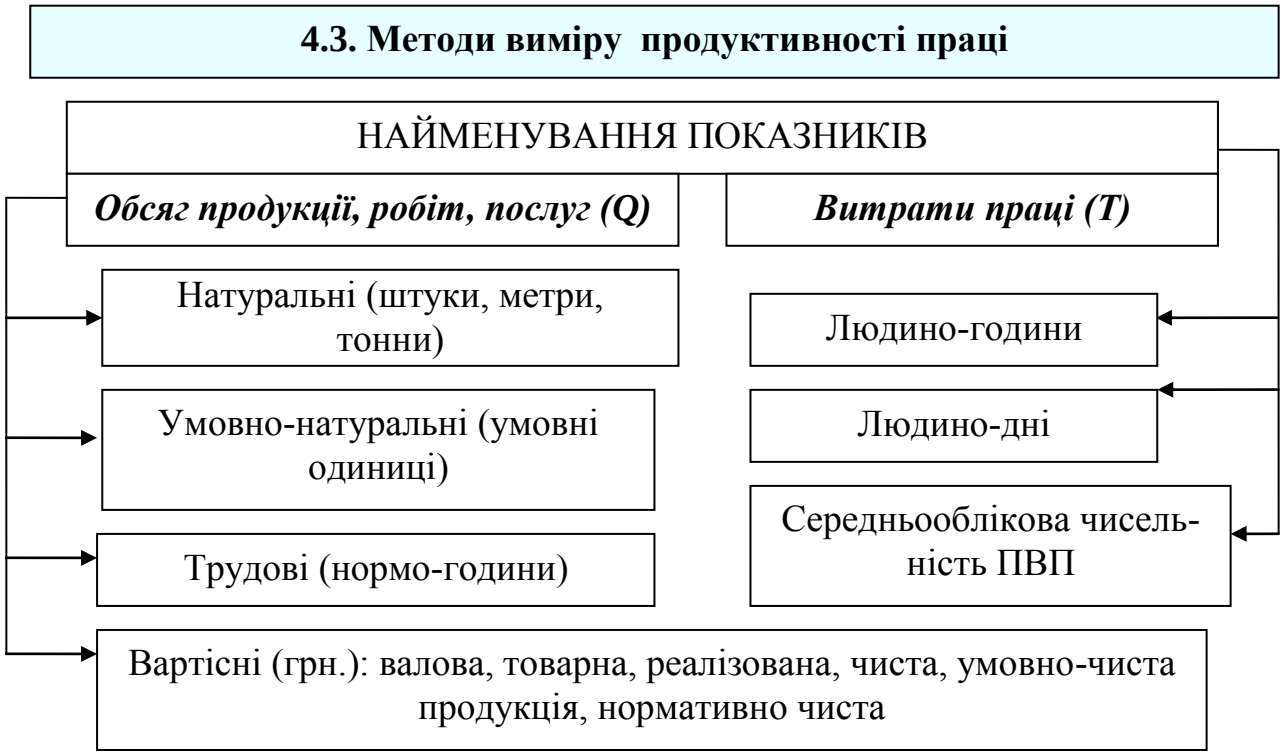



**Рис. 9.9.** Показники виміру результатів праці та її витрат.

**Методи виміру продуктивності праці** – відображення рівня продуктивності праці через обрані вимірники об'єму виготовленої продукції.

## НАТУРАЛЬНИЙ МЕТОД

***ПЕРЕВАГИ:***
- простий, наочний.

***НЕДОЛІКИ:***
- застосовується лише на підприємствах, що випускають однакову (однорідну) продукцію;
- не враховує всі результати праці (напівфабрикати, незавершене виробництво);
- не враховує, якими ресурсними витратами досягнуто результат;
- не враховує якість продукції;
- не може бути наскрізним для виміру ПП для всіх підприємств, галузей, економіки в цілому

## ТРУДОВИЙ МЕТОД

***ПЕРЕВАГИ:***
- ураховує результат праці в кожній точці виробництва;
- усуває викривлення показника ПП через зміни в асортименті, матеріалоємності продукції, цін на ресурси виробництва.

***НЕДОЛІКИ:***
- не можна порівняти рівень ПП на підприємствах, які випускають однакову продукцію, через різний їх організаційно-технічний рівень;
- потребує перерахунку на підприємстві норм виробітку або норм часу на різні періоди.

## ВАРТІСНИЙ МЕТОД

***ВАЛОВА, ТОВАРНА, РЕАЛІЗОВАНА ПРОДУКЦІЯ,*** що в своїй структурі містять витрати живої й уречевленої праці

***ПЕРЕВАГИ:***
- наскрізні, зведені, дають можливість визначити рівень і динаміку ПП на всіх рівнях виробництва.

***НЕДОЛІКИ:***
- викривляють динаміку ПП при зміні асортименту, номенклатури, матеріаломісткостіь продукції, цін на ресурси;
- на ПП впливають витрати уречевленої праці.

ЧИСТА ***(ЗП+П)***, НОРМАТИВНО-ЧИСТА ПРОДУКЦІЯ, УМОВНО-ЧИСТА ***(ЗП+А+П),*** в своїй структурі переважно не містять витрат уречевленої праці

***ПЕРЕВАГИ:***
- наскрізні, зведені, дають можливість визначити рівень і динаміку ПП на всіх рівнях виробництва;
- точно відбивають динаміку витрат саме живої праці.

***НЕДОЛІКИ:***
- значний вплив на показник ПП чинить прибуток;
- потребують стабільних нормативів витрат на оплату праці.

**Рис. 9.10.** Характеристика методів виміру продуктивності праці.

## 5. Фактори та резерви росту продуктивності праці

### 5.1. Поняття та класифікація факторів та умов росту продуктивності праці

**Фактори росту ПП** – сукупність усіх рушійних сил та причин, що впливають на її рівень та динаміку

**Рис. 9.11**. Сутність факторів зростання продуктивності праці.

**Рис. 9.12.** Деталізована класифікація чинників для розрахунків можливого зростання продуктивності праці на підприємстві.

Таблиця 9.5.

***Умови реалізації факторів зростання продуктивності праці***

| | |
|---|---|
| ***ПРИРОДНІ*** | Багатство й особливості залягання природних копалин, родючості ґрунту, кліматичні особливості |
| ***СУСПІЛЬНІ*** | Суспільний лад, характер виробничих відносин, розвиток господарського механізму та ін. |
| ***ЕКОЛОГІЧНІ*** | Ступінь забрудненості довкілля, природоохоронна діяльність, умови праці |
| ***МАТЕРІАЛЬНІ*** | Ступінь розвитку продуктивних сил суспільства, економічного розвитку країни, рівня життя населення |

## 5.2. Сутність резервів зростання продуктивності праці та їх класифікація

**Резерви зростання ПП** – це невикористані можливості дії того чи іншого фактора; фактично частина фактора, можлива для використання в конкретний момент часу.

***ЗА ЗМІСТОМ:***
- резерви покращення використання живої праці;
- резерви більш ефективного використання виробничих фондів

***ЗА РІВНЕМ ВИЯВУ:***
- загальногосподарські;
- галузеві;
- внутрішньовиробничі

ВИДИ РЕЗЕРВІВ

***ЗА ЧАСОМ РЕАЛІЗАЦІЇ:***
резерви поточні; резерви перспективні

- резерви запасу;
- резерви втрат.

***Приклад взаємозв'язку між факторами та резервами росту ПП***

*ОРГАНІЗАЦІЙНО-ЕКОНОМІЧНИЙ ФАКТОР*

***Шляхи (напрямки) реалізації фактора***

удосконалення управління | удосконалення організації праці | удосконалення організації виробництва

**РЕЗЕРВИ:**
підвищення кваліфікації робітників відповідно до складності виконуваних робіт; розвиток сумісництва, впровадження типових проектів робочих місць, удосконалення організації їх обслуговування, підвищення якості нормування праці тощо

**Рис. 9.13.** Сутність та класифікація резервів зростання продуктивності праці.

## 5.3. Внутрішньовиробничі резерви росту продуктивності праці

Таблиця 9.6.

***Сутність та класифікація внутрішньовиробничих резервів росту продуктивності праці***

| ***ЗНИЖЕННЯ ТРУДО-МІСТКОСТІ*** | ***ПОКРАЩЕННЯ ВИКОРИСТАННЯ РОБОЧОГО ЧАСУ*** | ***УДОСКОНАЛЕННЯ СТРУКТУРИ КАДРІВ*** |
|---|---|---|
| *необмежені резерви зростання продуктивності праці:*<br>- упровадження нового обладнання, прогресивних технологій;<br>- модернізація обладнання, удосконалення пристроїв;<br>- механізація та автоматизація робіт тощо. | - усунення втрат цілоденного та внутрішньозмінного робочого часу через погану організацію виробництва, праці, низький рівень охорони праці, травматизм, захворюваність працівників;<br>- ліквідація причин виникнення бракованої продукції, відхилення від нормальних умов виробництва тощо;<br>- зниження чисельності робітників, які не виконують норми праці. | - оптимізація співвідношення основних і допоміжних робітників;<br>- підвищення питомої ваги робітників у структурі промислово-виробничого персоналу тощо;<br>- оптимізація чисельності управлінського персоналу. |

## 6. Програми управління продуктивністю праці: призначення та зміст

Таблиця 9.7.

***Цілі та зміст програм управління продуктивністю праці***

| **ОСНОВНІ ЦІЛІ ПРОГРАМИ:**<br>• ефективне використання людських ресурсів;<br>• мінімізація витрат на виробництво;<br>• створення ефективної системи виміру продуктивності праці. | | |
|---|---|---|
| ЗМІСТ ЕТАПІВ | | ЗАВДАННЯ МЕНЕДЖЕРІВ |
| *1* | *2* | *3* |
| 1 | Вимір та оцінка досягнутого рівня ПП | Використання різних прийомів та методів виміру результатів та витрат праці для забезпечення достовірності та співставлення показників продуктивності праці. Порівняння досягнутого рівня із запланованим. |

Продовження табл.9.7.

| *1* | *2* | *3* |
|---|---|---|
| 2 | Пошук та аналіз резервів росту ПП | Виявлення невикористаних резервів росту продуктивності праці. Аналіз можливостей їх використання. Оцінка резервів та можливого підвищення продуктивності праці.<br>Розробка систем мотивації працівників до пошуку резервів. Поєднання цілей працівників та організації. Розробка критеріїв результативності програми. Розрахунок очікуваного ефекту. |
| 3 | Розробка планів використання резервів | Формулювання заходів, планування витрат, встановлення терміну їх упровадження, призначення відповідальних виконавців, розрахунок економічного ефекту. |
| 4 | Розробка систем стимулювання працівників за досягнуті результати росту ПП | Розробка механізму стимулювання працівників за досягнення цілей організації і особистих цілей. Забезпечення справедливого розподілу отриманої вигоди від росту продуктивності праці між організацією та працівником. |
| 5 | Контроль за реалізацією заходів з росту ПП | Попередження відхилень від виконання плану підвищення ПП, регулювання його виконання. |
| 6 | Вимір та оцінка досягнутого росту ПП | Оцінка ефективності впровадження програми підвищення ПП. Визначення пріоритетів у підвищенні ПП на перспективу. |

**Питання для самоконтролю.**

1. Чим відрізняється ефект праці від її ефективності? Наведіть декілька прикладів.
2. Які показники слугують для відображення ефективності праці в різних галузях економіки країни?
3. Розкрийте зміст різних аспектів ефективності праці. Яким чином, на Вашу думку, вони пов’язані між собою? Який з них є визначальним? Обґрунтуйте свою відповідь.
4. У чому полягає відмінність розгляду продуктивності праці з точки зору теорії факторів виробництва та трудової теорії вартості?

5. Яким чином пов’язані між собою основні показники продуктивності праці?
6. Дайте визначення рентабельності праці? В чому полягає зміст цього показника?
7. Яку мету ставить перед собою підвищення продуктивності праці? Яка з них, на Вашу думку, є пріоритетною для України на сьогоднішній день?
8. Які Ви знаєте джерела зростання продуктивності праці? Які, на Вашу думку, найчастіше використовуються в економіці України? Наведіть декілька прикладів.
9. Опишіть прояви зростання продуктивності праці?
10. За якими критеріями класифікуються показники продуктивності праці?
11. Дайте коротку характеристику основних методів вимірювання продуктивності праці. Що в них є спільного і що є відмінним?
12. Розкрийте зміст основних факторів, які впливають на рівень і динаміку продуктивності праці. Які з них, на Вашу думку, є більш значимими? Чому?
13. Дайте поняття «резервів зростання продуктивності праці». Чим резерв відрізняється від фактора? Які є види резервів?
14. Які з внутрішньовиробничих резервів зростання продуктивності праці є найбільш важливими? Використання яких з них може забезпечити найбільше зростання продуктивності праці? Обґрунтуйте свою думку.
15. Які етапи та складові містять програми управління продуктивністю праці? Розкрийте їх зміст.

## ПРАКТИЧНА ЧАСТИНА

## ТЕСТИ

**1. Яка формула показує взаємозв’язок зміни виробітку при зміні рівня трудомісткості:**

а) $З_{тр} = \frac{\Delta ПП \times 100}{100 + \Delta ПП}$

б) $І_{пп} = \frac{ППз}{ППб}$

в) $Іпп = \frac{Трб}{Трз} \times 100 - 100$ г) $\Delta ПП = \frac{Зтр \times 100}{100 - Зтр}$

**2. Узагальнюючим показником економічної ефективності праці є:**

а) загальний дохід підприємства;

б) рентабельність виробництва;

в) продуктивність праці;

г) матеріалоємність продукції.

**3. Визначте ситуацію, коли продуктивність праці зростає:**

а) обсяг продукції росте, а витрати праці на виробництво не змінюються;

б) обсяг продукції росте повільнішими темпами, ніж ростуть витрати праці на виробництво продукції;

в) обсяг продукції знижується більш швидкими темпами, ніж знижуються витрати праці на виробництво.

г) обсяг продукції не змінюється, а витрати праці на виробництво зростають.

**4. Рентабельність праці – це:**

а) співвідношення між кількістю виробленої продукції та витратами праці;

б) співвідношення між витратами фізичної та нервової енергії;

в) співвідношення між прибутком від даного виду діяльності та відповідними витратами праці;

г) витрати праці на виробництво продукції, які виражені в одиницях робочого часу.

**5. Методи виміру продуктивності праці:**

а) грошовий , вартісний, натуральний;

б) грошовий, частковий, змішаний, натуральний;

в) трудовий, енергетичний, грошовий;

г) натуральний, трудовий, вартісний.

**6. Ефективність праці має такі аспекти:**

а) економічний; б) психофізіологічний; в) інноваційний;

г) соціальний; д) правовий; е) суспільний;

є) якісний; ж) кількісний.

**7. До внутрішньовиробничих резервів росту продуктивності праці відносяться:**

а) зниження трудомісткості ;

б) комбінування виробництва;

в) поліпшення використання робочої сили і структури кадрів;

г) поліпшення використання технічної бази виробництва, удосконалення організації праці, скорочення плинності кадрів;

д) поліпшення використання робочого часу;

е) зниження трудомісткості, підвищення спеціалізації виробництва.

**8. Показники ефективності праці у сфері матеріального виробництва:**

а) вид і обсяг результату, його наукова або художня цінність;

б)актуальність , своєчасність виконаних послуг;

в) обсяг продукції у грошовому та натуральному виразі;

г) витрати праці на одиницю випущеної продукції;

д) рентабельність праці.

**9. Трудовий метод виміру продуктивності праці:**

а) ураховує всі результати праці незалежно від ступеня готовності продукції;

б) усуває вплив змін у матеріалоємності, асортименті продукції на рівень продуктивності праці;

в)дає можливість зіставити рівень продуктивності праці на різних підприємствах, галузях, в економіці взагалі;

г) дає змогу усунути вплив різних організаційно-технічних умов виробництва та напруженості норм праці (інтенсивності праці) на рівень продуктивності праці.

**10. Натуральний метод виміру продуктивності праці:**

а) ураховує всі результати праці;

б) усуває вплив змін у матеріалоємності, трудомісткості продукції на рівень продуктивності праці;

в) ураховує якість продукції;

г) дає можливість визначити рівень продуктивності праці у різних галузях та у цілому в країні;

д) використовується на підприємствах, які випускають однорідну продукцію і дає можливість визначати рівень та динаміку ефективності живої праці.

## ЗАДАЧІ

**Задача 1.** Визначити резерв росту продуктивності праці за рахунок більш повного використання робочої сили та відносне вивільнення чисельності робітників, якщо зменшити втрати робочого часу з 7% до 3%, брак продукції з 4% до 0,5%, а число робочих днів на одного робітника збільшити з 220 до 225. Вихідна чисельність робітників - 3970 осіб.

**Задача 2.** На річну продуктивність праці робітників машинобудівного заводу вплинули такі чинники:

- модернізація технологічного обладнання (у 45% основних працівників продуктивність зросла на 9%); - упровадження централізованої системи обслуговування робочих місць (знижено втрати робочого часу всіма робітниками з 13 до 9% річного фонду робочого часу); - підвищено коефіцієнт змінності (питома вага основних робітників у їх загальній чисельності зросла з 47,7 до 52,5%). Визначити приріст річної продуктивності праці робітників за рахунок усіх трьох факторів, а також продуктивність праці в розрахунку на 1 працівника ПВП, якщо базовий виробіток становив 9794 грн.

**Задача 3.** Припустимий відсоток браку за технологією - 0,6%. Фактично за рік забраковано 2,3% усієї продукції. Внутрішньозмінні втрати робочого часу скоротилися з 7,5 до 5,4. Втрати робочого часу на підприємстві становлять 2180 чол./дн. на рік, а вартість виробітку за 1 день становить 86 грн. Визначити: 1. Зниження продуктивності праці через брак і можливе зростання продуктивності праці за рахунок скорочення внутрішньозмінних втрат

робочого часу. 2. Обсяг недоданої продукції за рахунок зниження ПП за рік та цілодобових втрат робочого часу, якщо чисельність робітників - 1670 осіб, а базовий виробіток – 8950 грн. 3. Знайти загальний обсяг недоданої продукції за рахунок вищенаведених факторів.

**Задача 4.** Виробіток основних робітників за годину підвищився на 9%, денний на 6%, річний – на 8%. Продуктивність праці в розрахунку на всіх працюючих підвищилася на 8,5%. Визначити: 1) на скільки хвилин зросла (зменшилася) тривалість робочої зміни (базова тривалість – 210 хв.); 2) на скільки змінилося число відпрацьованих днів протягом року (базова кількість робочих днів – 229 днів); 3) частку робітників у структурі ПВП (частка робітників у ПВП у базовому періоді становила 54%).

## СИТУАЦІЙНІ ТА РОЗРАХУНКОВІ ЗАВДАННЯ

**Ситуаційне завдання 1.** За даними статистичного щорічника України провести аналіз динаміки (за 5 років) продуктивності праці в економіці України в цілому та у промисловості. Зробити висновки.

**Ситуаційне завдання 2.** За даними статистичного щорічника України провести порівняльний аналіз динаміки (за 5 років) продуктивності праці в промисловості та в сільському господарстві. Визначити існуючі проблеми. Зробити висновки.

**Ситуаційне завдання 3.** За даними статистичного щорічника України провести порівняльний аналіз динаміки (за 5 років) продуктивності праці у промисловості, в транспорті та будівництві. Зробити висновки.

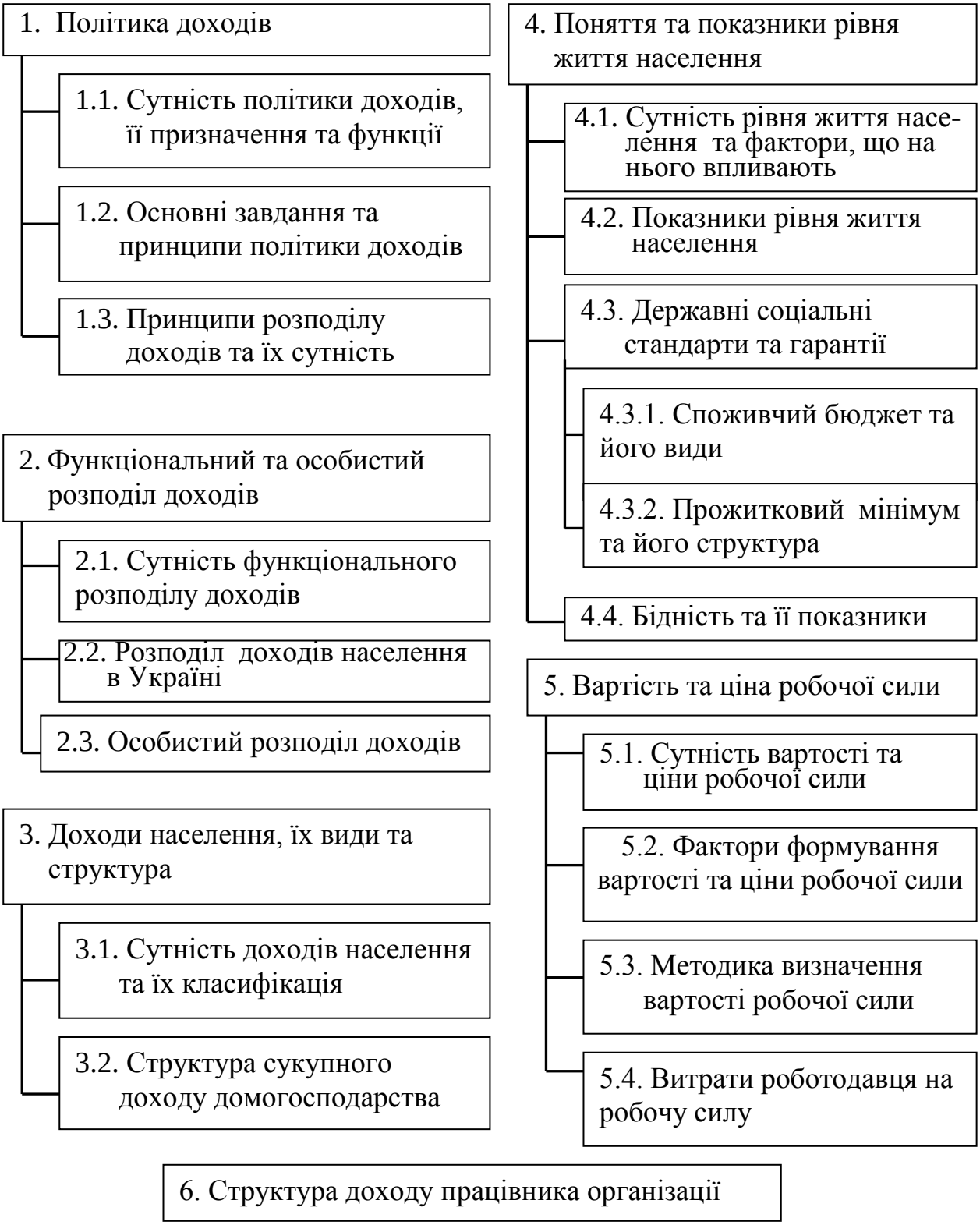
## ЛІТЕРАТУРА

1. Генкин Б.М. Введение в метаэкономику и основания экономических наук: Курс лекцій. –М.: Издат.группа НОРМА−ИНФРА−М, 2002. – С.165-170.

2. Грішнова О.А. Економіка праці та соціально-трудові відносини: Підручник.-К.: Знання, 2005. – С. 356-374.
3. Економіка праці та соціально-трудові відносини. Опорний курс лекцій для студентв 3 курсу всіх форм навчання всіх спеціальностей (Відп. за випуск М.С. Татаревська. ) – Одеса: ОДЕУ, ротапринт, 2008р.- 318 с.
4. Калина А.В. Економіка праці: Навч. посіб. для студ. вищ. навч. закл. – К.: МАУП, 2004.- С.128-144.
5. Карпіщенко О.І. Економіка праці та соціально-трудові відносини: Навчальний посібник. – Суми: ВТД «Університетська книга», 2006. – С.159-169.
6. Ковальов В.М., Рижиков В.С., Єськов О.Л., Черненко І.М., Атаєва О.А. Економіка праці та соціально-трудові відносини. Навчальний посібник / За ред. В.М, Ковальова. - К.: Центр навчальної літератури, 2006. – С.185-206.
7. Лукашевич В.М. Економіка праці та соціально-трудові відносини: Навчальний посібник.- Львів: «Новий світ-2000», 2004.-С.54-71.

**Структурно-логічна схема змісту теми 10**

**«Політика доходів та рівень життя»**



# 1. Політика доходів

## 1.1. Сутність політики доходів, її призначення та функції

**Рис. 10.1.** Сутність політики доходів та її призначення

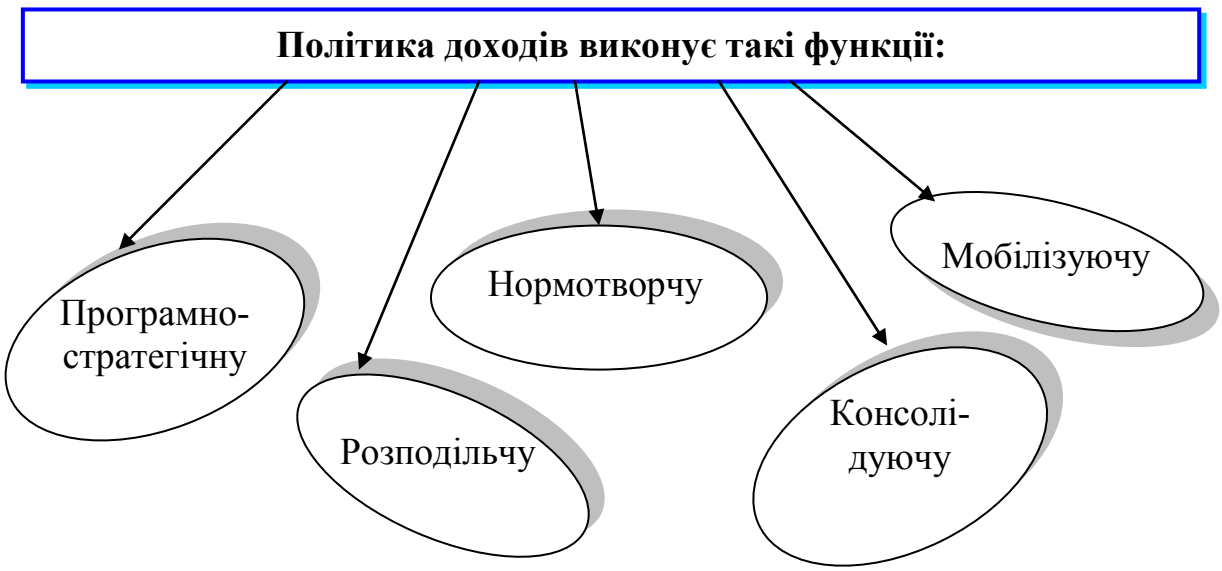



**Рис. 10.2.** Функції політики доходів

Таблиця 10.1

***Сутність функцій політики доходів населення***

| *№* | *Функція* | *Сутність функції* |
|---|---|---|
| 1 | ***Програмно – стратегічна*** | визначення концепції рівня життя населення, політики доходів, розробки соціальних та інших програм |
| 2 | ***Розподільча*** | формування і розподіл доходів і засобів на оплату праці, створення і розвиток стимулів до праці в суспільстві |
| 3 | ***Нормотворча*** | розробка законів, нормативних актів, соціально-економічних нормативів у сфері праці |
| 4 | ***Мобілізуюча*** | залучення і концентрація ресурсів для вирішення найважливіших соціальних та інших проблем |
| 5 | ***Консолідуюча*** | виявлення й узгодження інтересів соціальних груп, підприємств, галузей, регіонів |

## 1.2. Основні завдання та принципи політики доходів

Основні напрямки політики в області доходів припускають рішення таких ***основних завдань:***

- забезпечення соціально й економічно обґрунтованого рівня доходів, при цьому пріоритет віддається праці як головному джерелу підвищення добробуту громадян і стимулу до ефективної трудової діяльності, активізації економічної поведінки громадян
- підвищення мінімальних доходів на основі різних форм індексації в зв'язку зі зростанням споживчих цін
- підвищення ролі тарифних угод і колективних договорів у регулюванні доходів у секторах економіки, галузях, категоріях працівників
- створення економічних і правових механізмів, що стимулюють використання доходів від власності й підприємницької діяльності для інвестування та кредитування соціально значимих державних програм
- удосконалювання податкового регулювання доходів фізичних осіб

**Рис. 10.3.** Основні завдання політики доходів

Політика доходів базується на ***певних принципах***, що закріплені в Конституції й в інших законодавчих актах:

- соціальна справедливість
- соціальне партнерство і солідарність усіх верств населення
- індивідуальна відповідальність за своє матеріальне становище
- право на працю і гідну винагороду
- право на професійні об'єднання
- економічна доцільність та ін.

**Рис. 10.4.** Принципи державної політики доходів

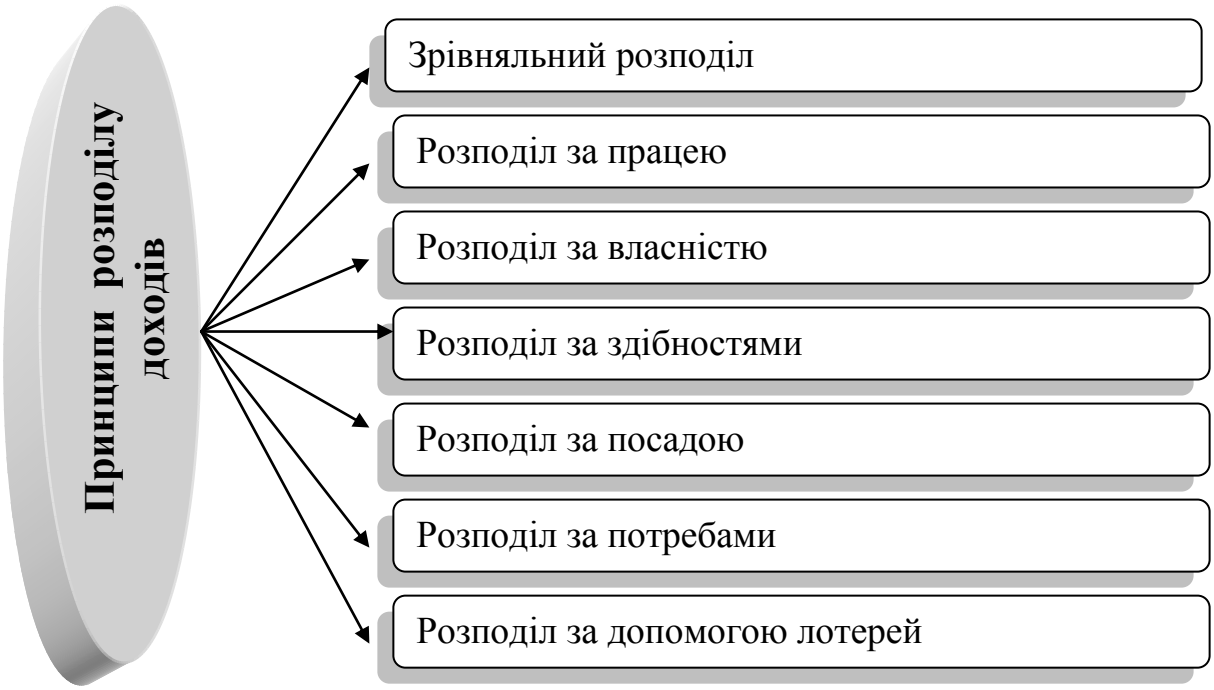



**Рис. 10.5.** Принципи розподілу доходів у суспільстві

## 2. Функціональний та особистий розподіл доходів

### 2.1. Сутність функціонального розподілу доходів

**Функціональний розподіл доходів:**
пов'язаний зі способом, згідно з яким грошовий доход суспільства поділяється на заробітну плату, ренту, відсоток і прибуток.
За функціональним розподілом сукупний доход розподіляється відповідно до функції, яку виконує одержувач доходу.

**Рис. 10.6.** Сутність функціонального розподілу доходів

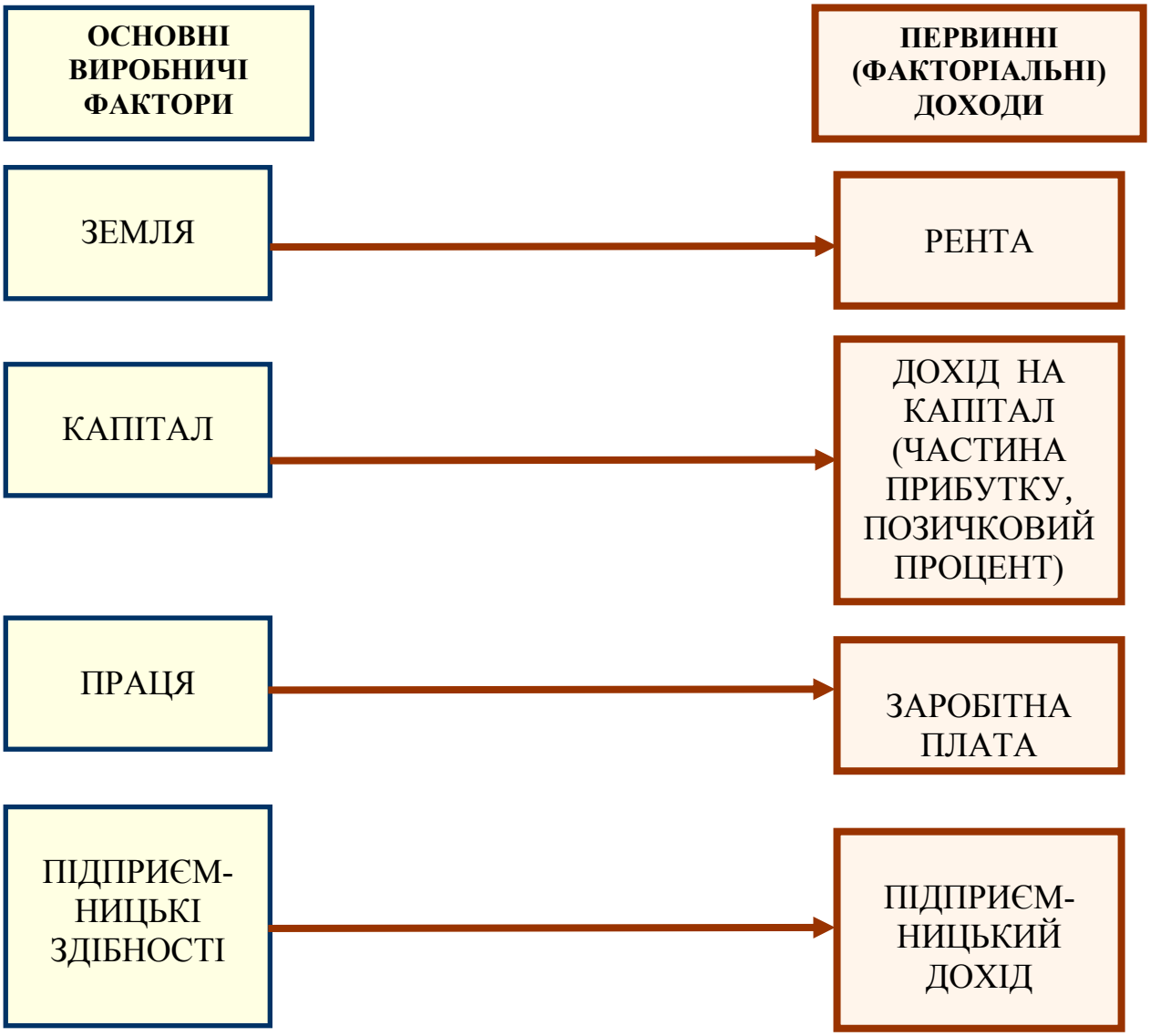



**Рис. 10.7.** Формування особистих доходів населення

**Рис.10.8.** Склад і використання сукупного доходу, який враховується у сімейному бюджеті

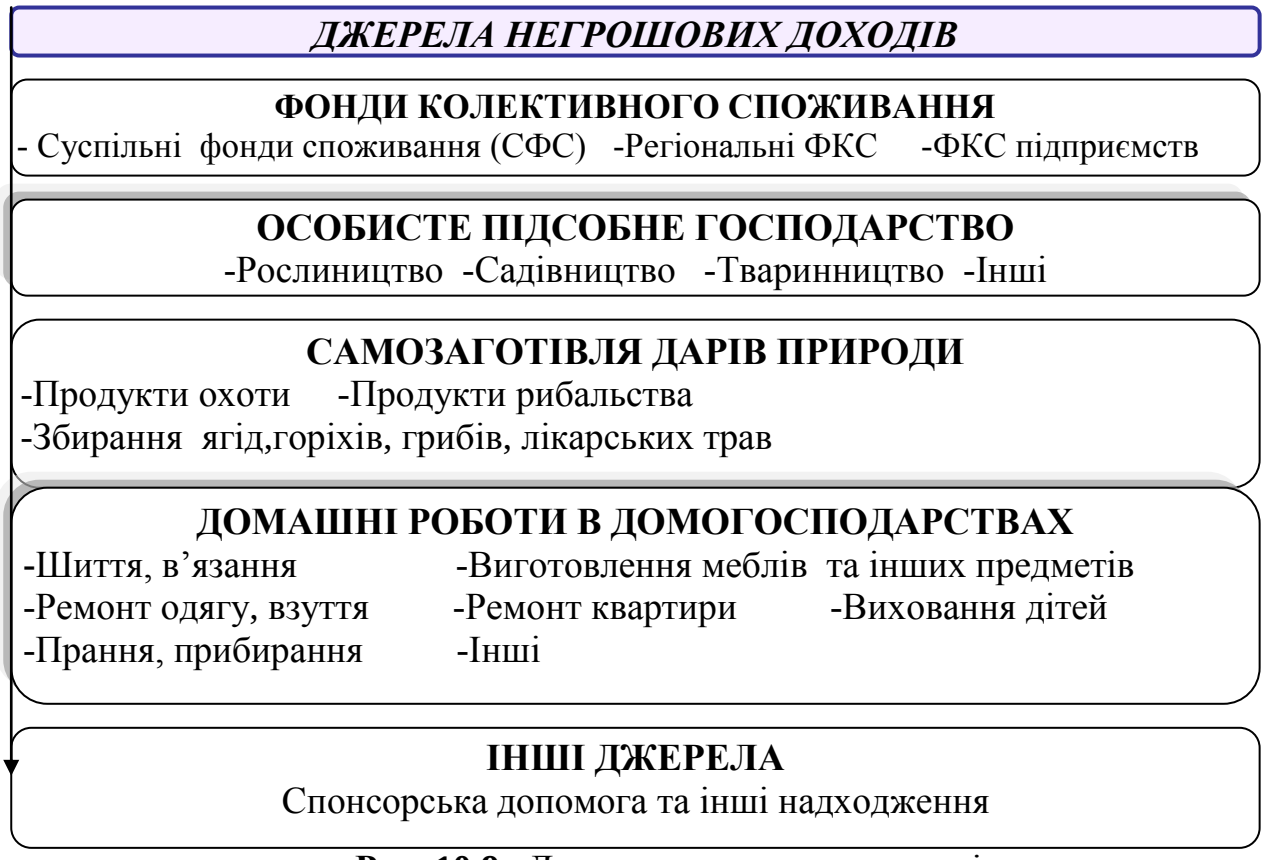



**Рис. 10.9.** Джерела негрошових доходів

## 2.2. Розподіл доходів населення в Україні

Таблиця 10.2

***Доходи населення України в 2001-2008 роках*** [9]

*(млн.грн)*

| ***Показники*** | ***2001*** | ***2002*** | ***2003*** | ***2006*** | ***2007*** | ***2008***[1] |
|---|---|---|---|---|---|---|
| Доходи всього | 157996,0 | 185073,0 | 211922,0 | 475200 | 623289 | 856 633 |
| *- у відсотках, %* | *100,0* | *100,0* | *100,0* | *100,0* | *100,0* | *100,0* |
| В тому числі: 1. Заробітна плата | 67389 | 78950 | 94608 | 205120 | 278968 | 371 053 |
| *- у відсотках, %* | *42,6* | *42,7* | *42,7* | *43,2* | *44,7* | *43,4* |
| 2. Прибуток та змішаний доход | 29518 | 33540 | 36330 | 69186 | 93679 | 131 727 |
| *- у відсотках, %* | *18,7* | *18,1* | *16,7* | *15,0* | *15,0* | *15,4* |
| 3. Доходи від власності | 4275 | 5297 | 6706 | 13855 | 20434 | 30 901 |
| *- у відсотках, %* | *2,7* | *2,8* | *2,4* | *2,6* | *3,3* | *3,6* |
| 4. Соціальні трансферти | 56814 | 67286 | 78028 | 183900 | 292049 | 322952 |
| *- у відсотках, %* | *36,0* | *36,4* | *38,6* | *39,2* | *37,0* | *37,6* |
| Наявний доход всього | 119048 | 141618 | 162578 | 363586 | 470953 | 646337 |
| Наявний доход на 1 особу, грн. | 2445,9 | 2938,0 | 3400,3 | 7771,0 | 10126,0 | 13972,4 |

[1] Попередні дані

## 2.3. Особистий розподіл доходів

***Особистий розподіл доходів***

пов'язаний зі способом, за яким сукупний доход суспільства

розподіляється серед окремих домогосподарств.

У 2007 р. співвідношення 20% самих багатих і 20% самих бідних верств населення складало в США - 8,9 раза, у Великобританії – 6,8, у Франції – 6,5, в Італії – 6,0, у Німеччині – 5,7 , у Японії – 4,3 , в Україні – 40 разів (офіційні дані – 6,9 раза).

**Рис.10.10.** Сутність особистого розподілу доходів населення

## 3. Доходи населення, їх види та структура

### 3.1. Сутність доходів населення та їх класифікація

***Доходи населення*** *– це сукупність грошових та натуральних засобів, отриманих або вироблених домогосподарствами за певний період.*

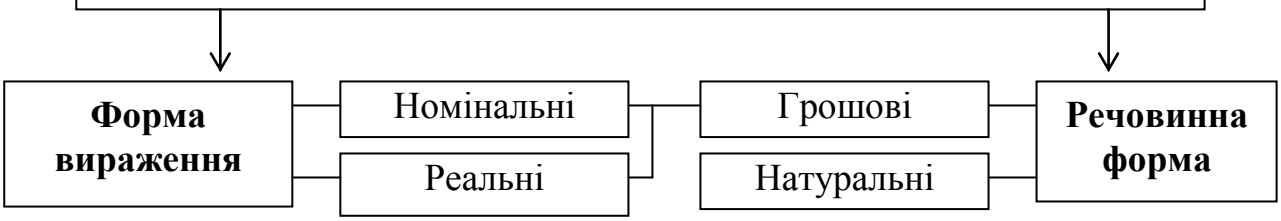



**Рис. 10.11.** Сутність доходів населення та їх види

***Номінальні доходи*** – це доходи, отримані у грошовому вираженні.
***Реальні доходи*** – це номінальні грошові доходи населення, скориговані на індекс споживчих цін.

$$РД = \frac{НД}{Іц}$$

**Рис.10.12.** Зміст номінальних та реальних доходів населення

Таблиця 10.4

***Види грошових доходів населення***

| *№* | *Вид грошового доходу* | *Склад доходу* |
|---|---|---|
| 1 | Оплата праці | Заробітна плата, премії, винагороди в грошовій та натуральній формі за основним та додатковим місцем роботи за мінусом прибуткового податку. |
| 2 | Доходи від підприємницької діяльності та самозайнятості | Без урахування видатків, пов'язаних з цією діяльністю. |
| 3 | Доходи від власності | Дивіденти по акціях та інших цінних паперах, депозитні відсотки, доходи від здачі в оренду нерухомості (житла, дач, земельних ділянок). |
| 4 | Грошові доходи від продажу сільськогосподарської продукції | Виробленої в особистому підсобному господарстві та отриманої в порядку самозаготівель. |

Продовження табл. 10.4

| | | |
|---|---|---|
| 5 | Грошові доходи від продажу нерухомості, особистого та домашнього майна | Квартир, дач, гаражів, земельних ділянок, авомобіля, меблів, товарів мистецтва. |
| 6 | Пенсії, стипендії | Учням ПТУ, студентам вищих та середніх навчальних закладів, аспірантам, ординаторам. |
| 7 | Грошові допомоги | Державні (по безробіттю, малозабезпеченим сім'ям, на дітей, по догляду за інвалідами). |
| 8 | Аліменти | На утримання неповнолітніх дітей та батьків похилого віку. |

Таблиця 10.5

***Натуральні надходження у вартісній формі***

| *№* | *Вид надходження* | *Склад надходження* |
|---|---|---|
| 1 | Вартість спожитої продукції | Отриманої від особистого підсобного господарства і від самозаготівель (вартість спожитих натуральних надходжень оцінюється за середніми купівельними цінами у поточному періоді). |
| 2 | Вартість допомоги | Від родичів та інших осіб продовольчими товарами (за середніми купівельними цінами) |
| 3 | Пільги та субсидії | На оплату житлово-комунальних послуг, на придбання скрапленого газу, твердого та рідкого палива |

## 3.2. Структура сукупного доходу домогосподарства

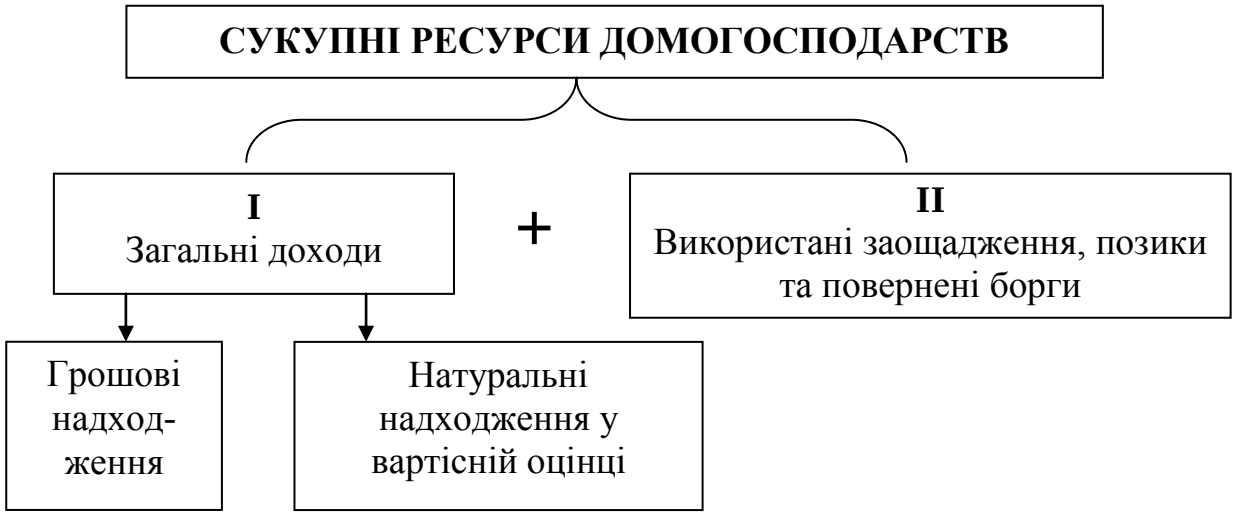



**Рис. 10.13.** Структура сукупних ресурсів домогосподарства

***СУКУПНІ РЕСУРСИ ДОМОГОСПОДАРСТВ***
*розподіляються на:*

***Загальні сукупні доходи*** – доходи до сплати доходів.
***Наявні доходи*** – це максимальна сума засобів, яку родина може витратити на кінцеве споживання товарів та послуг без використання заощаджень та інших джерел.

**Рис. 10.14.** Види сукупних ресурсів домогосподарств.

***СКЛАДОВІ ДОХОДІВ НАСЕЛЕННЯ (домогосподарств)*:**
- заробітна плата
- рента
- соціальні трансферти
- доходи від продажу сільгосппродукції
- доходи від підприємницької діяльності
- грошова допомога від родичів

**Рис. 10.15.** Складові доходів населення

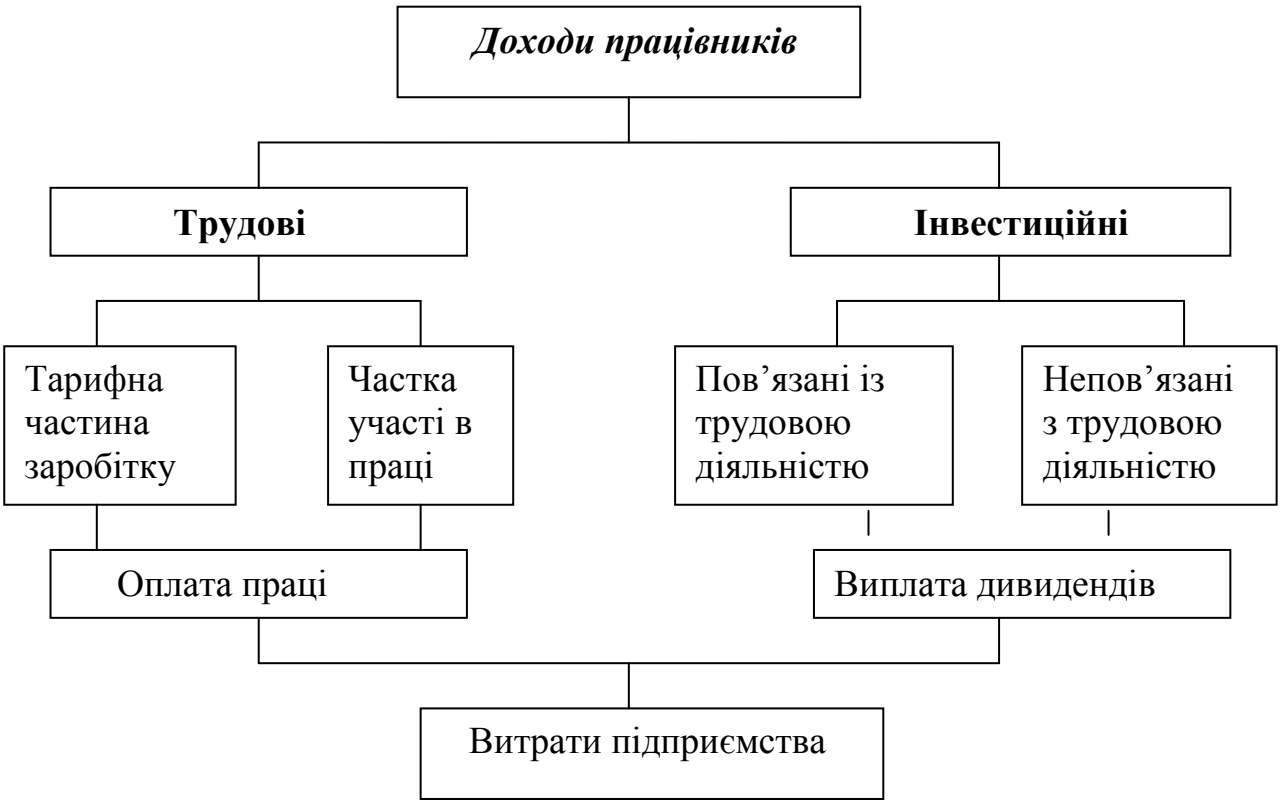



**Рис. 10.16.** Класифікакація доходів працівників

## 4. Поняття та показники рівня життя населення

### 4.1. Сутність рівня життя населення та фактори, що на нього впливають

***Рівень життя*** – найважливіший критерій оцінки ефективності соціально-економічної політики держави, зокрема, політики доходів

- Ступінь забезпеченості населення необхідними матеріальними та нематеріальними благами і послугами, досягнутий рівень їх споживання
- Ступінь задоволення потреб та рівень споживання сукупності різноманітних благ, необхідних для гармонійного розвитку людини
- Рівень споживання матеріальних, соціальних, культурних благ, ступінь задоволення потреб людей в цих благах при провідній ролі держави або ринкових механізмів у цьому процесі
- Соціально-економічна категорія, що характеризує ступінь задоволення, формування і розвитку потреб людей з метою їх всебічного розвитку, який детермінований доступністю і рівнем використання життєвих можливостей в умовах конкретного життєвого середовища
- Сукупність відносин та умов, що визначають життя, працю, побут та інтелектуально-культурний розвиток людей, характеризує досягнутий в суспільстві на певний проміжок часу ступінь задоволення різноманітних потреб населення (фізичних, соціальних, інтелектуальних, духовних), а також визначає та оцінює реальні економічні джерела та соціальноправові гарантії забезпечення життєдіяльності населення
- Кількість матеріальних і духовних благ, необхідна для підтримки фізичних і духовних сил особи та здатна відгородити її від фізичної та моральної деградації
- Їжа, одяг, житло, медичне обслуговування і соціальне забезпечення, а також освіта, що необхідні для підтримки здоров'я і добробуту незалежних виробників, найманих працівників та їх родин

**Рис. 10.17.** Сутність соціально-економічної категорії «рівень життя» населення

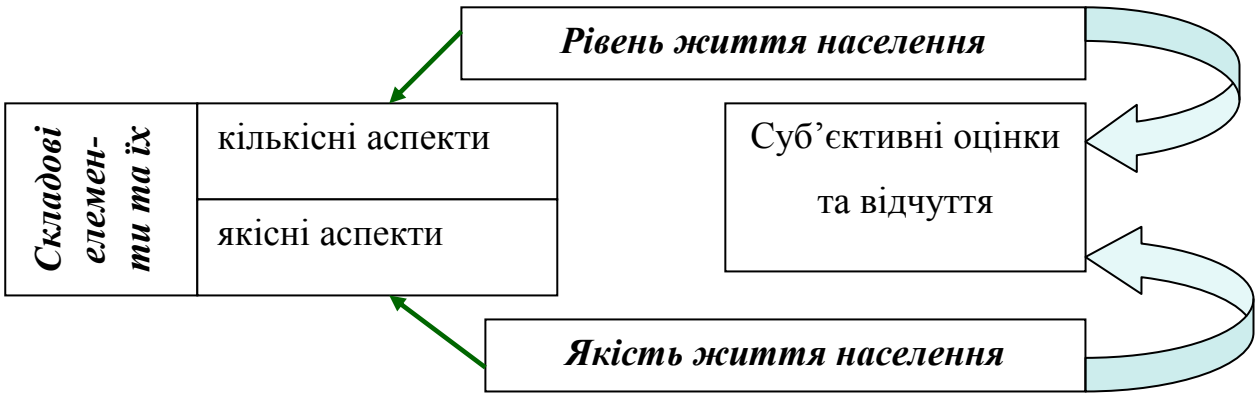
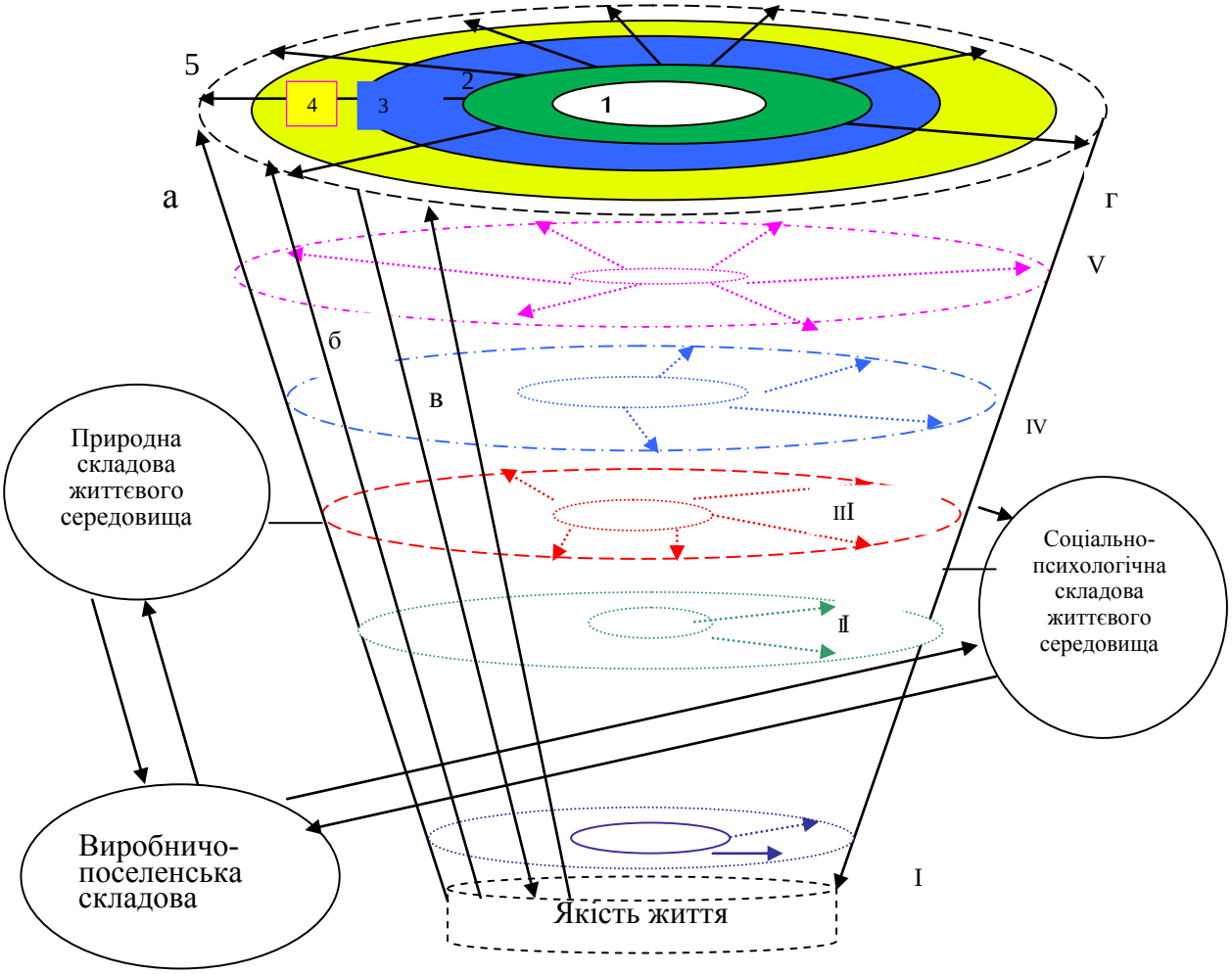



**Рис.10.18.** Спільне й відмінне категорій «рівень життя» та «якість життя» населення




*1,2, 3, 4, 5* – рівень життя (бідність, низький, середній, високий, добробут);

*I,II,III, IV, V* – якість життя (низька, нижче середньої,середня, вище середньої,

висока);

*а,б,в,г* – наслідки досягнутих рівня та якості життя (задоволеність життям, соціальна стабільність та благополуччя, криміногенна ситуація, безпека життя, захворюваність тощо).

**Рис. 10.19.** Взаємозв'язок рівня та якості життя

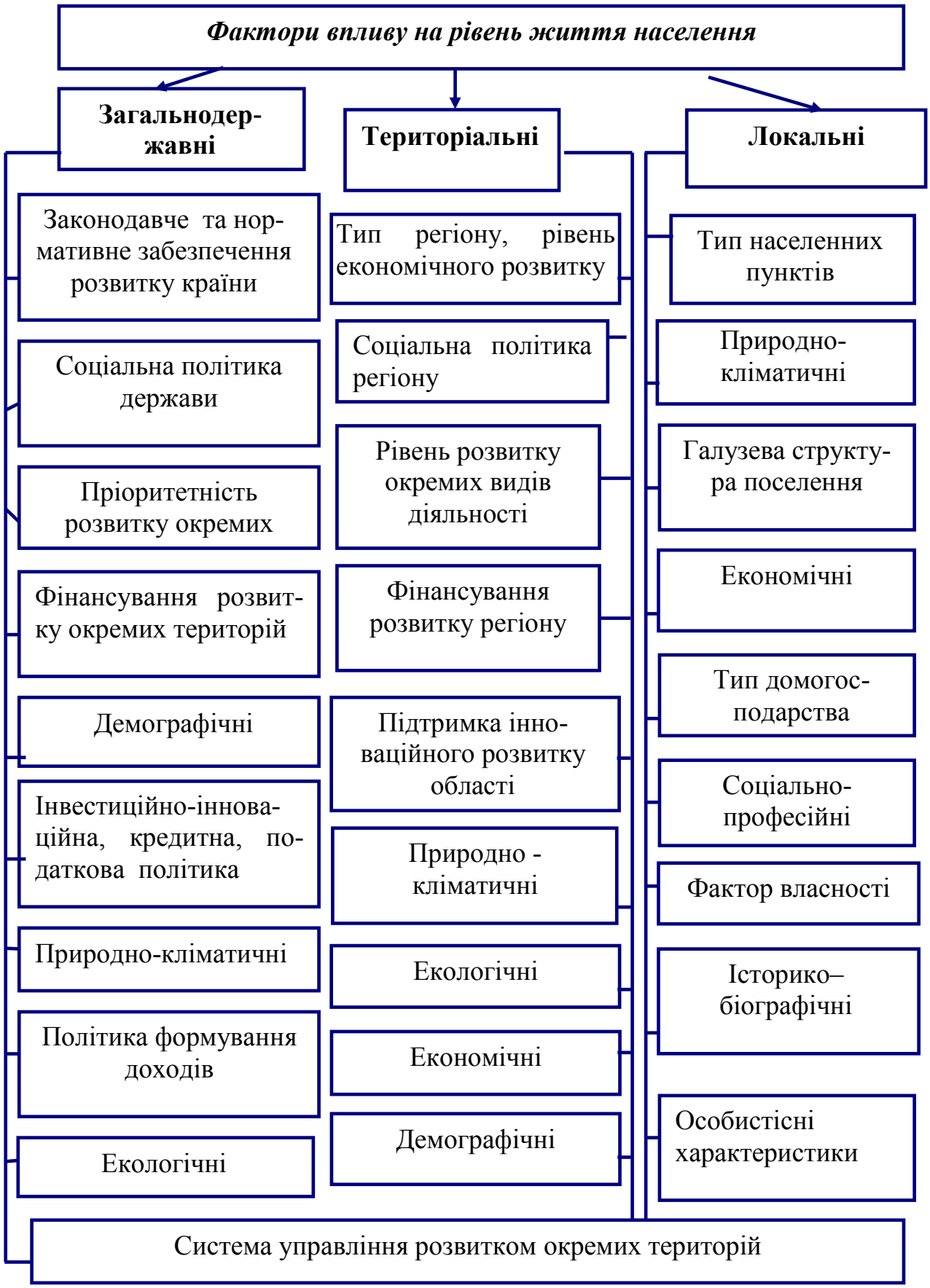



**Рис. 10.20**. Класифікація факторів, що впливають на рівень життя населення за рівнем виникнення

**Рис. 10.21.** Блок-схема класифікації факторів, що впливають на рівень та якість життя населення регіону

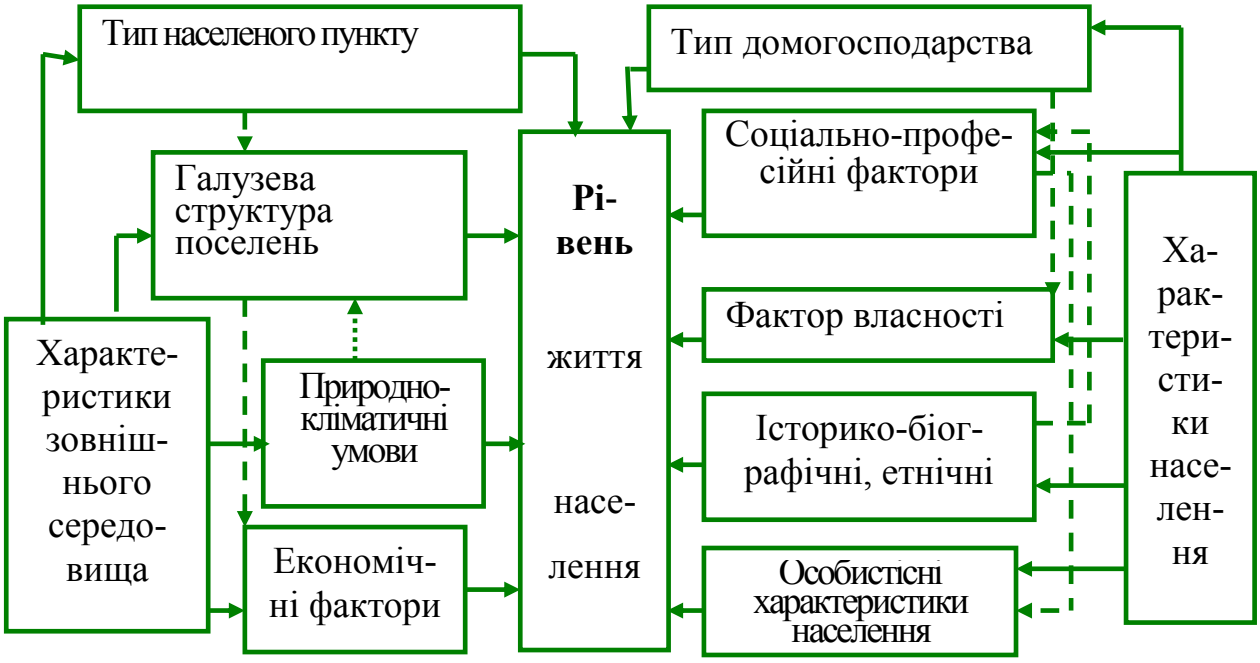
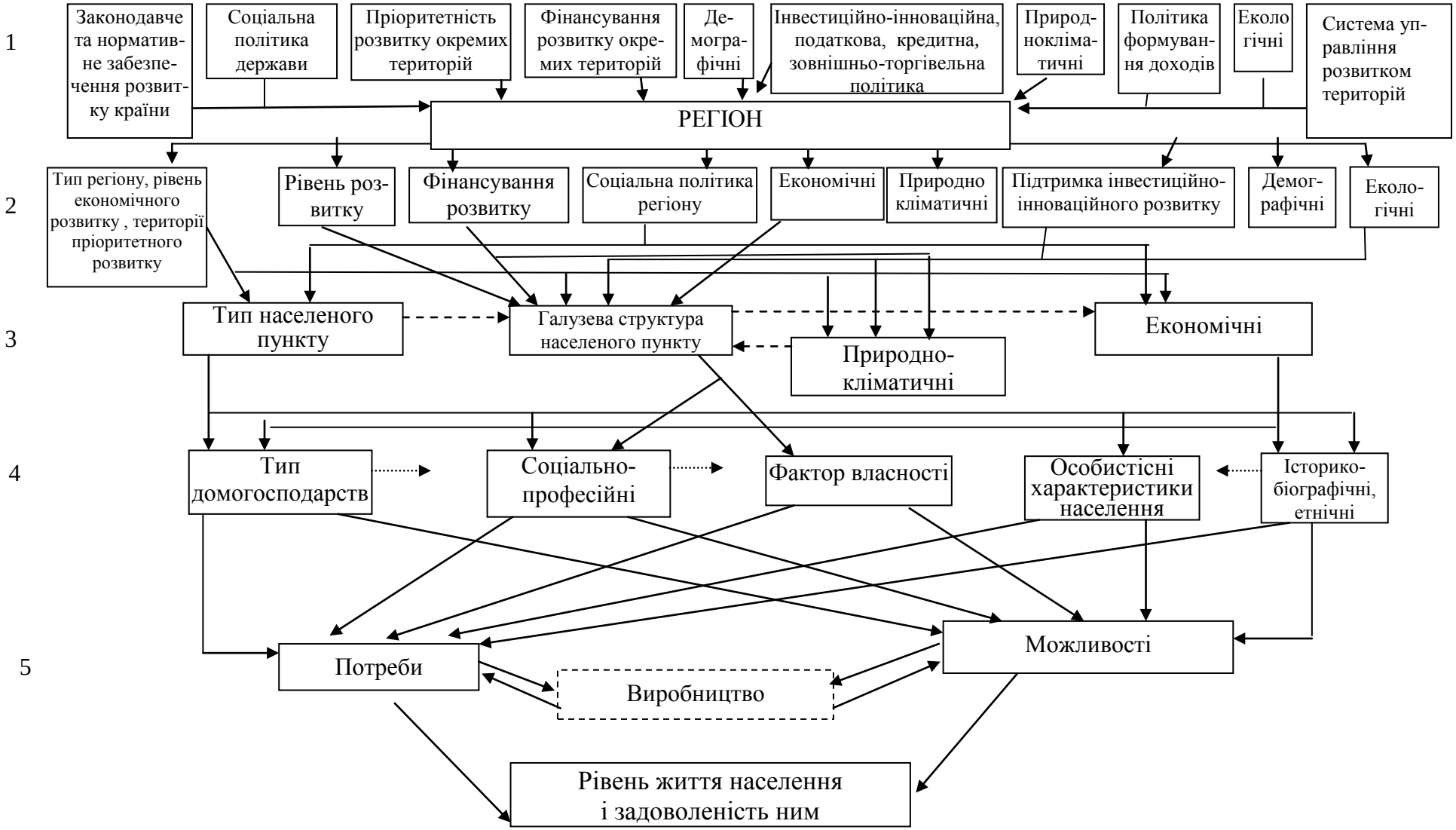



**Рис. 10.22.** Локальні фактори впливу на рівень життя сільського населення




1- загальнодержавні фактори; 2- регіональні фактори; 3- локальні фактори: життєве середовище; 4- локальні фактори: характеристики населення; 5- компоненти рівня життя населення

**Рис. 10.23.** Взаємозв'язок факторів впливу на формування і зміну рівня життя населення.

## 4.2. Показники рівня життя населення

Таблиця 10.6

***Основні показники рівня життя населення***

| *Абсолютні* | *Середні* |
|---|---|
| Обсяг національного доходу | Частка фонду споживання в національному доході |
| Номінальні доходи населення | Реальний дохід на душу населення |
| Фонд заробітної плати | Величина мінімальної гарантованої заробітної плати; середньої зарплати по економіці в цілому та за видами економічної діяльності |
| Доходи від підприємницької діяльності | Середній дохід від підприємницької діяльності на душу населення |
| Обсяг пенсійних фондів | Середній та мінімальний розмір пенсії |
| Обсяг товарообігу | Товарообіг на душу населення |
| Обсяг наданих послуг | Обсяг наданих послуг на душу населення |
| Обсяг житлового фонду | Забезпеченість житлом однієї людини |
| Чисельність зайнятих у сферах економічної діяльності | Рівень безробіття |
| Сума заощаджень населення в банках | Середній розмір депозитів |
| Природний приріст (зменшення) чисельності населення | Середня тривалість життя |

*Основні показники рівня життя населення в деяких країнах світу наведено в* ***табл.10.14.***

Таблиця 10.7

***Система інтегральних та узагальнюючих статистичних індикаторів рівня життя населення***

| ***Інтегральні показники*** | | ***Узагальнюючі показники*** |
|---|---|---|
| Компонентні індикатори | Соціально-економічні індикатори *(по групах компонентів)* | Соціальні макроіндикатори |
| 1.Здоров'я. 2.Харчування.<br>3.Житло.<br>4.Домашнє майно.<br>5.Послуги населенню.<br>6.Культурний рівень.<br>7.Умови праці.<br>8.Умови відпочинку.<br>9.Соцзабезпечення.<br>10.Соціально-побутовий стан. | 1.Споживання матеріальних благ та послуг.<br>2. Поточне забезпечення рівня життя.<br>3.Фонд задоволення особистих потреб.<br>4.Індекс людського розвитку. | 1.Індекс динаміки рівня життя населення.<br>2.Індекс порівняльного рівня життя населення (при міжнародних зіставленнях).<br>3.Індекс рівня добробуту населення. |

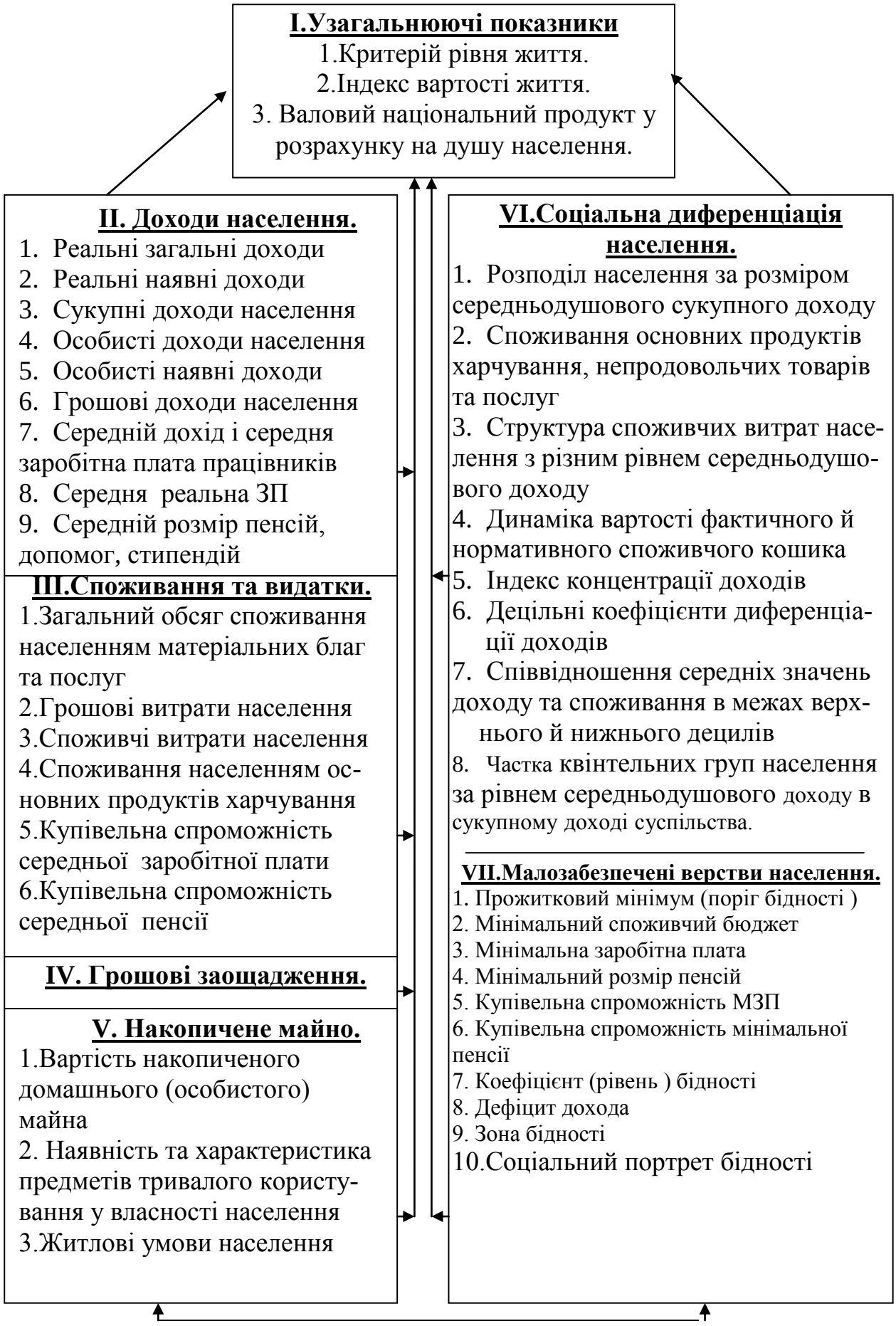



**Рис.10.24.** Система показників рівня життя населення

Таблиця 10.8

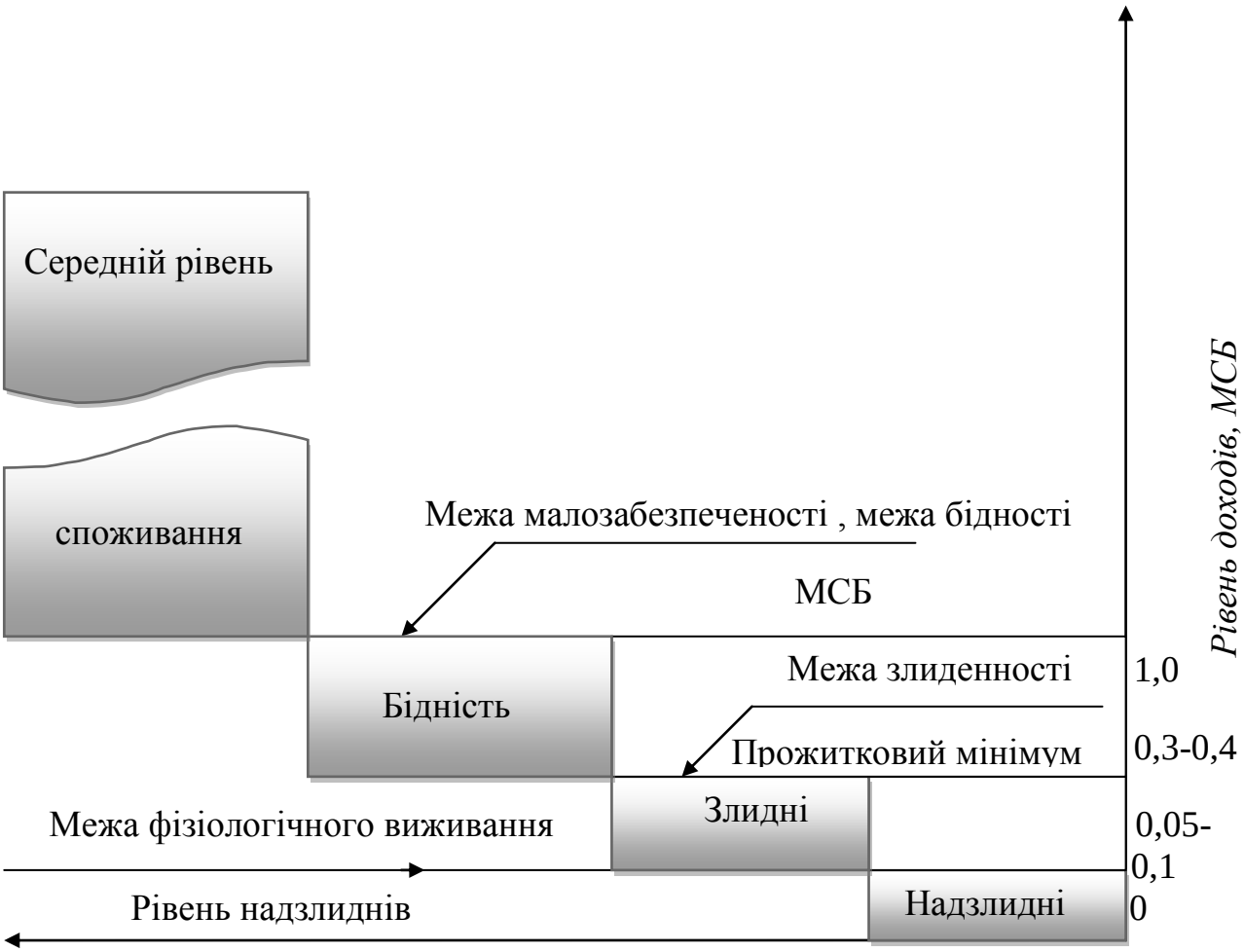
***Список соціальних індикаторів ОЕСР***

| СОЦІАЛЬНА ПРОБЛЕМА | ПОКАЗНИК |
|---|---|
| **Здоров'я:** | |
| *Тривалість майбутнього життя* | - Тривалість майбутнього життя |
| | - Рівень материнської смертності |
| *Стан здоров'я* | - Тимчасова непрацездатність |
| | - Тривала непрацездатність |
| **Освіта та навчання**: | |
| *Використання можливостей системи освіти* | - Безперервна освіта |
| | - Навчання дорослих |
| *Навчання* | - Рівень грамотності |
| **Зайнятість та якість трудового життя:** | |
| *Доступність зайнятості* | - Рівень безробіття |
| | - Змушена неповна зайнятість |
| | - Зневірені шукати роботу |
| *Якість трудового життя* | - Середня тривалість робочого часу |
| | - Час на дорогу на роботу |
| | - Оплачувана щорічно відпустка |
| | - Гнучкий робочий графік |
| | - Розподіл заробітків |
| | - Смертність на робочому місці |
| | - Порушення нормальних умов праці |
| **Час та відпочинок:** | - Вільний час |
| *Використання часу* | - Використання вільного часу |
| **Доступність товарів та послуг:** | |
| *Доход* | - Розподіл доходу |
| | - Низький доход |
| *Багатство* | - Матеріальна незабезпеченість |
| | - Розподіл багатства |
| **Фізичне оточення:** | |
| *Житлові умови* | - Внутрішня житлова площа |
| | - Володіння прилягаючою територією |
| | - Основні зручності |
| *Доступність послуг* | - Доступність певних видів послуг |
| *Порушення у навколишньому середовищі* | - Вплив забруднення атмосфери |
| | - Вплив шуму |
| **Соціальне середовище:** | |
| *Соціальні зв'язки* | - Рівень самогубств |
| **Особиста безпека:** | |
| *Схильність до ризику* | - Смертельні випадки |
| | - Серйозні травми |
| *Явна погроза* | - Страх за особисту безпеку |

*Виділяють* **чотири рівні життя населення**:

1. ***Достаток*** – користування благами, що забезпечують всебічний розвиток людини
2. ***Нормальний рівень*** – раціональне споживання за науково-обгрунтованими нормами, що забезпечує сприятливі умови для повного відновлення інтелектуальних та фізичних сил людини
3. ***Бідність*** – споживання благ на рівні збереження працездатності як нижчої межі відтворення ресурсів для праці
4. ***Злидні*** – мінімально допустимий за біологічними критеріями набір благ та послуг, споживання яких дозволяє лише підтримувати життєздатність людини

**Рис. 10.25.** Рівні життя населення




*Якісні рівні життя людини*

**Рис. 10. 26.** Межі якісних станів життєвого рівня людини

## 4.3. Державні соціальні стандарти та гарантії

### 4.3.1. Споживчий бюджет та його види

***Споживчий бюджет*** – середньостатистичний баланс доходів і витрат за визначений період часу (місяць, рік), що характеризує рівень життя різних груп населення.

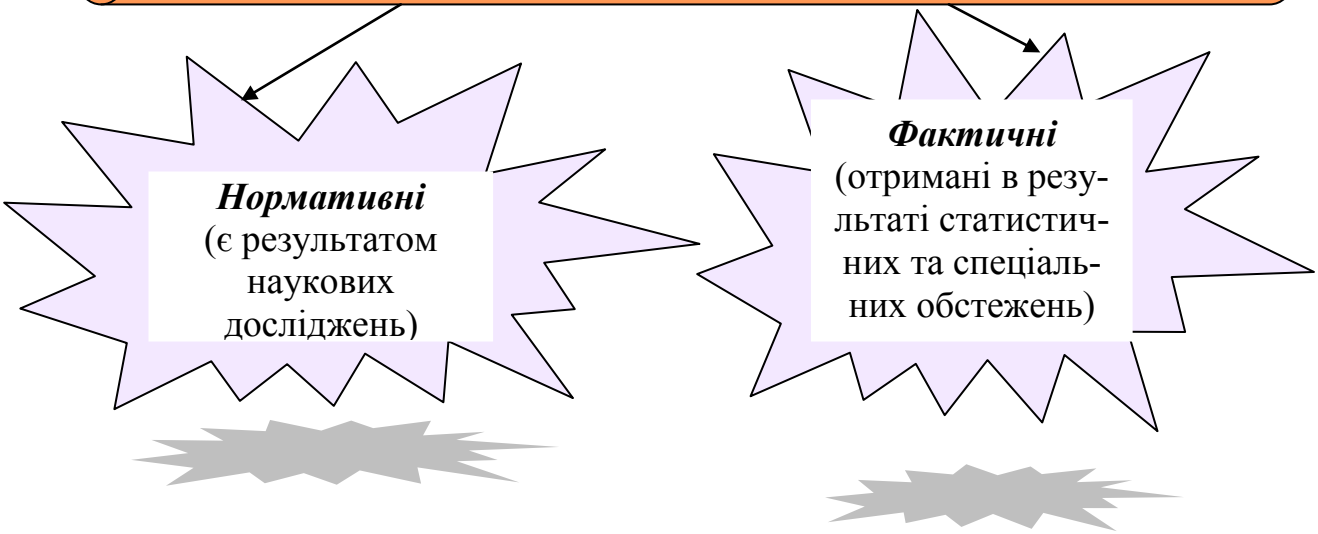



**Рис.10.27.** Сутність та види споживчих бюджетів

Таблиця 10.9

***Різновиди нормативного споживчого бюджету***

| № | Різновид НСБ | Зміст НСБ |
|---|---|---|
| 1 | Споживчий бюджет високого статку | З його допомогою оцінюють поточне споживання, яке відповідає повному задоволенню розумних потреб. У даний час він не використовується |
| 2 | Раціональні споживчі бюджети | Засновані на раціональних потребах населення і використовуються як науковий інструмент соціально-економічного аналізу |
| 3 | Мінімальний споживчий бюджет | Сума в грошовому вираженні для покриття витрат на одержання мінімально необхідних людині (родині) споживчих товарів і послуг, тобто, в обсязі, що забезпечує елементарні умови життя, які підтримують здоров'я і працездатність людей. Включають достатню кількість харчування, одягу, взуття, предметів культурно-побутового призначення і господарського споживання, а також оплату житла, транспорту й інших життєво важливих послуг. МСБ обмежує придбання товарів тривалого користування (меблів, складної електротехніки й ін.), не припускає витрат на придбання автомобіля, квартири, дачі, відпочинок на курорті. Основа для визначення розмірів заробітної плати, пенсій, стипендій і деяких інших соціальних виплат |

Таблиця 10.10

***Види допомог, що надаються згідно з національними програмами захисту доходу в окремих країнах Європи***

| КРАЇНА | ОСНОВНІ ВИДИ ДОПОМОГИ ТА ПОСЛУГИ |
|---|---|
| ***Австрія*** | Відшкодування вартості оплати житла, медичне страхування |
| ***Бельгія*** | Відшкодування вартості оплати житла, медичне обслуговування |
| ***Данія*** | Відшкодування вартості оплати житла, стипендія студентам |
| ***Фінляндія*** | Відшкодування вартості оплати житла, послуг охорони здоров'я, вартості перебування дітей в дошкільних заходах |
| ***Франція*** | Відшкодування вартості оплати житла, послуг охорони здоров'я |
| ***Німеччина*** | Відшкодування вартості оплати житла, послуг охорони здоров'я, допомога на освіту |
| ***Ірландія*** | Відшкодування вартості оплати житла, матеріальна допомога на придбання предметів домашнього побуту |
| ***Люксембург*** | Відшкодування вартості оплати житла, безкоштовне медичне страхування |
| ***Нідерланди*** | Відшкодування вартості оплати житла, безкоштовне медичне страхування |
| ***Португалія*** | Відшкодування вартості оплати житла, послуг охорони здоров'я, допомога на освіту |
| ***Іспанія*** | Відшкодування вартості оплати житла, матеріальна допомога у придбанні предметів домашнього побуту |
| ***Швеція*** | Відшкодування вартості оплати житла, послуг охорони здоров'я, допомога у придбанні предметів домашнього побуту, субсидії на освіту |

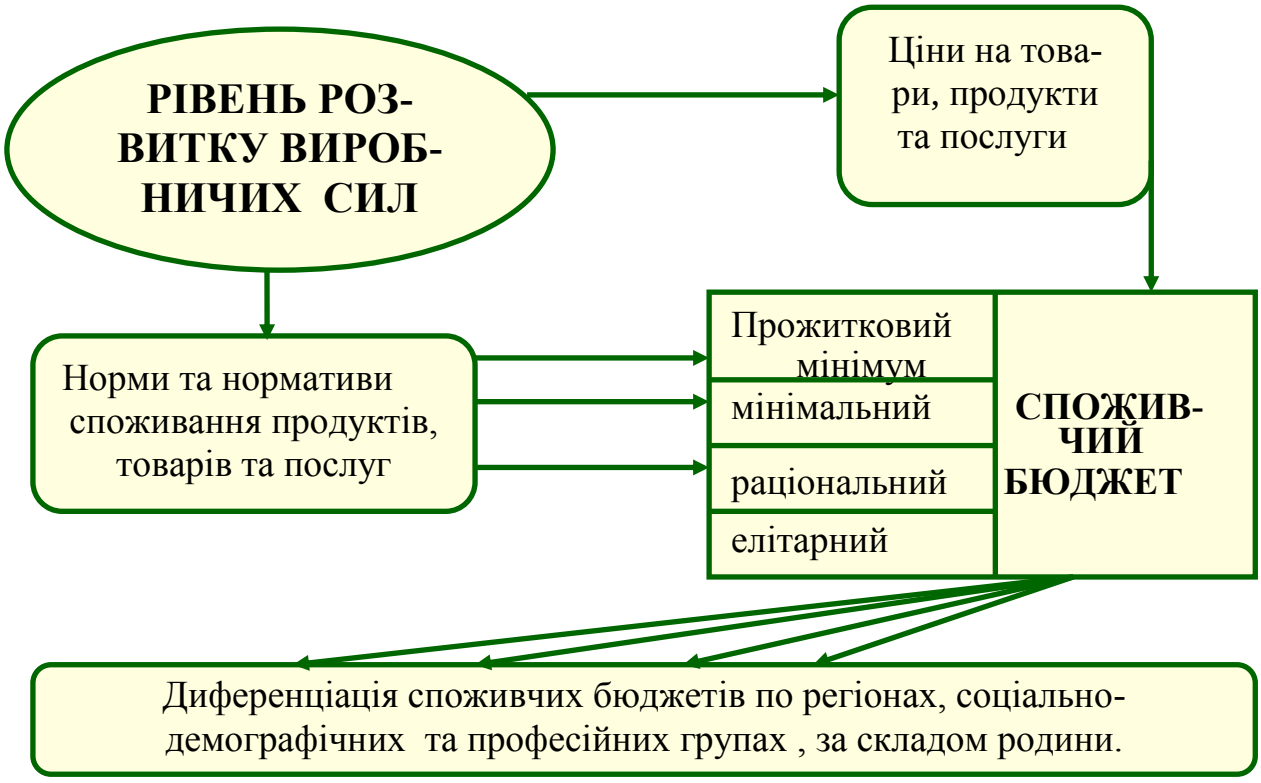



**Рис. 10. 28.** Споживчий бюджет та його взаємозв'язок із важливішими економічними показниками

## 4.3.2. Прожитковий мінімум та його структура

**Прожитковий мінімум** – це вартісна межа набору продуктів харчування, достатніх для забезпечення нормального функціонування організму людини, збереження його здоров'я, а також мінімального набору непродовольчих товарів та послуг, необхідних для задоволення основних соціальних і культурних потреб особистості

***Розраховується для:***

- дітей, віком до 6 років;
- дітей, віком від 6 до 18 років;
- осіб працездатного віку;
- осіб, які втратили працездатність;
- в середньому на 1 особу ***(табл.10.15).***

**Рис. 10.29.** Сутність прожиткового мінімуму та категорії населення, для яких проводяться розрахунки

**Підходи до побудови прожиткового мінімуму:**

**Нормативний** –
його основу становить концепція споживання на науково-обгрунтованому мінімально необхідному рівні.

**Статистичний** –
базується на аналізі поточних закономірностей споживання, відображенні його поточних особливостей.

**Нормативно-статистичний** –
оцінюється вартість нормативного набору з 35 продуктів харчування, 4-х груп непродовольчих товарів та 5-ти груп видів послуг, що забезпечують задоволення потреб в основних товарах та послугах при мінімальній вартості споживчого кошика за всіма соціально-демографічними групами населення.

**Рис. 10.30.** Існуючі підходи до розрахунку прожиткового мінімуму

## 4.4. Бідність та її показники

**Рис. 10.31.** Сутність поняття «бідність» та її види

Таблиця 10.11

***Види бідності та їх сутність***

| № | Вид бідності | Сутність |
|---|---|---|
| 1 | ***Суб'єктивна*** | Визначається як самооцінка людиною свого економічного стану |
| 2 | ***Об'єктивна*** | Визначається на основі прийнятих в країні критеріїв доходу та доступу до тих чи інших матеріальних та духовних благ: можливість дати дітям освіту, надбати професію, якісно лікуватися, мати житло, яке відповідає загальноприйнятим стандартам |
| 3 | ***Відносна*** | Визначається за майновим розшаруванням населення |
| 4 | ***Абсолютна*** | Визначається відповідно до прийнятої в країні межі бідності. Це межа не лише фізичного, але й соціального виживання людини |

**Рис.10.32.** Підходи до визначення межі бідності та її різновиди

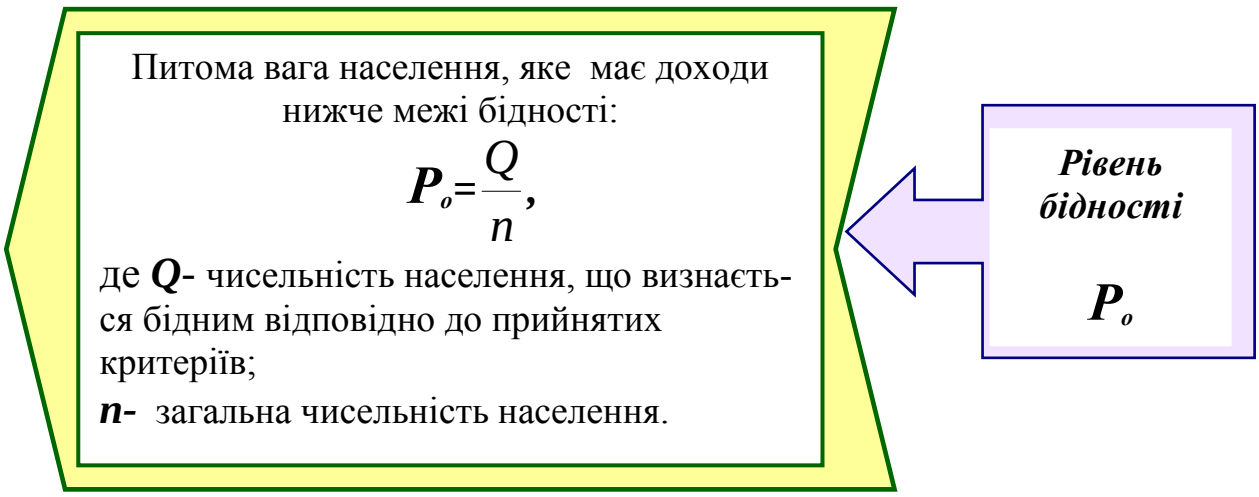



**Рис.10.33.** Сутність та розрахунок рівня бідності населення

***Глибина бідності –***

це співвідношення споживання (рівня доходів) сімей (домогосподарств, окремих осіб), які визнані бідними, з межею бідності. Відображає наскільки бідними є певні прошарки населення

***АБО***

***Середня глибина бідності $P_1$***

Характеризує відміннсть між середньодушовим доходом домогосподарства, визнаного бідним, та визнаною межею бідності. Тобто, цей показник відображає середній дефіцит доходу у бідних:

$$P_1 = \frac{A}{Q} = \frac{\sum_{i=1}^{Q}(Z - Yi)}{Q}$$

***A*** — сума грошових коштів, яка недостатня групі населення, визнаного бідним, для підвищення його середньодушових прибутків до розміру межі бідності

***Z*** - визначена межа бідності

***Yi*** - середньодушовий доход і-го домогосподарства, визнаного бідним

**Рис. 10.34.** Глибина бідності та її розрахунок

*Показники бідності в Україні у 1999-2006 роках наведено в* ***табл.10.18***

## 5. Вартість та ціна робочої сили

### 5.1. Сутність вартості та ціни робочої сили

***Вартість робочої сили***

1 ) Визначається вартістю життєвих засобів, необхідних для підтримання життя працівників та членів їх родин, забезпечення нормальної трудової діяльності, отримання професійних знань та задоволення соціально-культурних потреб працівників, відповідно до прийнятого в суспільстві рівня

2) Усереднений еквівалент життєзабезпечення типового представника асоційованої групи людей, поєднаних спільністю інтересів та цілей, умов життя та результатів праці, рівнів інтелектуального та культурного розвитку.

*А ТАКОЖ*

3 )Розмір фактичних видатків наймача на утримання робочої сили (за визначенням Міжнародної конференції зі статистики праці, червень 1985р.).

4) Об'єктивна основа, навколо якої відбуваються коливання ціни товару «робоча сила».

**Рис. 10.35.** Визначення поняття «вартість робочої сили»

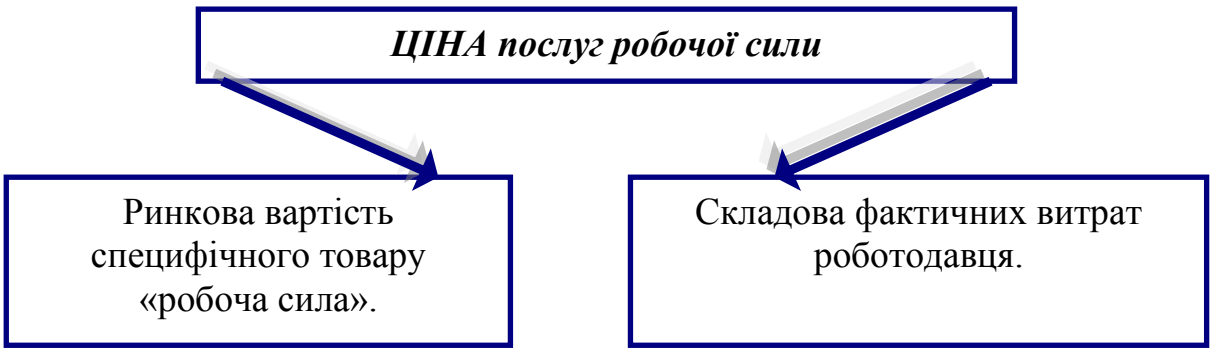



**Рис. 10.36.** Підходи до визначення змісту ціни робочої сили

## 5.2. Фактори формування вартості та ціни робочої сили

**Рис. 10.37.** Фактори, які впливають на визначення вартості робочої сили

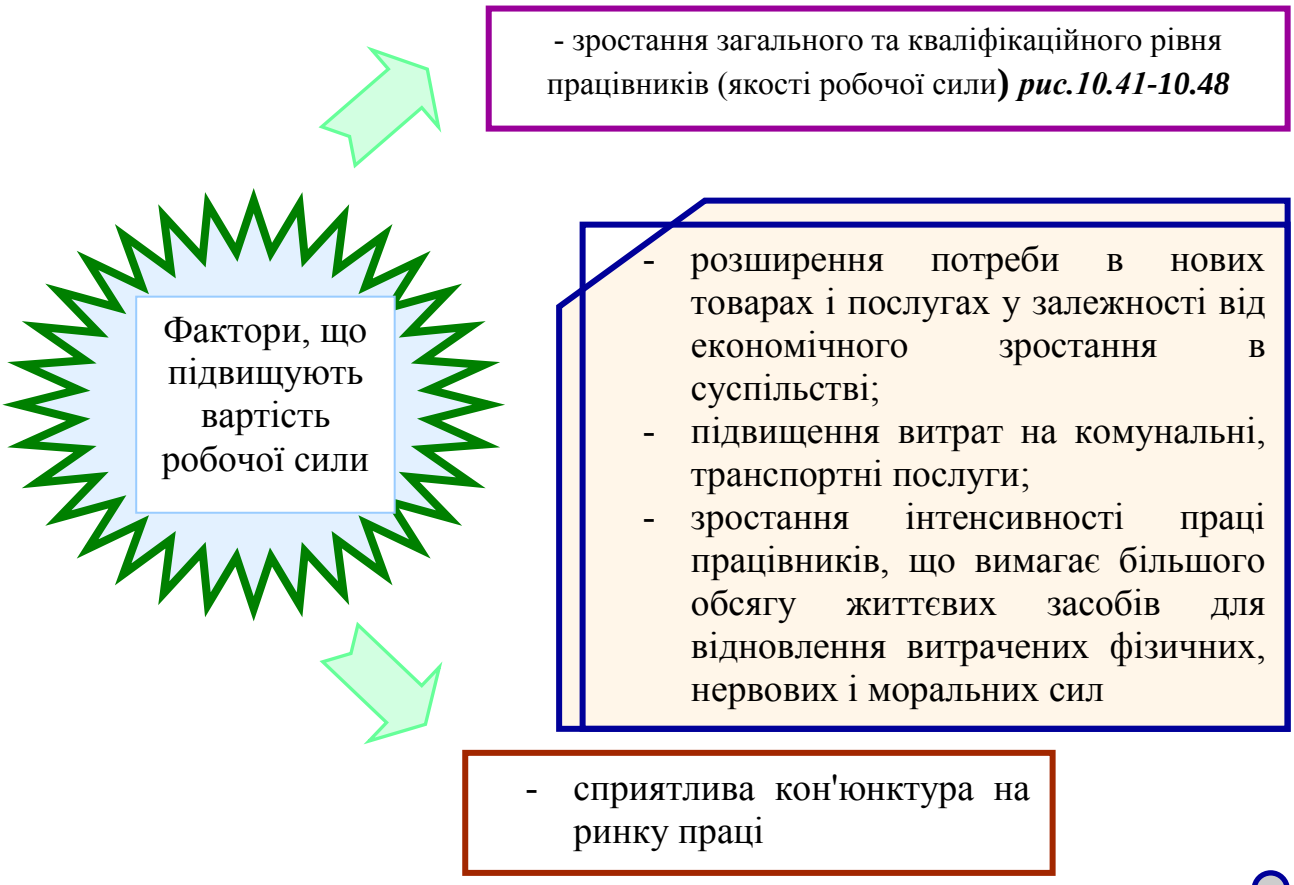



**Рис. 10.38.** Фактори, які змінюють вартість робочої сили

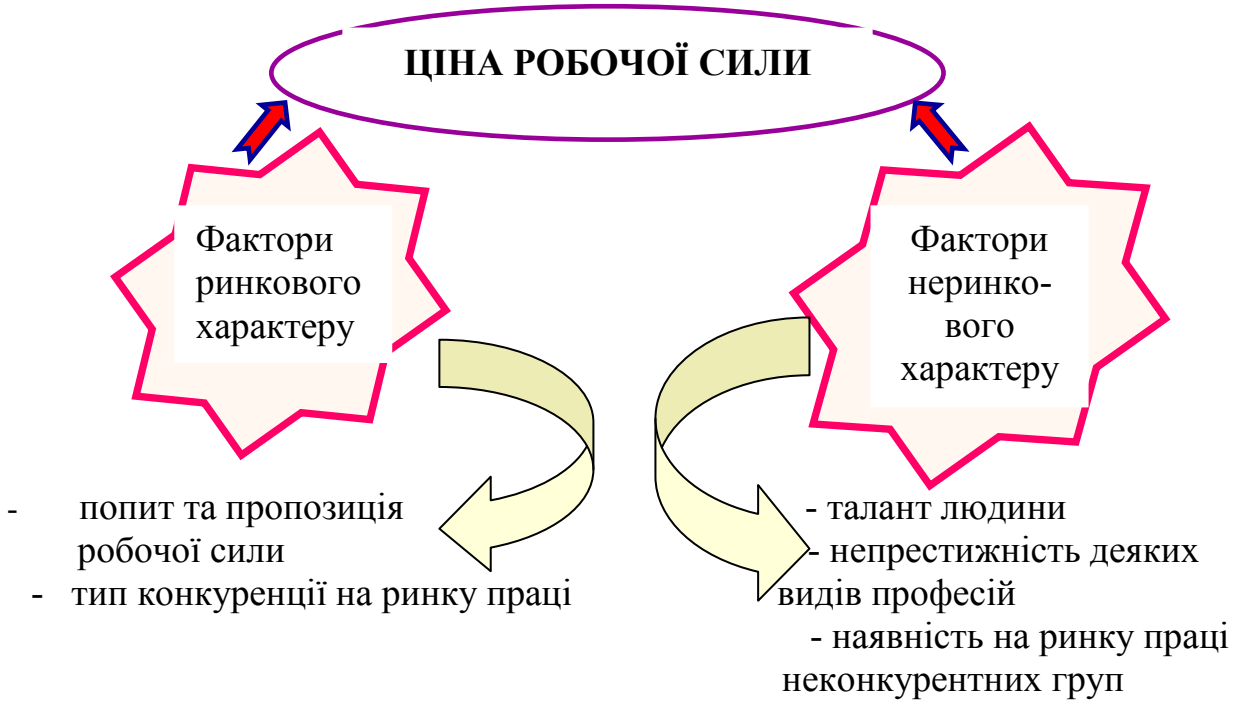



**Рис. 10.39.** Фактори впливу на ціну робочої сили

## 5.3. Методика визначення вартості робочої сили

***Вартість робочої сили (згідно з Національною методикою визначення вартості робочої сили) включає такі елементи:***

1. Пряма заробітна плата (основна заробітна плата за відрядними розцінками, тарифними ставками, посадовими окладами, стимулюючі надбавки й доплати за роботу понаднормово, у нічний час і святкові дні)
2. Оплата за невідпрацьований час (щорічні й інші оплачувані відпустки)
3. Премії і подарунки
4. Харчування, напої й ін. виплати натуральними продуктами
5. Витрати на житло працівників, що бере на себе роботодавець (утримання житла, що належить роботодавцю, витрати на житло, що йому не належить, субсидії, доплати за оренду житла працівником та ін.)
6. Витрати роботодавця на соціальне забезпечення (обов'язкові виплати: пенсійний фонд за віком, інвалідності, утрати годувальника; виплати з тимчасової непрацездатності й народженню дитини; компенсації у випадку виробничого травматизму; допомога по безробіттю; допомога родинам; колективно- договірні необов'язкові внески в приватні фонди соцзабезпечення і страхування)
7. Витрати на професійну підготовку
8. Витрати на соціальні послуги (утримання їдалень, медичних, освітніх, культурних установ, надання відповідних послуг)
9. Інші витрати на робочу силу (заводський транспорт по доставці працівників на роботу і додому, проїзні квитки, оплата паркування транспорту працівників та ін.)
10. Податки на витрати на робочу силу (на Фонд заробітної плати)

**Рис. 10.40.** Елементи вартості робочої сили

**Якість робочої сили** - це сукупність людських характеристик, що проявляються в процесі праці й **включають**:

**Кваліфікацію працівника**

Це сукупнійсть його загальної і професійної освіти, необхідних знань, умінь, професійних навичок та виробничого досвіду для виконання в даних організаційно-технічних умовах певних видів робіт певної складності

**Особисті якості працівника**

Стан здоров'я, розумові (інтелектуальні) здібності, здатність адаптуватися, гнучкість, мобільність, мотивованість, інноваційність, професійна придатність, моральність тощо

**Рис. 10.41.** Якість робочої сили

**Компетентність** –

рівень загальної та професійної підготовки, що дозволяє адекватно реагувати на вимоги конкретного робочого місця чи виконуваної роботи, які постійно змінюються.

**ЗАЛЕЖИТЬ**

від відношення людини до роботи, досвіду, старання та вміння поповнювати свої знання.

**Рис. 10.42.** Характеристика компетентності

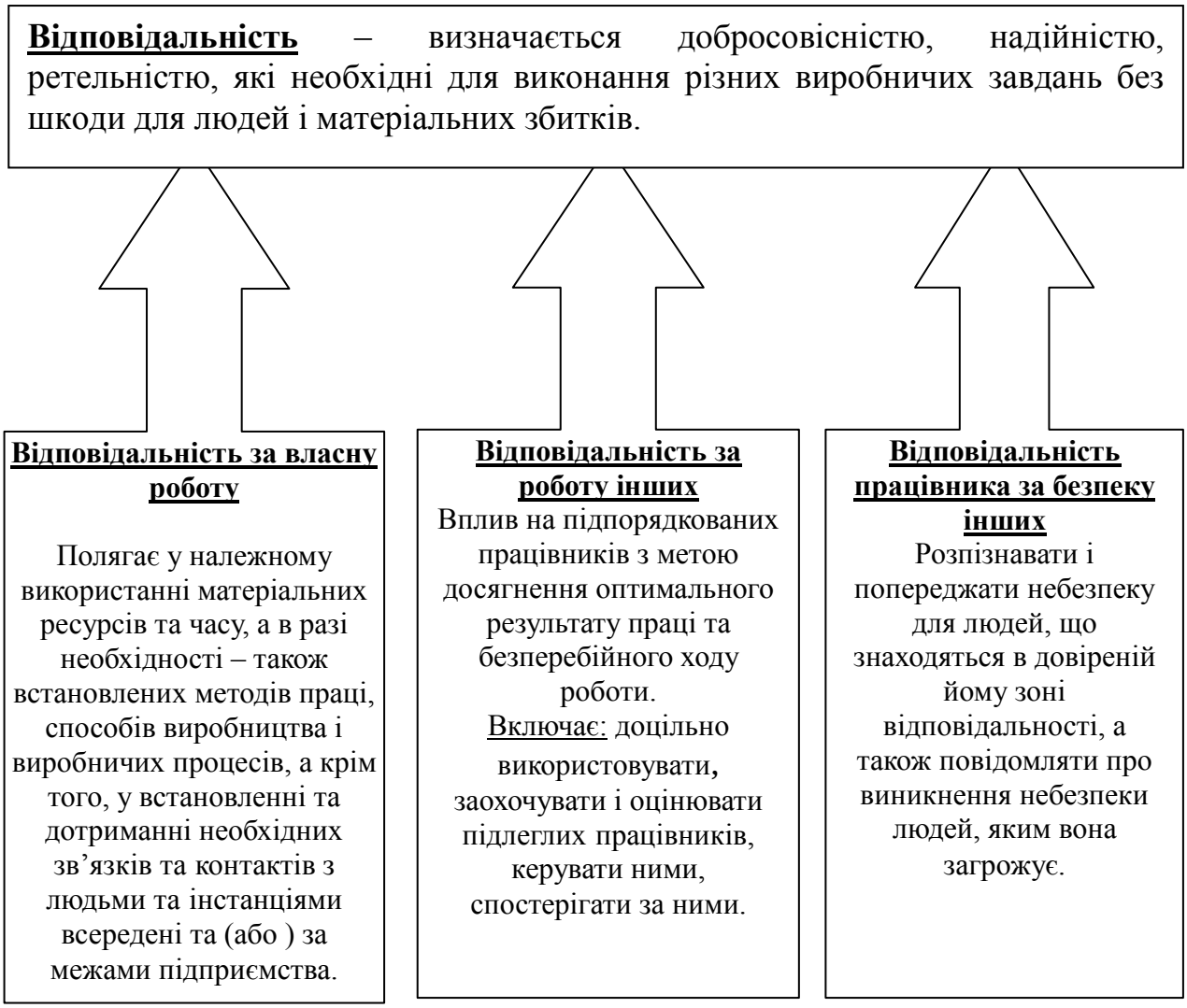



**Рис. 10.43.** Види відповідальності

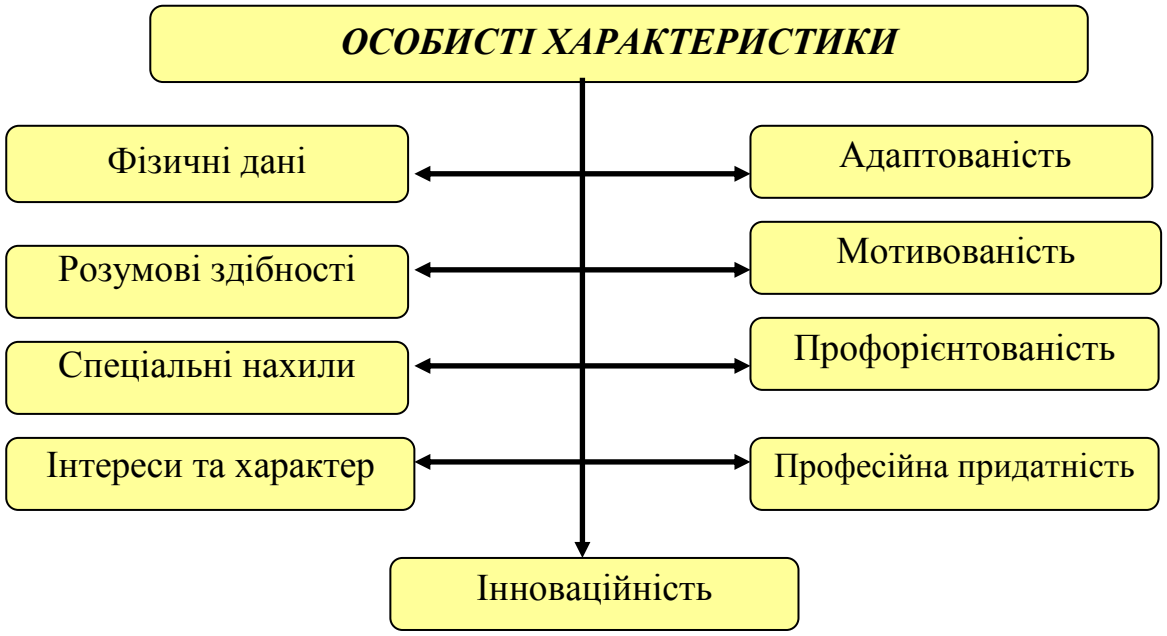



**Рис. 10.44.** Особисті характеристики працівників

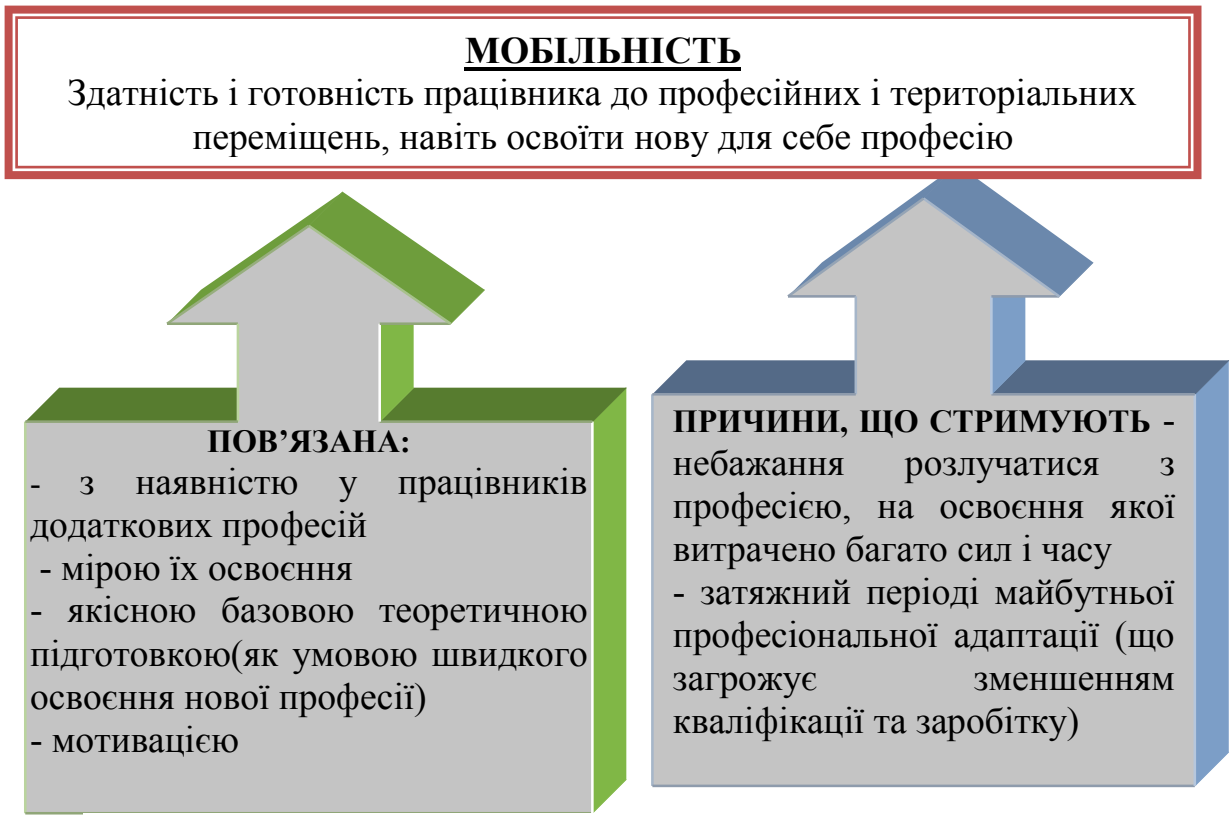



**Рис. 10.45.** Характеристика мобільності робочої сили

Таблиця 10.12

**Зміни в характеристиці елементів якості робочої сили**

| **Елементи** | Упровадження досягнень науково-технічного прогресу | |
|---|---|---|
| | ***до*** | ***після*** |
| **Професійні знання** | вузька направленість | розширення, поглиблення, періодичне оновлення |
| **Досвід (вміння та навички)** | провідний фактор | невелике значення |
| **Вік** | найбільш продуктивний вік: 35-45 років | вік, в якому працівники мають максимальні гностичні здібності: 20-40 років |
| **Здоров'я** | не приділяється особливої уваги | має велике значення |
| **Відповідальність** | не має провідного значення | значення фактора багаторазово зростає |
| **Професійна придатність** | велике значення має фізична сила та витривалість робітника | все більше значення набувають соціальні фактори формування психічного здоров'я |
| **Вмотивованість** | на першому місці як правило грошові мотиватори | все більшого значення набувають негрошові мотиватори |

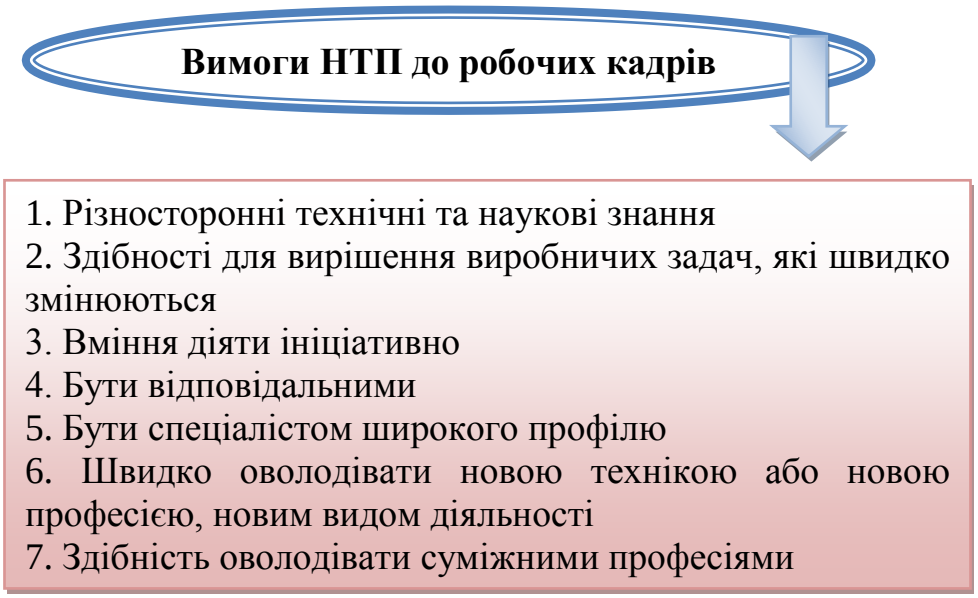



**Рис. 10.46.** Вимоги НТП до робочих кадрів

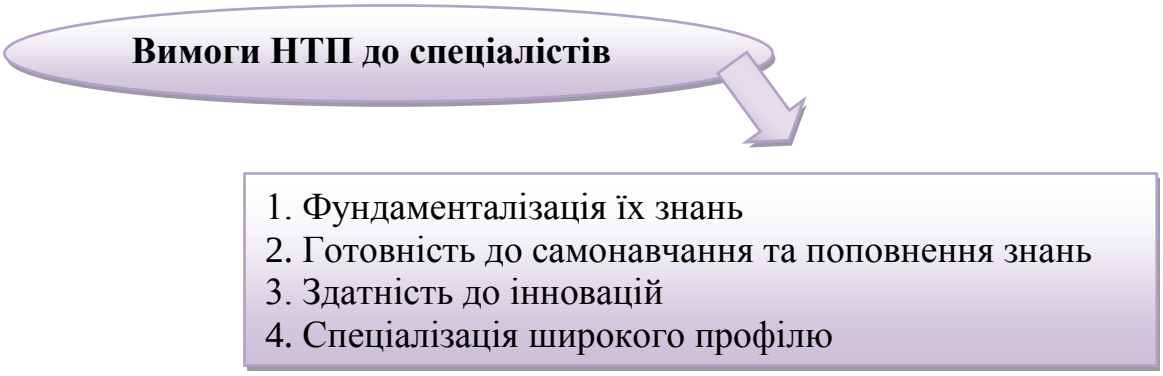



Рис. 10.47. Вимоги НТП до спеціалістів

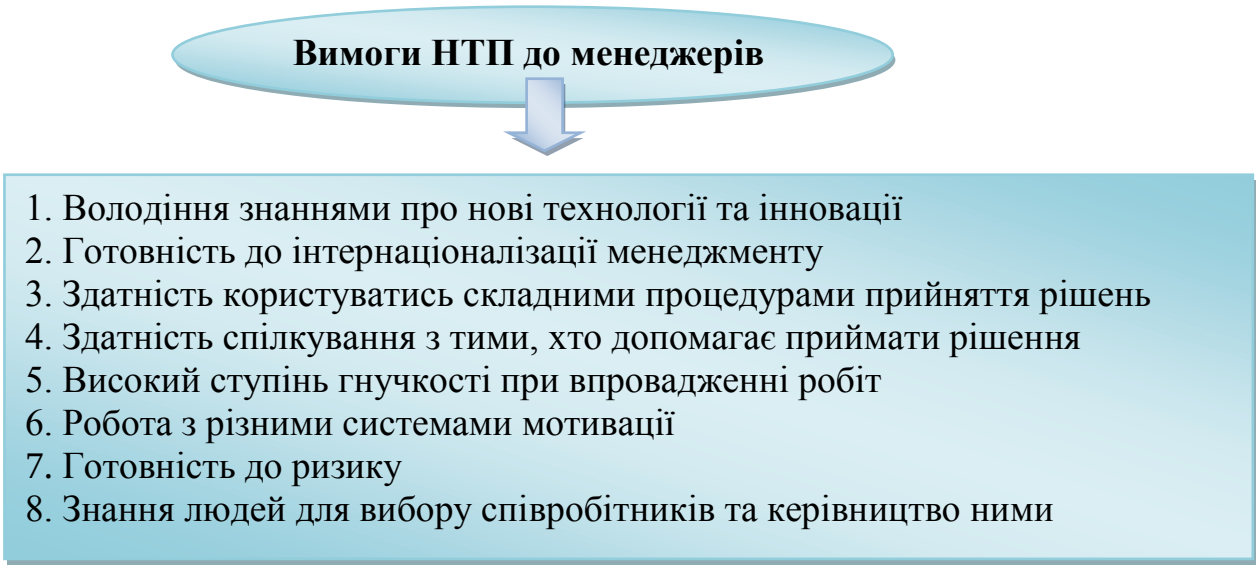



**Рис. 10.48**. Вимоги НТП до менеджерів

## 5.4. Витрати роботодавця на робочу силу

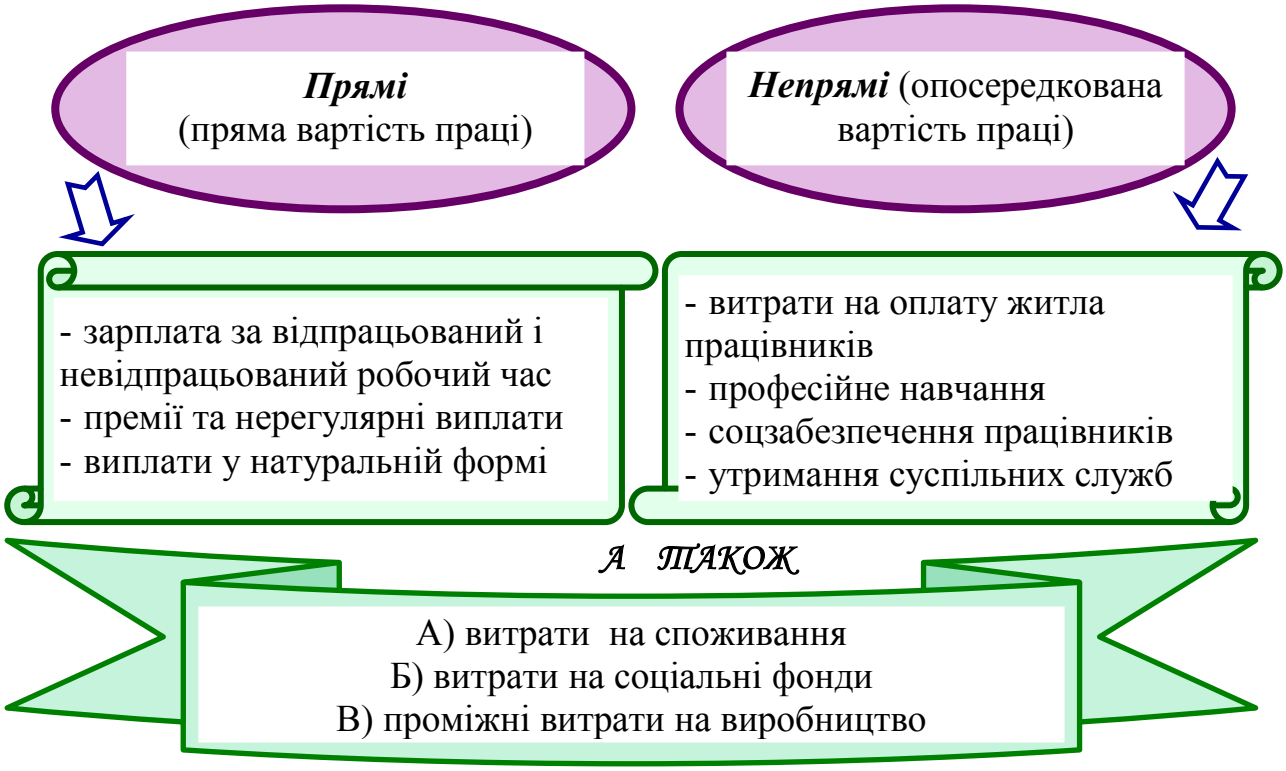



**Рис. 10.49.** Структура витрат роботодавця на робочу силу

## 6. Структура доходу працівника організації

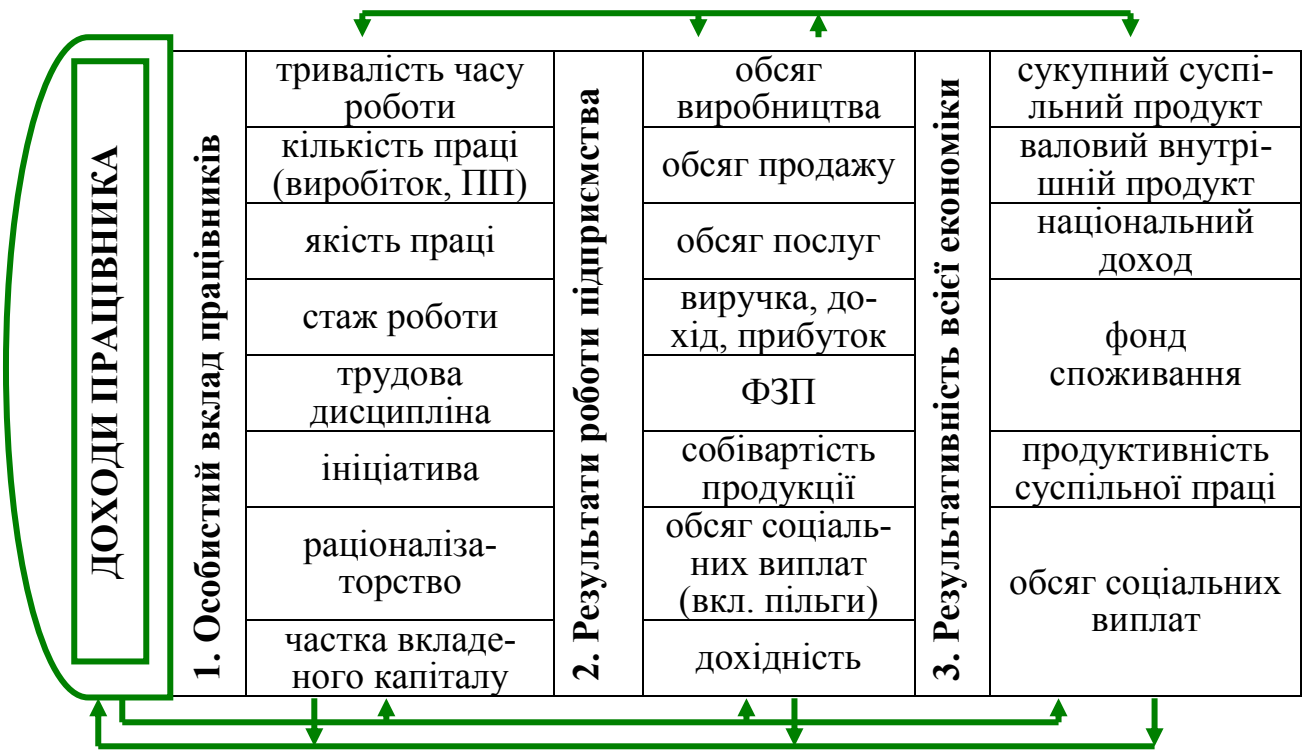



**Рис.10.50.** Схема взаємозв'язку доходів працівників та результативності виробництва.

**Рис. 10.51.** Структура доходу співробітника підприємства

***Типова структура доходу співробітника підприємства:***

1. *Оплата за тарифними ставками та окладами*
2. *Доплати за умови праці:*

Характеристики виробничого середовища

Змінність (режим роботи)

Ступінь зайнятості протягом зміни

3. *Надбавки:*

За продуктивність вище норми (відрядний приробіток, оплата за роботу з чисельністю менше нормативної)

За особистий внесок у підвищення ефективності, в тому числі за винахідництво та раціоналізаторські пропозиції

За високу якість продукції, виконання термінових та відповідальних завдань

4. *Премії:*

За якісне та своєчасне виконання договорів та етапів робіт

За результатами роботи за рік

З фонду керівника підрозділу

Авторські винагороди за винаходи та раціоналізаторські пропозиції

Винагорода за активну участь у освоєнні нових технічних та організаційних пропозицій

5. *Послуги фірми працівникам (соціальні виплати)*
6. *Дивіденти за акціями підприємства*

**Рис. 10.52.**Типова структура доходу співробітника підприємства

Таблиця 10.13

***Витрати населення України у 2001-2008 роки***

| Статті витрат | **2001** | **2002** | **2004** | **2006** | **2007** | **2008**[1] |
|---|---|---|---|---|---|---|
| **Витрати та заощадження – всього** | **157996** | **185073** | **274241** | **472061** | **623289** | **856 633** |
| в тому числі: | | | | | | |
| придбання товарів та послуг | 139984 | 153589 | 221713 | 385681 | 509533 | 689 055 |
| доходи від власності (сплачені) | 190 | 334 | 1864 | 8374 | 16924 | 30 431 |
| поточні податки на доходи, майно та інші сплачені поточні трансферти | 11034 | 14092 | 19030 | 33803 | 49 053 | 67 375 |
| в тому числі: | | | | | | |
| - поточні податки на доходи, майно тощо | 9020 | 11054 | 13553 | 23396 | 35598 | 46976 |

Продовження табл. 10.13

| Статті витрат | **2001** | **2002** | **2004** | **2006** | **2007** | **2008**[1] |
|---|---|---|---|---|---|---|
| - внески на соціальне страхування | 1307 | 2080 | 3647 | 7134 | 8326 | 11862 |
| - інші поточні трансферти | 707 | 958 | 1830 | 3273 | 5129 | 8537 |
| нагромадження нефінансових активів | 3408 | 2464 | 3254 | 7159 | 9939 | 17708 |
| приріст фінансових активів | 3380 | 14594 | 28380 | 37044 | 37840 | 52064 |
| із них: | | | | | | |
| - приріст грошових вкладів та заощаджень у цінних паперах | 6273 | 10184 | 20475 | 54880 | 94526 | 90540 |
| - заощадження в іноземній валюті | -808 | -825 | 13288 | 17961 | 19908 | 32561 |
| - позики, одержані за винятком погашених (-) | -440 | -2103 | 6256 | 45766 | 77043 | 116603 |

[1] *Попередні дані:* www. ukrstat.gov.ua - Розділ «Доходи та витрати населення»

Таблиця 10.14

***Показники рівня життя в деяких країнах світу у 2007 році****

| КРАЇНА | ВНП на душу населення, дол | Середньорічні зміни індексу цін на споживчі товари , % | Дитяча смертність, на 1000 ново-народжених | Тривалість життя, років |
|---|---|---|---|---|
| Люксембург | 79485 | 2,3 | 4 | 79,4 |
| США | 45592 | 2,9 | 6 | 79,1 |
| Німеччина | 34401 | 2,1 | 4 | 79,8 |
| Японія | 33632 | 0,1 | 3 | 82,7 |
| Швейцарія | 40658 | 0,7 | 4 | 81,7 |
| Швеція | 36712 | 2,2 | 3 | 80,8 |
| Португалія | 22765 | 2,8 | 4 | 78,6 |
| Греція | 28517 | 2,9 | 4 | 79,1 |
| Росія | 14690 | 9,0 | 14 | 66,2 |
| Україна | 6914 | 12,8 | 13 | 68,2 |
| Казахстан | 10863 | 10,8 | 63 | 64,9 |
| Таджикистан | 1753 | 13,1 | 59 | 66,4 |
| Мозамбік | 802 | 8,2 | 100 | 47,8 |

*Доклад о развитии человека 2009. Преодоление барьеров: человеческая мобильность и развитие / Пер с англ.; ПРООН – М.: Издательство «Весь Мир», 2009. – 232 с.

Таблиця 10.15

***Розміри прожиткового мінімуму в Україні****

| *Прожитковий мінімум:* | **2003** | **2004** | **2005** | **2006** | **2007** | **2008** | з 01.01.2009 р. по 03.11.2009 р.** | з 04.11.2009 р. по 31.12.2009 р.*** |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| - в розрахунку на одну особу, грн. | 342 | 362,23 | 423 | 465 | 525 | 573 | 626 | 701 |
| - для дітей до 6 років, грн. | 307 | 324,49 | 376 | 410 | 442 | 516 | 557 | 632 |
| - для дітей від 6 до 18 років, грн. | 384 | 404,79 | 468 | 527 | 595 | 643 | 701 | 776 |
| - для осіб працездатного віку, грн. | 365 | 386,73 | 453 | 496 | 548 | 611 | 669 | 744 |
| - для осіб, які втратили працездатність, грн. | 268 | 284,69 | 332 | 359 | 406 | 453 | 498 | 573 |

**Веб-сайт Держкомстату України www.ukrstat.gov.ua**

* згідно з Законами України «Про прожитковий мінімум» за 2003-2008 рр.

** Ст. 54 Закону України "Про Державний бюджет України на 2009 рік" (N 835-VI від 26.12.2008 р.) прожитковий мінімум у 2009 році на одну особу та для тих, хто відноситься до основних соціальних і демографічних груп населеннння, встановлено в фіксованих розмірах, що діяли у грудні 2008 році.

*** Ст. 1 Закону України "Про встановлення прожиткового мінімуму та мінімальної заробітної плати" (N 1646-VI від 20.10.2009 р.)

Таблиця 10.16

**Структура прожиткового мінімуму на початок 2008 року***

| Показники | Для дітей віком до 6 років | | Для дітей від 6 до 18 років | | Для працездатних осіб | | Для осіб, які втратили працездатність | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | грн | % | грн | % | грн | % | грн | % |
| Вартість продуктів харчування | 305 | **59,9** | 407 | **64,4** | 316 | **52,6** | 236 | **52,9** |
| Вартість непродовольчих Товарів | 103 | **20,3** | 106 | **16,7** | 115 | **19,0** | 94 | **21,2** |
| Вартість набору послуг | 100 | **19,7** | 120 | **19,0** | 153 | **25,5** | 116 | **25,9** |
| Сума страхових внесків на загальнообов'язкове державне соціальне страхування | - | - | - | - | 18 | **2,9** | - | - |
| Розмір прожиткового Мінімуму | 508 | **100** | 633 | **100** | 602 | **100** | 446 | **100** |

*Пищуліна О. М. Зміна методики розрахунку прожиткового мінімуму – крок до реформування соціальної політики // Стратегічні пріоритети − 2009 р. − №1(10). –С. 106-114

Таблиця 10.17

**Доходи населення і прожитковий мінімум у розрахунку на одну особу за 2005-2008 рр.***

| | 2005 | 2006 | 2007 | 2008 | 2008 р. до 2005 р., % |
|---|---|---|---|---|---|
| Середньомісячний сукупний доход у розрахунку на 1 особу, грн. | 674,74 | 840,82 | 1116,74 | 1543,25 | 228,7 |
| Середньомісячний наявний доход у розрахунку на 1 особу, грн. | 527,68 | 647,58 | 843,83 | 1164,37 | 220,7 |
| У відсотках до попереднього року | 141,7 | 122,7 | 130,3 | 138,0 | X |
| Прожитковий мінімум в середньому на 1 особу/міс. (на кінець року) | 423,00 | 472,00 | 532,00 | 626,00 | 148,0 |
| У відсотках до попереднього року | 116,8 | 111,6 | 112,7 | 117,7 | X |
| Частка населення із середньодушо-вими сукупними доходами у мі-сяць, нижчими прожиткового мінімуму, % | 55,3 | 50,9 | 29,3 | 18,1 | X |
| Співвідношення грошових наявних доходів у розрахунку на 1 особу до ПМ в середньому на 1 особу у місяць | 1,248 | 1,372 | 1,586 | 1,860 | X |

***** http://mlsp.gov.ua/control/uk/publish/article?art_id=86607&cat_id=35829

Таблиця 10.18

***Показники бідності в Україні за 1999-2008 рр.****

| Показник | **1999** | **2000** | **2001** | **2002** | **2005** | **2006** | **2007** | **2008** |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Межа бідності, грн. на людину в місяць у цінах поточного року | 126 | 156 | 175 | 192 | 365 | 430 | 532 | 626 |
| Межа крайньої бідності , грн. на одну людину у цінах поточного року | 101 | 125 | 140 | 153 | 290 | 325 | – | – |
| Рівень бідності за відносним критерієм , % | 27,8 | 26,4 | 27,2 | 27,2 | 27,1 | 28,4 | 27,3 | 27,0 |
| Глибина бідності за відносним критерієм , % | 23,3 | 23,8 | 25,0 | 23,9 | 23,8 | 22,8 | 23,1 | 23,4 |
| Рівень крайньої бідності (убогості) за відносним критерієм , % | 14,4 | 13,9 | 14,9 | 13,7 | 14,4 | 15,8 | – | – |
| Фактична межа бідності, грн. | – | – | – | – | 365 | 430 | 526 | 778 |

*Джерелf: www.ac-rada.gov.ua , www.expertsinua .

Таблиця 10.19

## Середньомісячний наявний доход у розрахунку на 1 особу за 1996-2008 рр.

| Роки | Грн. | %, до відповідного періоду попереднього року |
|---|---|---|
| **1996** | 71,9 | 159,8 |
| **1997** | 86,2 | 119,9 |
| **1998** | 98,5 | 114,3 |
| **1999** | 120,9 | 122,7 |
| **2000** | 162,6 | 134,5 |
| **2001** | 203,8 | 125,3 |
| **2002** | 244,8 | 120,1 |
| **2003** | 283,4 | 115,8 |
| **2004** | 372,4 | 131,4 |
| **2005** | 527,7 | 141,7 |
| **2006** | 647,6 | 122,7 |
| **2007** | 813,0 | 127,3 |
| **2008** | 1237,0 | 140,5 |

**Веб-сайт Держкомстату України www.ukrstat.gov.ua**

Таблиця 10.20

## Темпи зростання номінальної та реальної заробітної платні (2004-2008 рр.)

| Роки | Номінальна заробітна плата | | Реальна заробітна плата | |
|---|---|---|---|---|
| | До попереднього року | грудень до грудня попереднього року | до попереднього року | грудень до грудня попереднього року |
| **2004** | 127,5 | 127,7 | 123,8 | 120,8 |
| **2005** | 136,7 | 144,9 | 120,3 | 131,5 |
| **2006** | 129,2 | 125,2 | 118,3 | 111,7 |
| **2007** | 129,7 | 131,1 | 112,5 | 110,3 |
| **2008** | 133,7 | 119,5 | 106,3 | 97,0 |

**Веб-сайт Держкомстату України www.ukrstat.gov.ua**

**Питання для самоконтролю**

1. У чому полягає сутність поняття "доходи населення"?
2. Розкрийте основні напрямки державної політики в області доходів?
3. У чому полягає сутність функціонального та особистого розподілу доходів?
4. Яким чином характеризують розподіл доходів населення крива Лоренца та коефіцієнт Джині?
5. З яких джерел формуються доходи населення? Надайте класифікацію і охарактеризуйте види доходів населення та їх структуру.
6. Які негативні та позитивні тенденції мають місце в розподілі доходів населення в Україні?
7. Охарактеризуйте функціональний та особистий розподіл доходів.
8. Розкрийте структуру доходу працівника організації.
9. За рахунок яких чинників працівник може забезпечити зростання свого трудового доходу на підприємстві?
10. Розкрийте соціальну складову витрат роботодавця на утримання робочої сили на підприємстві.
11. Як визначається ринкова вартість послуг робочої сили?
12. Що таке вартість і ціна робочої сили?
13. Охарактеризуйте поняття «бідність населення», її види. Що собою являють показники бідності в концепції людського розвитку?
14. Яким чином в Україні реалізуються основні положення стратегії подолання бідності?
15. Розкрийте сутність елементів доходу працівника на підприємстві.
16. Розкрийте поняття прожитковий мінімум, споживчий кошик та охарактеризуйте методи їх розробки.

## ПРАКТИЧНА ЧАСТИНА

## ТЕСТИ

**1.Доходи домогосподарства розподіляють на:**

а) грошові, загальні, сукупні та натуральні;

б) грошові, сукупні та натуральні;

в) грошові, загальні та сукупні;

г) загальні, сукупні та натуральні.

**2. Децільний коефіцієнт диференціації доходів – це:**

а) співвідношення мінімального рівня доходів серед 10% найбільш забезпеченого населення до максимального рівня доходів серед 10% найменш забезпеченого населення;

б) співвідношення сумарних доходів населення у першому та останньому децилях;

в) ступінь відхилення фактичного розподілу за чисельністю рівними групами населення від лінії їх рівномірного розподілу;

г) питома вага сімей, які є бідні у загальній чисельності сімей.

**3. Прожитковий мінімум визначає:**

а) кількість коштів, яка забезпечує нормальне відтворення робочої сили;

б) об’єм і структуру споживання благ і послуг;

в) вартісну оцінку мінімального набору благ і послуг, необхідних для збереження життя і здоров’я людини;

г) вартісну оцінку мінімального набору благ і послуг, включаючи витрати на податки та інші обов’язкові платежі.

**4. Укажіть показник, який характеризує співвідношення рівня споживання (доходів) сімей (домогосподарств), що визнані бідними, з межею бідності:**

а) глибина бідності;

б) межа бідності;

в) рівень бідності.

**5. За рекомендаціями ООН «рівень життя» – це:**

а) рівень добробуту населення;

б) показник, який визначається середніми доходами сім'ї в порівнянні з прожитковим мінімумом у даній країні;

в) характеристика народного добробуту, яка включає доходи, умови праці та побуту, тривалість, структуру вільного і робочого часу, стан здоров'я, екологічну ситуацію;

г) система декількох елементів: здоров'я, їжа, одяг, умови праці, зайнятість, організація праці, освіта, житло, права людини.

**6. Ціна робочої сили – це:**

а) витрати на професійну підготовку працівника;

б) сукупність життєвих засобів, необхідних для відтворення робочої сили у грошовому виразі;

в) вартість робочої сили для підприємця;

г) немає повної відповіді.

**7. Дохід містить у собі:**

а) заробіток;

б) дивіденди і відсотки, отримані з інвестицій капіталу;

в) трансфертні платежі;

г) державні виплати та допомоги на підтримання рівня життя;

д) тільки грошові надходження.

**8. Політика доходів виконує такі функції:**

а) стимулюючу;

б) розподільну;

в) програмно-стратегічну;

г) нормотворчу.

**9. Які соціальні проблеми включено до системи соціальних індикаторів ОЕСР (**організація економічного співробітництва та розвитку**):**

а) здоров'я;

б) освіта та навчання;

в) політична ситуація в країні;

г) гендерна нерівність;

д) зайнятість, якість трудового життя, використання робочого часу та відпочинку;

е) особиста безпека та правова захищеність.

**10. Назвіть джерела формування сукупного доходу сім'ї:**

а) заробітна плата;

б) трансфертні виплати;

в) підприємницькі доходи, проценти, дивіденди;

г) вартість натуральних надходжень від особистого господарства;

д) усі відповіді правильні.

## ЗАДАЧІ

**Задача 1.** Споживання продуктів харчування на душу населення (кг за рік):

| Продукти харчування | Раціональна норма, за даними МОЗ | Бідні домогосподарства | Забезпечені домогосподарства |
|---|---|---|---|
| М'ясо і м'ясопродукти | 45,0 | 18 | 63 |
| Молоко і молочні продукти | 291,6 | 41 | 273 |
| Яйця | 231,3 | 80 | 357 |
| Риба і рибопродукти | 13,5 | 2,3 | 14,7 |
| Цукор | 27,6 | 18 | 46 |
| Олія | 6,4 | 5,7 | 12,7 |
| Картопля | 93,2 | 70 | 208 |
| Овочі й баштанні | 110,4 | 51 | 187 |
| Фрукти й ягоди | 42,0 | 23 | 85 |
| Хліб і хлібопродукти | 101,4 | 101 | 189 |

**Визначити:**

а) співвідношення споживання в бідних і заможних домогосподарствах із раціональною нормою;

б) суму витрат у бідних і заможних домогосподарствах на продукти харчування на основі ринкових цін у вашому місті;

в) суму витрат у бідних і заможних домогосподарствах на продукти харчування на основі цін у супермаркеті вашого міста;

г) співвідношення витрат на продукти харчування в бідних і заможних домогосподарствах;

д) частку витрат на основні харчові продукти у мінімальній та середній заробітній платі, у прожитковому мінімумі; про що свідчать отримані результати?

*Зробити висновки.*

**Задача 2.** Використовуючи дані наведеної нижче таблиці необхідно:

| № з/п | Показники | Роки | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | **2003** | **2004** | **2005** | **2006** | **2007** | **2008** |
| 1 | Сукупні ресурси всіх домо-господарств, млн.грн. | 332 | 423 | 520.8 | 608.1 | 708.6 | 931.3 |
| 2 | В т.ч. за 10% групами обсте-женого населення: 1 група | 8.63 | 16.50 | 21.87 | 15.20 | 19.13 | 20.49 |
| 3 | 2 група | 13.28 | 22.84 | 32.29 | 23.11 | 28.34 | 24.21 |
| 4 | 3 група | 16.60 | 30.03 | 39.06 | 29.19 | 36.14 | 28.87 |
| 5 | 4 група | 20.25 | 35.53 | 45.31 | 35.27 | 43.93 | 38.18 |
| 6 | 5 група | 24.24 | 39.34 | 50.52 | 43.78 | 52.44 | 39.11 |
| 7 | 6 група | 29.55 | 43.99 | 55.73 | 52.90 | 63.07 | 69.85 |
| 8 | 7 група | 35.52 | 45.26 | 58.33 | 65.67 | 77.24 | 52.15 |
| 9 | 8 група | 43.82 | 42.72 | 61.98 | 82.09 | 94.24 | 79.16 |
| 10 | 9 група | 53.45 | 490.68 | 65.62 | 101.55 | 114.79 | 113.62 |
| 11 | 10 група | 86.65 | 97.71 | 90.10 | 159.32 | 179.28 | 465.65 |
| 12 | Максимальний дохід серед найменш забезпеченого населення, грн. | 340 | 320 | 470 | 410 | 438 | 531 |
| 13 | Мінімальний дохід серед найбільш забезпеченого населення, грн. | 2900 | 3400 | 3890 | 1270 | 2173 | 7293 |

- розрахувати частку сукупних ресурсів, якими володіє кожна з 10 обстежених груп населення, а також обсяг і частку сукупних ресурсів, якими володіють 20% найбільш і найменш забезпеченого населення;

- розрахувати коефіцієнт фондів;
- розрахувати децильний коефіцієнт диференціації;
- проаналізувати динаміку отриманих коефіцієнтів, часток доходів кожної з груп населення;
- на основі розрахунків намалювати криві Лоренца, визначити зміни, що сталися в розподілі сукупних ресурсів населення.

**Задача 3.** За даними таблиці розрахувати індекс тривалості життя, індекс освіти та його складові, індекс ВВП та індекс РЛП.

Показники досягнутого рівня розвитку по окремих країнах світу за 2007 рік

| Країна | ВВП по ППС на душу населення за 2007 р. (дол.) | Середня очікувана тривалість життя при народженні, років | Рівень грамотності серед дорослого населення | Показник осіб, що навчаються у навчальних закладах, % |
|---|---|---|---|---|
| Норвегія | 41420 | 79,8 | 99 | 99,2 |
| Ісландія | 36510 | 81,5 | 99 | 95,4 |
| Австралія | 31794 | 80,9 | 99 | 113,0 |
| Люксембург | 60228 | 78,4 | 99 | 84,7 |
| Канада | 33375 | 80,3 | 99 | 99,2 |
| Швеція | 32525 | 80,5 | 99 | 95,3 |
| Швейцарія | 35633 | 81,3 | 99 | 85,7 |
| Ірландія | 38505 | 78,4 | 99 | 99,9 |
| Бельгія | 32119 | 78,8 | 99 | 95,1 |
| США | 41890 | 77,9 | 99 | 93,3 |
| Японія | 31267 | 82,3 | 99 | 85,9 |
| Росія | 10845 | 65 | 99,4 | 88,9 |
| Україна | 6848 | 67,7 | 99,4 | 86,5 |
| Малі | 1033 | 53,1 | 24,0 | 36,7 |
| Сьерра-Леоне | 806 | 41,8 | 34,8 | 44,6 |
| Нігерія | 1128 | 46,5 | 69,1 | 56,2 |

## СИТУАЦІЙНІ ТА РОЗРАХУНКОВІ ЗАВДАННЯ

**Ситуаційне завдання 1.** Проаналізувати таблиці 10.2 та 10.13 (доходи та витрати населення). Зробити висновки та обґрунтувати пропозиції щодо покращення ситуації в країні.

**Ситуаційне завдання 2.** За даними задачі 1 та таблиці 10.15 визначити основні проблеми та їх причини, обґрунтувати заходи, що дозволять пом'якшити ситуацію.

**Ситуаційне завдання 3.** Зробити аналіз таблиці 10.17. На основі отриманих результатів запропонувати заходи щодо стабілізації ситуації в країні.

**Ситуаційне завдання 4.** Доведіть графічно, як на зайнятість впливають субсидії, трансферти та оподаткування доходу фізичних осіб.

**Ситуаційне завдання 5.** Доведіть графічно, що всі види інвестування в людський капітал від усіх суб'єктів (індивід, підприємець, суспільство) вигідні як для особи так і для суспільства.

## ЛІТЕРАТУРА


1. Економіка праці та соціально-трудові відносини. Опорний курс лекцій для студентв 3 курсу всіх форм навчання всіх спеціальностей (Відп. за випуск М.С. Татаревська. ) – Одеса: ОДЕУ, ротапринт, 2008р.- 318 с.
2. Єріна А.М., Мазуренко О.К., Пальян З.О. Економічна статистика: Практикум -К.: ТОВ «УВПК «ЕксОб»», 2002. –С.179-211.
3. Калина А.В. Економіка праці: Навч. посіб. для студ. вищ. навч. закл. – К.: МАУП, 2004.- С.147-159.
4. Карпіщенко О.І. Економіка праці та соціально-трудові відносини: Навчальний посібник. – Суми: ВТД «Університетська книга», 2006. – С.170-184.
5. Ковальов В.М., Рижиков В.С., Єськов О.Л., Черненко І.М., Атаєва О.А. Економіка праці і соціально-трудові відносини. Навчальний посібник / За ред. В.М, Ковальова. - К.: Центр навчальної літератури, 2006. – С.121-184.

6. Лукашевич В.М. Економіка праці та соціально-трудові відносини: Навчальний посібник.- Львів: «Новий світ-2000», 2004.-С.128-137.
7. Махсма М.Б. Економіка праці та соціально-трудові відносини.: Навч. посіб. – К.: Вид-во Європ. ун-ту, 2002.-С.151-154.
8. Татаревська М.С. Рівень життя сільського населення: оцінювання та напрями поліпшення: Монографія. - Одеса, 2007. – 298 с.
9. Інтернет-ресурс: www.ukrstat.gov.ua - Розділ «Доходи населення»
10. Інтернет-ресурс: http://www.experts.in.ua : Ми відстали назавжди.
11. Інтернет-ресурс: http://www.social.org.ua – соціальний захист.

**Структурно-логічна схема теми 11**
**«Заробітна плата і механізм її регулювання»**

- 1. Сучасні підходи до визначення сутності заробітної плати
- 2. Функції і принципи організації заробітної плати
  - 2.1. Сутність та основні функції заробітної плати
  - 2.2. Механізм реалізації функцій заробітної плати
  - 2.3. Зв'язок принципів організації заробітної плати з її функціями
- 3. Елементи організації заробітної плати в суспільстві
- 4. Елементи організації заробітної плати на підприємстві
  - 4.1. Структура елементів організації заробітної плати на підприємстві
  - 4.2. Організаційні основи і послідовність організації оплати праці на підприємстві
  - 4. 3. Схема організації оплати праці на підприємстві
  - 4.4. Структура заробітної плати
- 8. Участь працівників у прибутку
- 9. Організаційно-економічний механізм удосконалення оплати праці на підприємстві
- 5.Тарифна система оплати праці
  - 5. 1. Сутність та функції тарифної системи
  - 5. 2 Порядок проведення тарифікації робіт і робітників
  - 5. 3. Елементи тарифної системи
- 6. Форми і системи заробітної плати
  - 6.1. Форми виплати заробітної плати
  - 6.2. Системи заробітної плати
  - 6.3. Фактори вибору форм і систем заробітної плати
  - 6.4. Визначення заробітної плати за системами відрядної форми оплати праці
  - 6.5. Визначення погодинної заробітної плати
- 7. Преміювання працівників
  - 7.1. Види та показники преміювання
  - 7.2. Приклад побудови системи преміювання службовців
  - 7.3. Структура компенсаційного пакета

**1. Сучасні підходи до визначення сутності заробітної плати**

**Рис. 11. 1.** Сучасні підходи до визначення сутності заробітної плати

У сучасних економічних умовах сутність заробітної плати слід розглядати з таких позицій:

- ☐ *Заробітна плата* – це економічна категорія відносин і розподілу доходу між роботодавцем і найманим робітником
- ☐ *Заробітна плата* – це винагорода, що виплачується найманому робітнику за працю, тому вона виступає матеріальним стимулом виробництва
- ☐ *Заробітна плата* – це інструмент ринку праці і виступає ринковою вартістю використання найманою робочої сили
- ☐ *Заробітна плата* – це елемент витрат на виробництво, а тому впливає на собівартість продукції, прибуток підприємства і його конкурентоздатність
- ☐ *Заробітна плата* – це трудовий доход, що повинний забезпечити, як мінімум, об'єктивно необхідне відтворення робочої сили

**Рис. 11. 2.** Підходи до розуміння сутності заробітної плати

## 2. Функції і принципи організації заробітної плати

### 2.1. Сутність та основні функції заробітної плати

***Функція заробітної плати*** –
це її призначення і роль як складової сфери практичної діяльності з узгодження і реалізації інтересів головних суб'єктів соціально-трудових відносин – найманих працівників і роботодавців

***Основні функції заробітної плати***

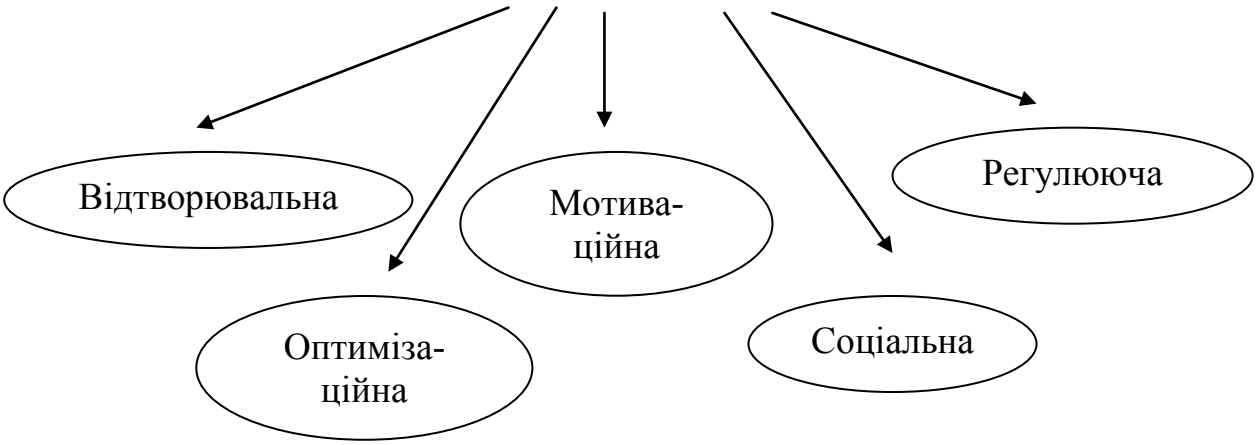



**Рис 11. 3.** Сутність та основні функції заробітної плати

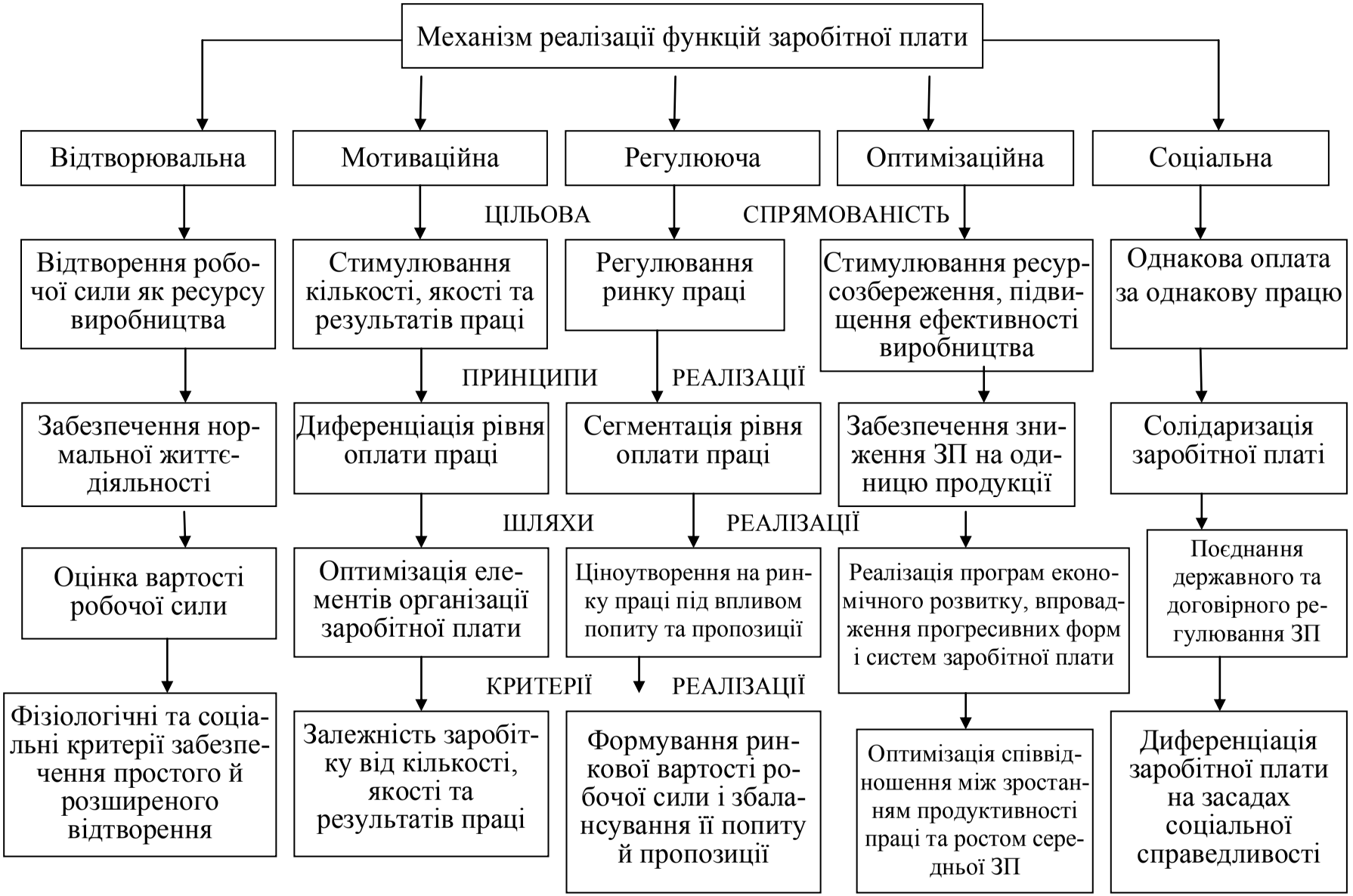



**Рис. 11. 4.** Механізм реалізації функцій заробітної плати

## 2.3. Зв'язок принципів організації заробітної плати з її функціями

***Принципі організації заробітної плати*** – це об'єктивні, науково обґрунтовані положення, які відображують дію економічних законів і спрямовані на більш нову реалізацію функцій заробітної плати

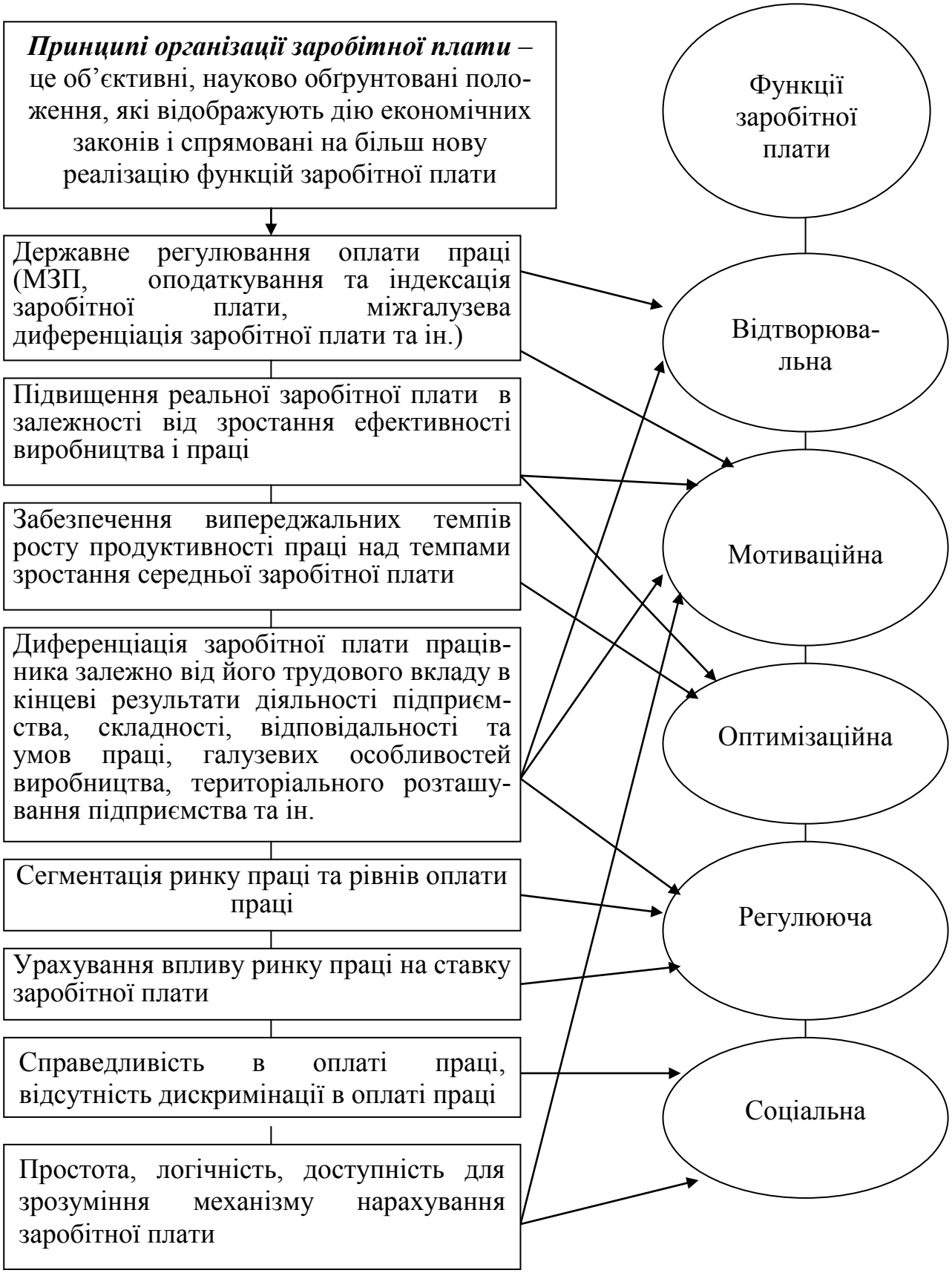



**Рис. 11.5.** Зв'язок принципів організації заробітної плати з її функціями

**Рис. 11. 6.** Елементи організації оплаті праці в суспільстві.

## 4. Елементи організації заробітної плати на підприємстві.

## 4.1. Структура елементів організації заробітної плати на підприємстві

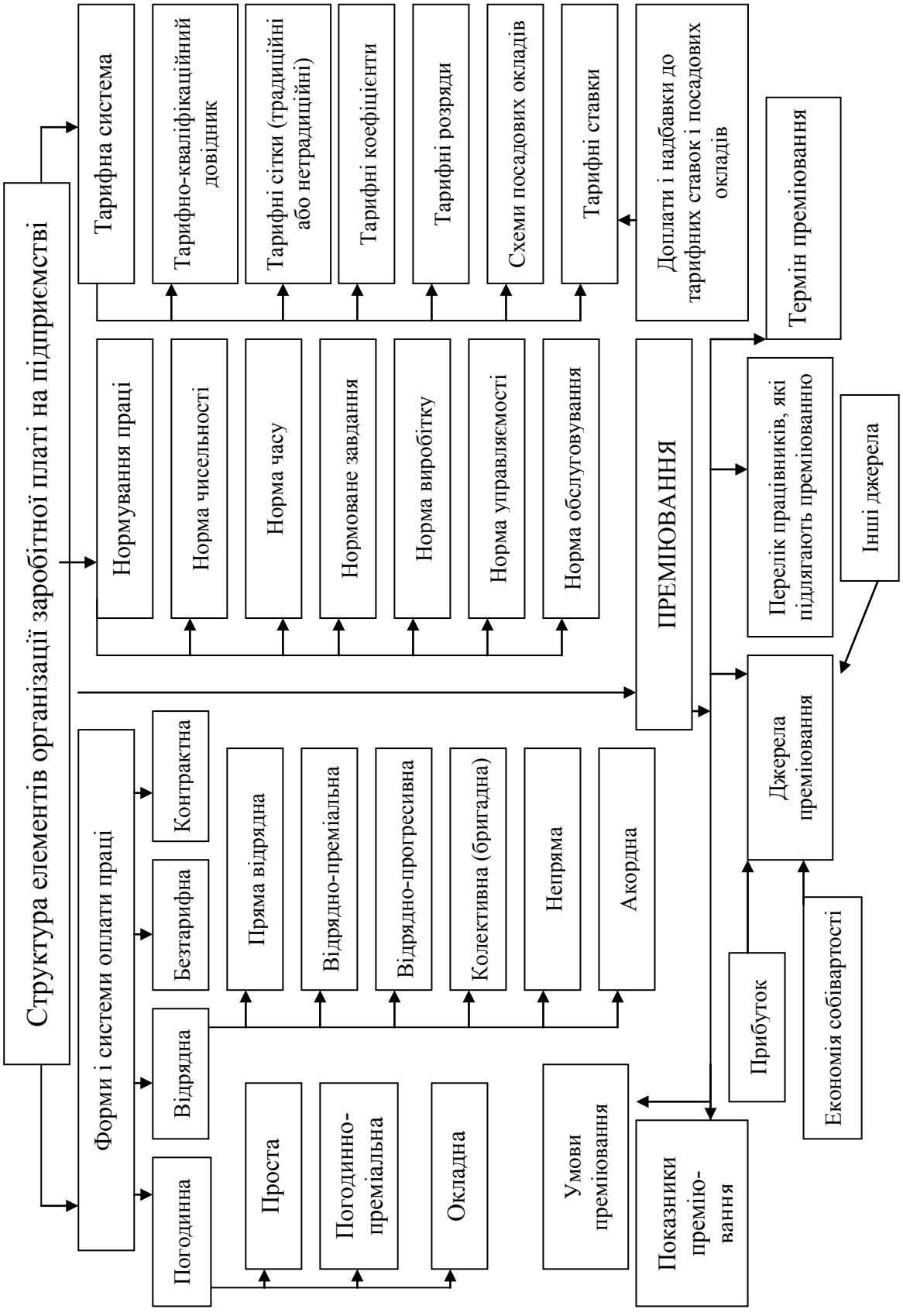



**Рис. 11. 7.** Структура елементів організації заробітної платі на підприємстві.

## 4.2. Організаційні основи і послідовність організації оплати праці на підприємстві

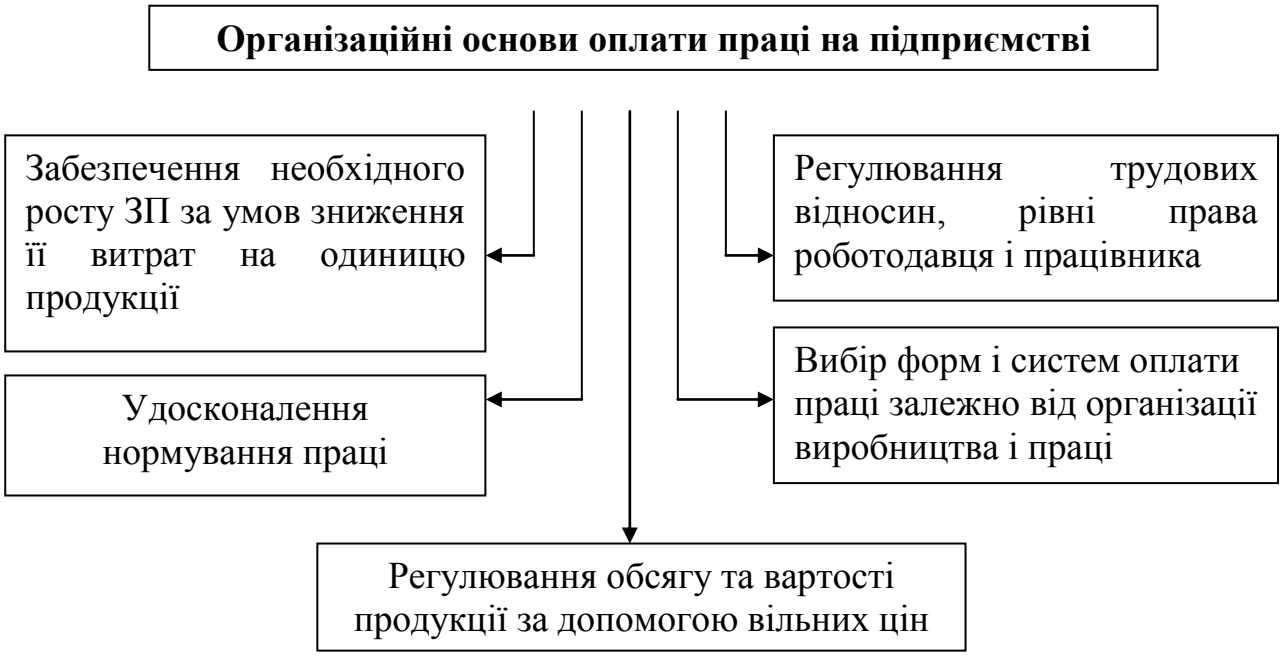



**Рис. 11. 8.** Організаційні основи оплати праці на підприємстві

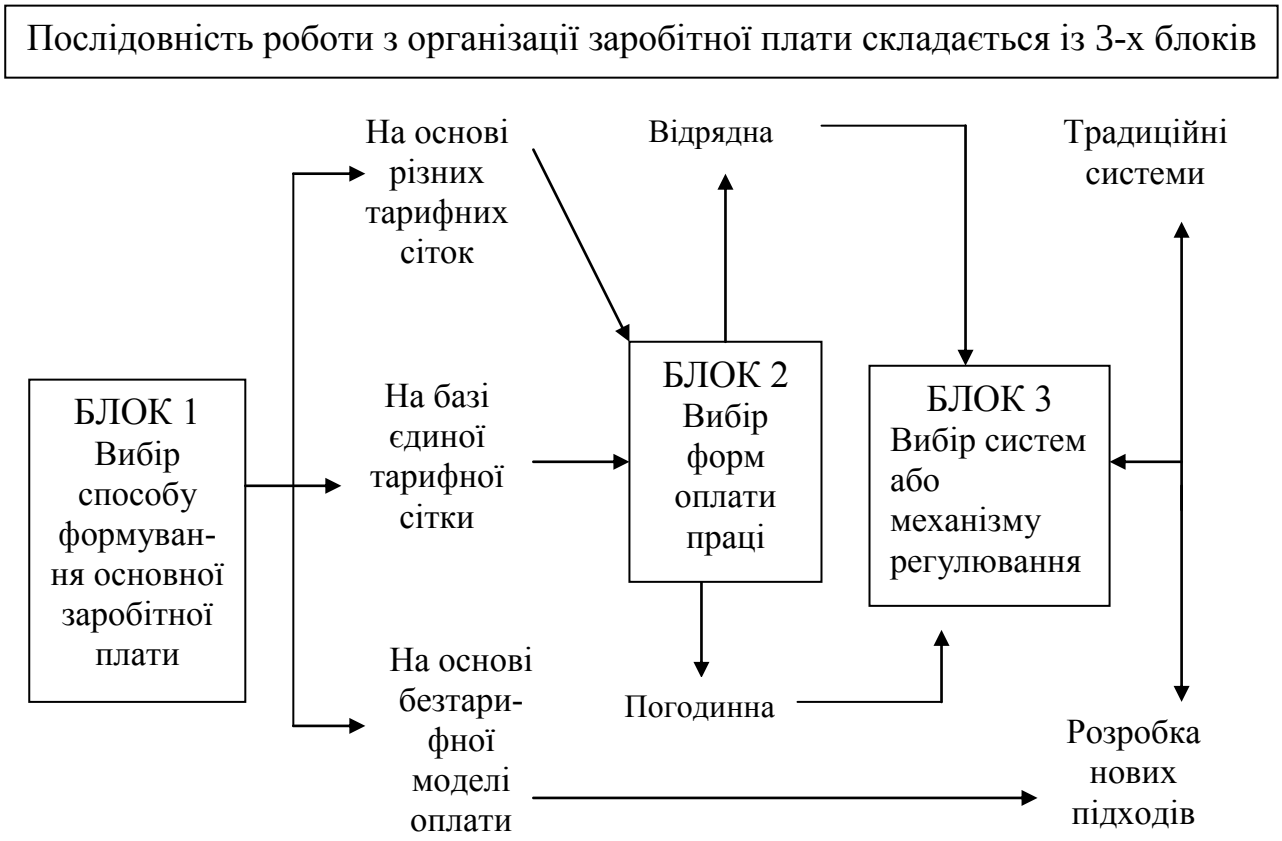



**Рис. 11.9.** Алгоритм організації заробітної плати на підприємстві

## 4.3. Схема організації оплати праці на підприємстві

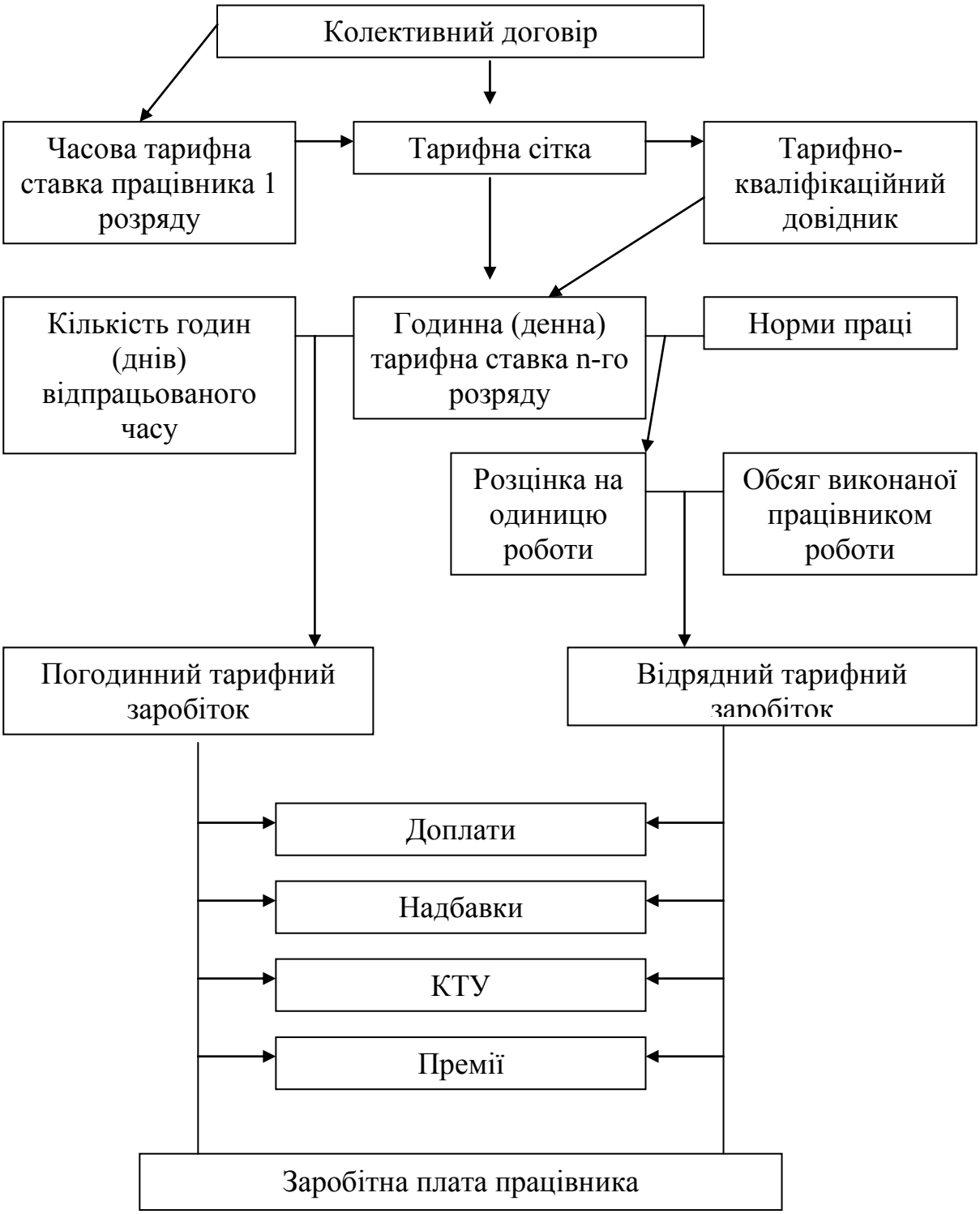



**Рис. 11.10.** Схема формування заробітку працівника в умовах традиційної тарифної системи

**Рис. 11. 11.** Блок-схема організації оплати праці на підприємстві[1]

[1] Ю.Г. Одегов «Управление персоналом в структурно-логических схемах»: Учебник. – М. : Академический проект, 2005. – с.1047

## 4.4. Структура заробітної плати

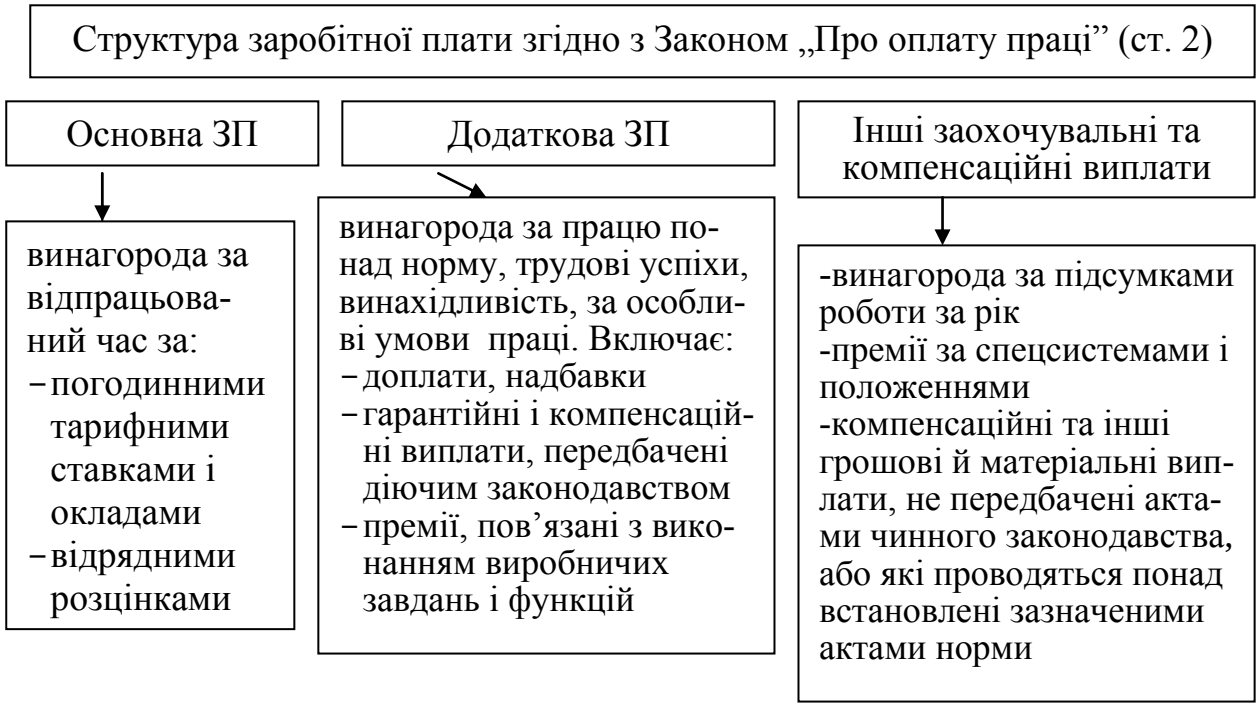



**Рис. 11. 12.** Структура заробітної плати.

# 5. Тарифна система оплати праці

## 5.1. Сутність та функції тарифної системи

**Тарифна система** – це сукупність заводських нормативних матеріалів, за допомогою яких установлюється рівень основної заробітної плати працівників залежно від їхньої професії (посади), кваліфікації (категорії), умов праці, т.п.

Таблиця 11.1

***Основні функції тарифної системи***

| *Зарплато-утворююча* | *Змістовна* | *Розподільча* | *Диференціююча* | *Стимулююча* |
|---|---|---|---|---|
| Забезпечення працівнику мінімальних гарантій в оплаті праці за виконання встановленої норми праці. | Установлення змісту й складності всіх видів робіт, що виконуються у всіх видах економічної діяльності. | Розподіл робіт за складністю та працівників за професіями, спеціальностями (посадами), кваліфікацією, категорією. | Забезпечення обґрунтованої диференціації в оплаті праці працівників у залежності від їхньої кваліфікації (посади), складності виконуваної роботи, її відповідальності, забезпечення компенсації працівнику під час виконання робіт у несприятливих умовах праці у межах державних мінімальних гарантій | Заохочення підвищення кваліфікації працівників, виконання більш складних робіт. |

## 5.2. Порядок проведення тарифікації робіт і робітників

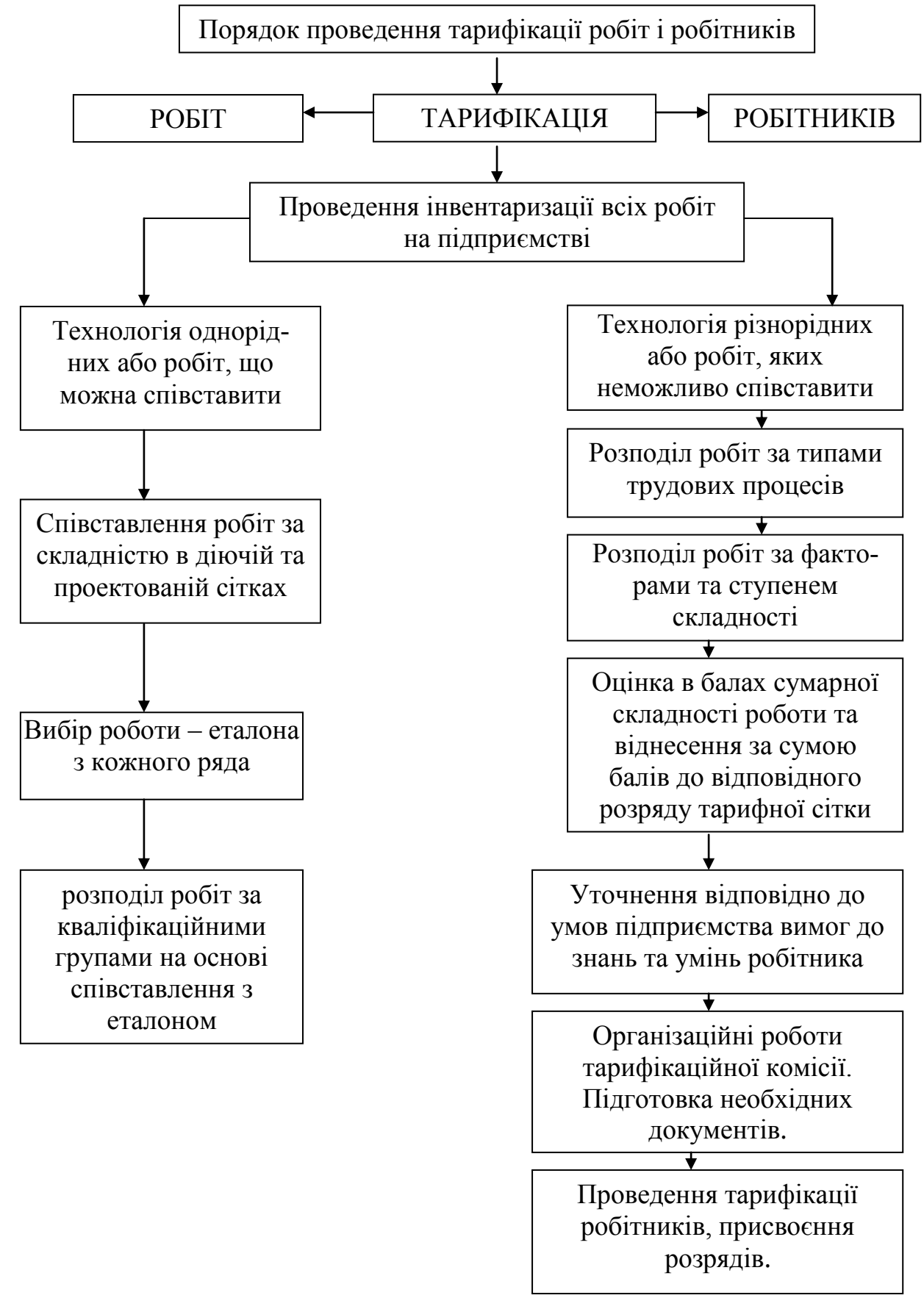



**Рис. 11.13.** Порядок проведення тарифікації робіт і робітників

## 5.3. Елементи тарифної системи

***Тарифна система вміщує:***

- довідники кваліфікаційних характеристик професій працівників
- тарифні сітки
- тарифні ставки
- схеми посадових окладів
- доплати і надбавки до тарифних ставок і посадових окладів

**Рис. 11.14.** Елементи тарифної системи

**Рис 11.15.** Довідники кваліфікаційних характеристик професій працівників

**Рис. 11.16.** Основні параметри тарифної сітки

## ПРИКЛАДИ ТАРИФНИХ СІТОК

***Варіант 1.*** Застосовують, коли відсутні складні та високотехнологічні роботи і застосовуються прості устаткування та прилади.

Д (діапазон)– 1, 0 : 1, 6

| ТАРИФНІ РОЗРЯДИ | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|---|---|---|---|---|---|
| ТАРИФНІ КОЕФІЦІЄНТИ | 1, 0 | 1, 12 | 1, 25 | 1, 41 | 1, 6 |

***Варіант 2.*** Застосовують, де відсутні особливо складні та високотехнологічні та точні роботи та складне устаткування

Д – 1, 0 : 1, 9

| ТАРИФНІ РОЗРЯДИ | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
|---|---|---|---|---|---|---|
| ТАРИФНІ КОЕФІЦІЄНТИ | 1, 0 | 1, 14 | 1, 3 | 1, 48 | 1, 68 | 1, 9 |

***Варіант 3.*** Застосовують, де відсутні особливо складні, високоточні та високотехнологічні роботи і особливо складне устаткування

Д – 1, 0 : 2, 45

| ТАРИФНІ РОЗРЯДИ | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| ТАРИФНІ КОЕФІЦІЄНТИ | 1, 0 | 1, 15 | 1, 32 | 1, 51 | 1, 72 | 1, 95 | 2, 2 | 2, 45 |

Таблиця 11.2

***Приклад єдиної сітки з оплати праці всіх працівників підприємства (укрупнена)***[1]

| Категорії та групи працівників | **Розряди за єдиною тарифною сіткою й відповідні тарифні коефіцієнти** | | | | | | | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | **1**<br>**1,0** | **2**<br>**1,14** | **3**<br>**1,3** | **4**<br>**1,48** | **5**<br>**1,69** | **6**<br>**1,93** | **7**<br>**2,2** | **8**<br>**2,51** | **9**<br>**2,86** | **10**<br>**3,26** | **11**<br>**3,72** | **12**<br>**4,24** | **13**<br>**4,83** | **14**<br>**5,51** | **15**<br>**6,28** | **16**<br>**7,16** | **17**<br>**8,16** |
| Робітники | * | * | * | * | * | * | * | * | | | | | | | | | |
| Технічні виконавці наскрізних професій | | * | * | * | * | * | | | | | | | | | | | |
| Техніки | | | * | * | * | * | * | * | | | | | | | | | |
| Інженери й економісти усіх спеціальностей | | | | * | * | * | * | * | * | * | | | | | | | |
| Провідні фахівці усіх спеціальностей | | | | | * | * | * | * | * | * | | | | | | | |
| Майстри, в т.ч. старші | | | | | * | * | * | * | * | | | | | | | | |
| Начальники дільниць лабораторій | | | | | | * | * | * | * | | | | | | | | |
| Начальники допоміжних цехів | | | | | | * | * | * | * | * | * | * | | | | | |
| Начальники основних цехів | | | | | * | * | * | * | * | * | * | * | | | | | |
| Начальники відділів (крім провідних) | | | | | * | * | * | * | * | * | * | * | | | | | |
| Начальники основних провідних відділів | | | | | | | * | * | * | * | * | * | * | * | | | |
| Головні фахівці | | | | | | | | | * | * | * | * | * | * | | | |
| Заступники першого керівника | | | | | | | | | | * | * | * | * | * | | | |
| Заступники головного інженера | | | | | | | | | | * | * | * | * | | | | |
| Головний інженер | | | | | | | | | | | | | | * | * | | |
| Директор | | | | | | | | | | | | | | | | * | * |

Таблиця 11.3

***Приклад єдиної тарифної сітки, в якій для кожної групи робітників встановлено окремий розмір тарифної ставки.***

| Група з оплати праці | Категорії, групи і професії робітників | Форми оплати і види тарифних ставок | ***Тарифні розряди*** | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| | | Відрядна оплата | ***Тарифні коефіцієнти*** | | | | | |
| | | Відрядні | 1,0 | 1,016 | 1,32 | 1,48 | 1,64 | 1,8 |
| | | Погодинні | 1,0 | 1,08 | 1,23 | 1,38 | 1,52 | 1,7 |
| ***І. Робітники, які тарифікуються за розрядами тарифної сітки*** | | | | | | | | |
| Г – 0 | Оцинкувальники гарячим способом, волочильник | Відрядна оплата Годинна, коп. Місячна, грн. | Годинні та місячні тарифні ставки ..... ..... | | | | | |
| Г – 1 | Основні робітники технологічних потоків, ремонтно- черговий персонал | Годинна, коп. Місячна, грн. | ..... ... | ..... ... | ..... .... | ..... ..... | ..... .... | ..... .... |
| ..... .. | ..... ... | ..... | ..... .. | ..... .. | ..... .... | ..... .... | ..... .... | ..... .. |
| Г – 5 | Робітники всіх підрозділів і професій, не перелічені вище | Годинна, коп. Місячна, грн. | ..... ..... | ..... .. | ..... ... | ..... ... | ..... .. | ..... .... |

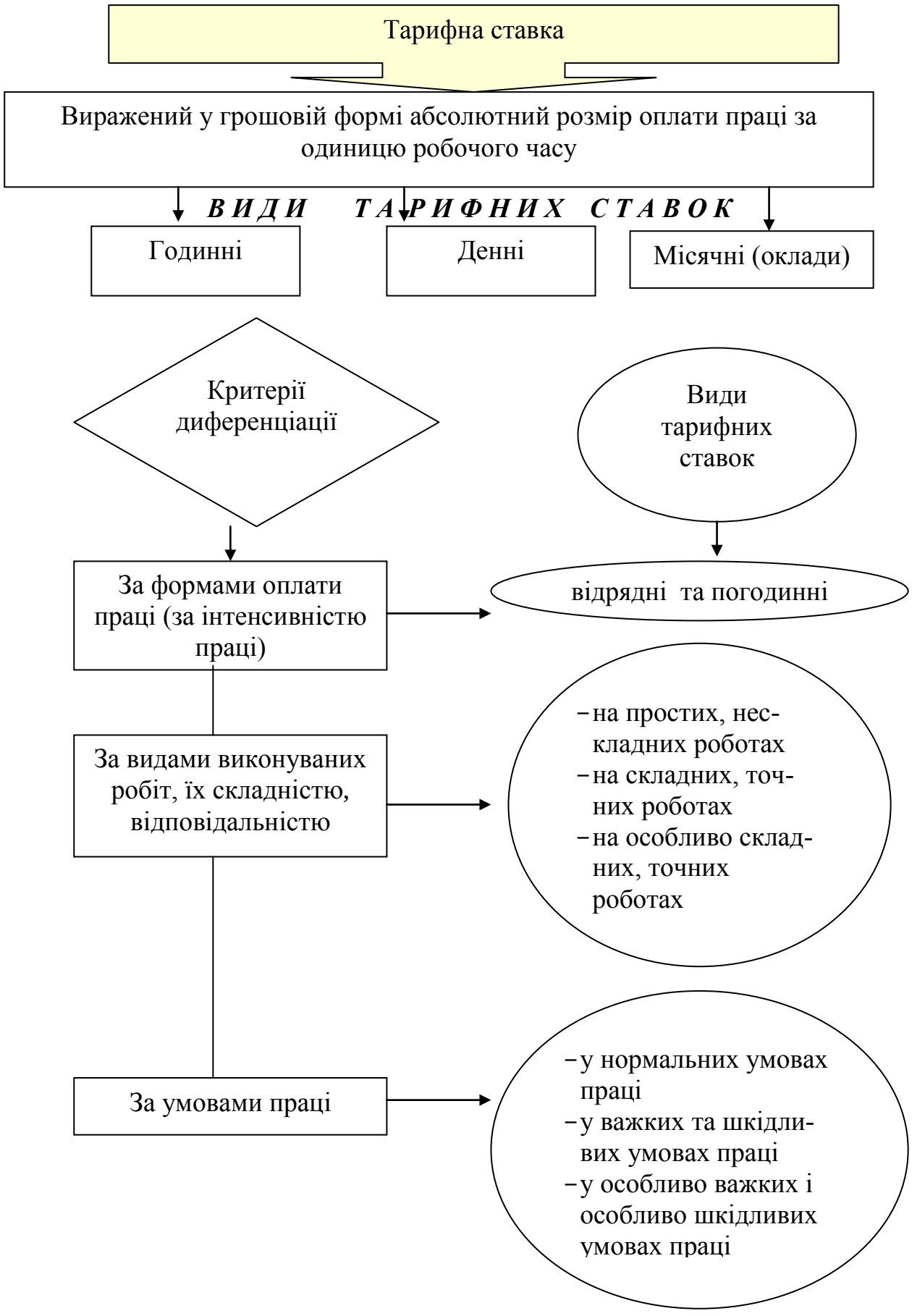



**Рис. 11.17.** Сутність та види тарифних ставок.

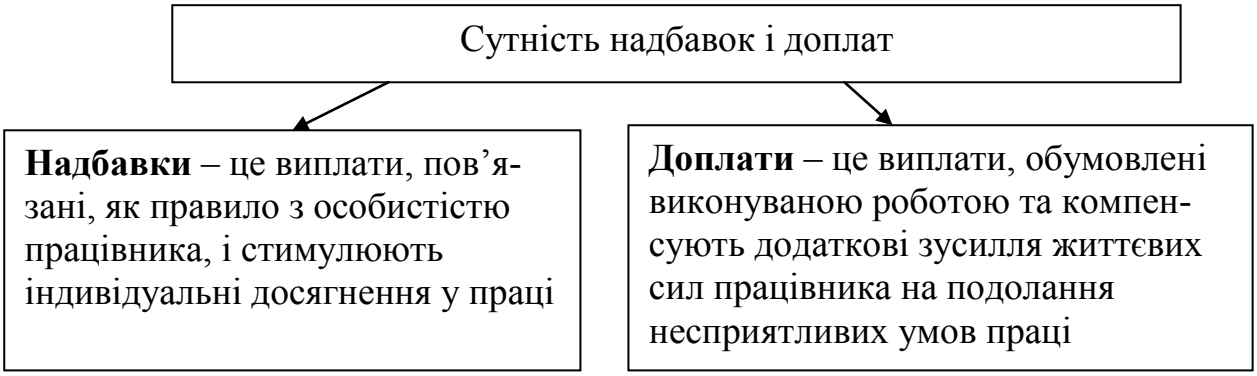



**Рис. 11.18.** Зміст доплат та надбавок.

Таблиця 11.4

***Види та розміри доплат і надбавок***

| Найменування доплат і надбавок | Розміри доплат і надбавок |
|---|---|
| **Доплати** | |
| 1. За суміщення функцій та посад | Доплати одному працівнику максим. розмірами не обмежуються й залежать від окладів за посадами, які вони суміщають |
| 2. За розширення зони обслуговування або обсягів робіт | Доплати одному працівнику max розмірами не обмежуються, а визначаються наявністю отриманої економії за ТС і посадов. окладами, які повинні бути виплаченими за умов нормативної чисельності працівників |
| 3. За виконання обов'язків тимчасово відсутнього працівника | До 100% ТС (тарифної ставки) або ПО (посадового окладу) відсутнього працівника |
| 4. За роботу у важких і шкідливих, й особливо важких та особливо шкідливих умовах праці | За роботу у важк. і шкідл. умовах праці до 12%, а за роботу в особливо важк. й особливо шкідл. умовах праці до 24% ТС або ПО |
| 5. За інтенсивність праці | До 12% тарифної ставки |
| 6. За роботу у нічний час | До 40 % годинної тарифної ставки (ПО) за кожну годинну роботи у нічний час. Нічний час з 22 год. вечора до 6 год. ранку |
| 7. На період освоєння нових норм трудових затрат | Підвищення відрядних розцінок до 20%, а тарифних ставок – до 10% |
| 8. За керівництво бригадою (бригадиру, не звільненому від основної роботи) | Доплата диференціюється залежно від числа робітників у бригадах (до 10, більш 10, більш ніж 25 осіб). Конкретний розмір доплат встановлюється галузевою угодою залежно від розміру ТС бригадира. Ланковим, при чисельності ланки більш 5 осіб, встановлюється доплата у розмірі до 50% відповідної доплати бригадира |
| **Надбавки** | |
| 1. За високу професійну майстерність | Диференційовані надбавки: для робітників III р. – до 12%, IV р. – до 16%, V р. – до 20%, VI р. й вище – до 24% ТС |
| 2. За класність водіям легкових й вантажних автомобілів, автобусів | Водіям II кл. – 10 %, I кл. – 25% ТС за відпрацьований водієм час |

## 6. Форми і системи заробітної плати

### 6.1. Форми виплати заробітної плати

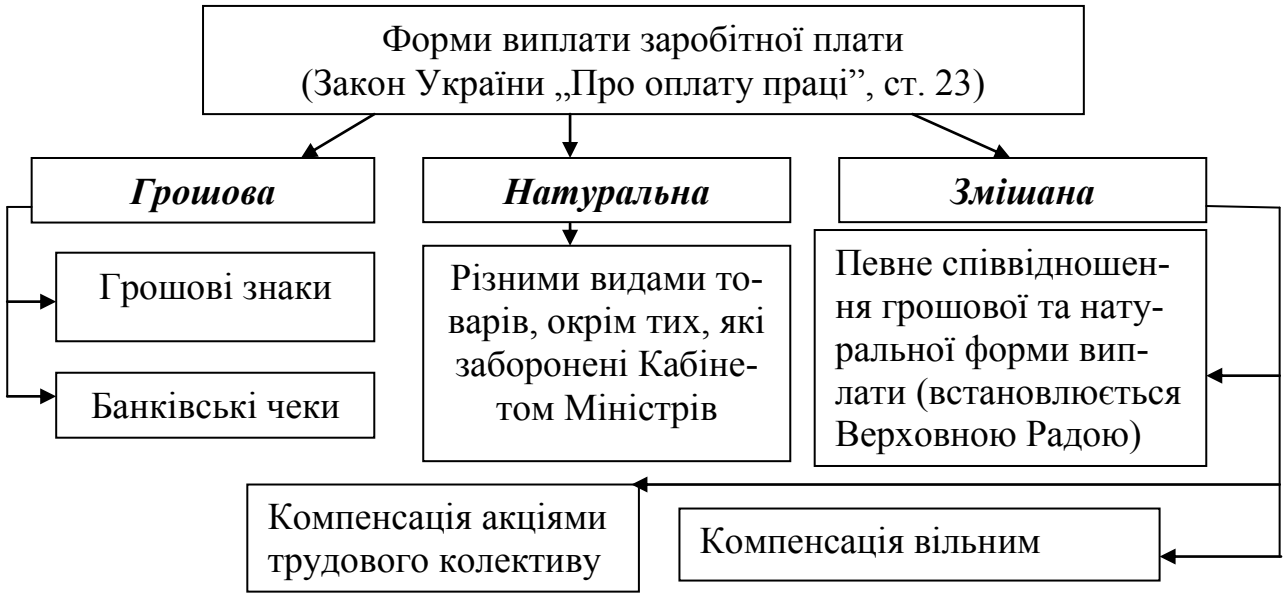



**Рис. 11.19.** Форми виплати заробітної плати

### 6.2. Системи заробітної плати

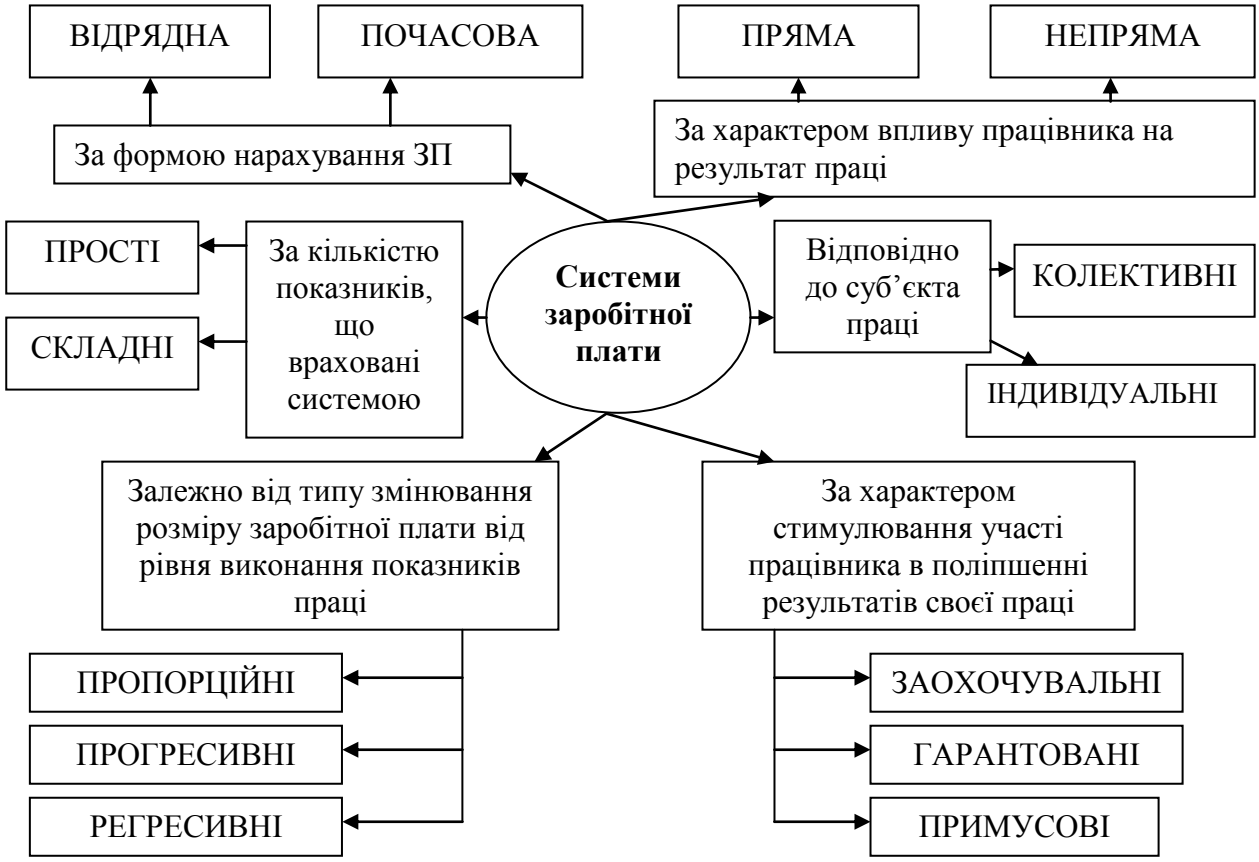



**Рис. 11.20.** Системи заробітної плати

## 6.3. Фактори вибору форм і систем заробітної плати

Таблиця 11.5

***Фактори та вимоги, що впливають на вибір форм і систем заробітної плати***

| ВИМОГИ | ФАКТОРИ |
|---|---|
| Найповніший облік результатів праці | Можливість відображення результатів праці в конкретних показників діяльності окремого працівника |
| Точний облік відпрацьованого робочого часу | Види норм праці, які розробляються для конкретних організаційно-технічних умов виробництва |
| Створення передумов для постійного зростання ефективності та якості праці | Рівень механізації, автоматизації праці, наявність апаратурних процесів, конвеєрних та поточних ліній з регламентованим ритмом праці |
| Ув'язка індивідуальних та колективних результатів праці | Рівень охоплення робіт нормами праці. Трудомісткість робіт з нормування праці та обліку індивідуальних результатів праці |
| Відповідність ринковому механізму організації оплати праці в суспільстві | Тип виробництва |
| Простота та зрозумілість для працівників механізму нарахування ЗП | Стратегічні цілі та завдання, що постають перед організацією |

## 6.4. Визначення заробітної плати за системами відрядної форми оплати праці

Таблиця 11.6

***Визначення заробітної плати за системами відрядної форми оплати праці***

| Системи заробітної плати | Формула для визначення |
|---|---|
| **ПРЯМА ВІДРЯДНА** | ЗП вд = R х О |
| **ВІДРЯДНО-ПРЕМІАЛЬНА** | ЗП вд-прм = ЗП вд + (ЗП вд ($П_1$ + $П_2$ х $П_п$)/100) + Пе, де: $П_1$ - процент премії за виконання показників преміювання; $П_2$ – процент преміювання за кожен відсоток перевиконання показників преміювання; $П_п$ – процент перевиконання показників преміювання; Пе – розмір премії за економію сировинних та матеріальних ресурсів. |

Продовження табл.11.6

| | |
|---|---|
| **ВІДРЯДНО-ПРОГРЕСИВНА** | ЗПвд-прг = ЗП вд + (ЗП прг х (Пп/Пб)) х Кр<br>(одноступенева шкала)<br>$ЗПвд-прг = \frac{ЗПвд+(ЗПпрг((П_1–Пб)хК_1+ (П_2–П_1)хК_2))}{(Пвн – Пб)}$<br>(двоступенева шкала підвищення розцінки)<br>де: ЗПвд – заробітна плата за виконану роботу за прямими розцінками; ЗПпрг – заробіток за продукцію за прямими розцінками, на який призначено прогресивні доплати; Пп. – процент перевиконання вихідної бази розрахунку прогресивних виплат; $П_1$, $П_2$ – процент виконання норм за ступенями шкали; Пвн – рівень виконання норми; $К_1$, $К_2$ – коефіцієнти збільшення розцінки за прийнятою шкалою. |
| **НЕПРЯМА** | ЗПн = ТСд х РВ х $Квн_0$<br>$ЗПн = Rн х О_о$,<br>$де\ Rн = \frac{ТСд}{(Ноб х Нвиро)}$,<br>де: ТСд – тарифна ставка допоміжного робітника; $Квн_0$ – коефіцієнт виконання норм основними робітниками, яких обслуговує допоміжний робітник; Ноб – норма обслуговування допоміжним робітником (кількість об'єктів); Нвиро – норма виробітку основних робітників на певному об'єкті; О – обсяг робіт, виконаних основними робітниками. |
| **АКОРДНА** | ЗПа = ЗПд + Пт + Пя + Пе,<br>де: ЗПд – встановлена оплата робіт за договором,<br>Пт – премія за скорочення терміну виконанням робіт;<br>Пя – премія за якісне виконання робіт |
| **КОМІСІЙНІ СИСТЕМИ** | ЗПк = N х П,<br>де: N – певний показник роботи (виторг, товарообіг, доход, прибуток тощо), що заохочується;<br>П – процент до показника |

## 6.5. Визначення погодинної заробітної праці

Таблиця 11.7

***Визначення заробітної плати за системами погодинної форми оплати праці***

| Системи заробітної плати | Формула для визначення |
|---|---|
| **ПРОСТА ПОГОДИННА** | ЗПп = ТС х РЧ,<br>де: ТС – тарифна ставка за розрядом працівника;<br>РЧ – відпрацьований робочий час |

Продовження табл.11.7

| | |
|---|---|
| **ПОГОДИННО-ПРЕМІАЛЬНА** | ЗПпп = ТС х РЧ + П,<br>де: П – встановлений розмір премії за якісні показники |
| **ПОГОДИННО-ПРЕМІАЛЬНА З НОРМОВАНИМ ЗАВДАННЯМ** | $ЗПпп_н$ = ТС х РЧ + $П_1$ + $П_2$,<br>де: $П_1$ – премія відповідно до рівня виконання встановленого нормованого завдання; $П_2$ – премія за якісні показники |
| **ОКЛАДНО-ПРЕМІАЛЬНА ДЛЯ СЛУЖБОВЦІВ** | ЗПп = (ПО/Дп) х Дф + П,<br>де: ПО – посадовий оклад; Дп – кількість робочих днів за графіком; Дф – кількість фактично відпрацьованих днів. |

## 7. Преміювання працівників

### 7.1. Види та показники преміювання

Таблиця 11.8

***Види та показники преміювання***

| ***Преміювання за поточні показники діяльності*** | ***Одноразове преміювання*** | ***Спеціальні системи преміювання*** |
|---|---|---|
| - за виконання і перевиконання особистих, бригадних планів, норм праці | - за підсумками роботи за рік | - за створення, освоєння, впровадження нової техніки, прогресивної технології, нової продукції |
| - за підвищення продуктивності праці, зниження трудомісткості продукції, її собівартості | - за виконання непередбачених, особливо важливих, термінових завдань | - за винахідництво і раціоналізаторство<br>- за реалізацію продукції на експорт |
| - за підвищення якості продукції, її конкурентоздатності, економія виробничих ресурсів тощо | - за результатами внутрішньозаводських конкурсів та до святкових дат | - за збір, збереження, переробку і задачу металобрухту, вторсировини<br>- за економію кольорових металів, мастил, енергоносіїв тощо |

**Під час побудови преміальної системи важливо дотримуватися таких положень:**

- премія не повинна нараховуватися за результати праці працівника, які є обов'язковими і оплачуються у межах постійної, основної (тарифної) частини заробітної плати;
- не можна визнати доцільним виплату премії за мотивами, які не пов'язані з роботою, наприклад, через погане матеріальне становище працівника, виходом на пенсію;
- незначний розмір премії, невиправдано широке коло робітників, які її отримують, часті виплати перетворюють премії в стабільну форму заробітку і не сприймаються працівниками як стимул

**Рис. 11.21.** Види та показники преміювання

## 7.2. Приклад побудови системи преміювання службовців

Таблиця 11.9

***Приклад побудови системи преміювання службовців підприємства***

| ***Основні умови преміювання, при невиконанні яких премія не виплачується*** | ***Основні показники преміювання*** | ***Розміри премії у % до посадового окладу*** | ***Додаткові умови преміювання, при невиконанні яких керівникам відділів премія може бути знижена на 50%*** |
|---|---|---|---|
| 1. *Заступник директора, головний інженер і його заступники, головні фахівці, начальники підрозділів і основних відділів* | | | |
| 1. Виконання плану постачань у номенклатурі за договірними зобов'язаннями<br>2. Зниження витрат на одну гривню товарної продукції | 1. Виконання плану по прибутку від основної діяльності<br>2. Виконання плану реалізації продукції<br>3. Виконання плану по продуктивності праці | **10,0**<br>**10,0**<br>**10,0** | 1. Виконання плану освоєння нової техніки, технології, нових видів продукції<br>2. Виконання плану орг.-тех. заходів щодо розвитку виробництва, підвищенню якості продукції, економії енергоресурсів та ін. |
| *11. Керівники, фахівці, технічні виконавці основних цехів* | | | |
| 1. Виконання плану договірних постачань по підприємству в цілому<br>2. Виконання плану по прибутках від основної діяльності в цілому по підприємству<br>3. Зниження обсягів повернення продукції на виправлення | 1. Виконання плану виробництва в номенклатурі<br>2. Дотримання ліміту матеріальних витрат у собівартості продукції цеху<br>3. Виконання плану по продуктивності праці в цеху | **15,0**<br>**8,0**<br>**7,0** | 1. Ритмічність постачань продукції по міжцехових кооперацiях<br>2. Дотримання випереджаючих темпів росту ПП у порівнянні з ростом заробітної плати<br>3. Зниження трудомісткості продукції і непродуктивних витрат<br>4. Коефіцієнт використання технологічного устаткування |
| *111. Керівники, фахівці, технічні виконавці підрозділів служби якості продукції* | | | |
| 1. Виконання плану договірних постачань<br>2. Виконання плану по прибутки від основної діяльності по підприємству<br>3. Відсутність росту збитків від браку | 1. Виконання плану виробництва в номенклатурі заданої якості<br>2. Зниження втрат від браку<br>3. Зниження питомої ваги продукції, на яку находять рекламації | **10,0**<br>**10,0**<br>**10,0** | 1. Виконання планів дотримання держстандартів<br>2. Виконання технічних заходів щодо підвищення якості продукції й удосконалення технічного контролю |

**Рис. 11.22.** Структура компенсаційного пакета

**Рис. 11. 23.** Класифікація систем участі працівників підприємства у прибутках

**9. Організаційно – економічний механізм удосконалення оплати праці на підприємстві**

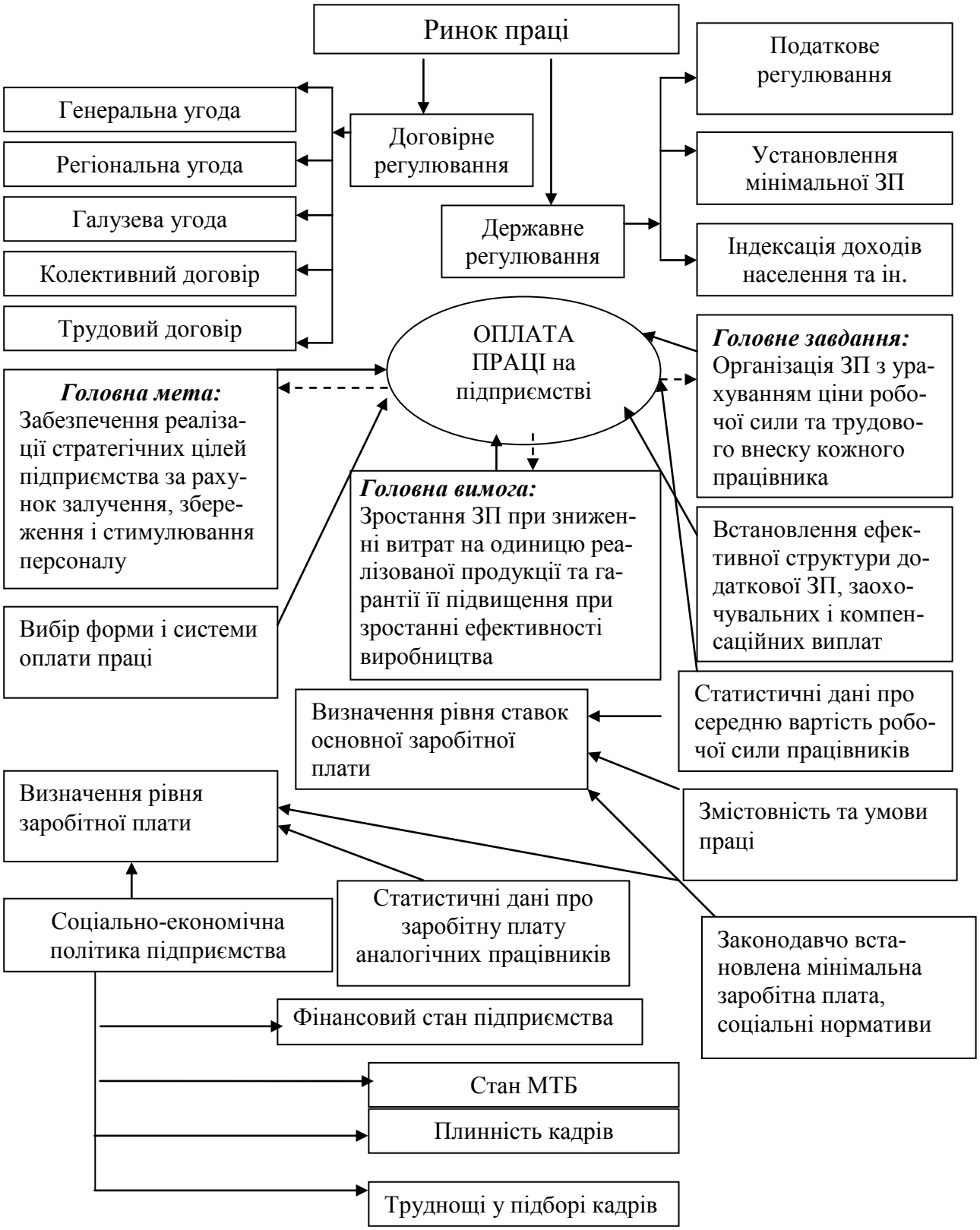



**Рис. 11.24.** Організаційно – економічний механізм удосконалення оплати праці на підприємстві

Таблиця 11.1

**Динаміка середньої заробітної плати по регіонах за період 2000-2008 роки**

| Роки | 2000 | 2001 | 2002 | 2003 | 2004 | 2005 | 2006 | 2007 | 2008 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| **Україна** | 230 | 311 | 376 | 462 | 591 | 806 | 1041 | 1351 | 2001 |
| Автономна Республіка Крим | 225 | 301 | 358 | 433 | 543 | 730 | 952 | 1220 | 1776 |
| Вінницька | 159 | 215 | 265 | 334 | 435 | 597 | 793 | 1028 | 1587 |
| Волинська | 150 | 201 | 253 | 319 | 412 | 591 | 773 | 1013 | 1522 |
| Дніпропетровська | 273 | 370 | 438 | 526 | 667 | 913 | 1139 | 1455 | 1936 |
| Донецька | 292 | 383 | 452 | 550 | 712 | 962 | 1202 | 1535 | 2035 |
| Житомирська | 164 | 220 | 268 | 334 | 434 | 602 | 793 | 1033 | 1568 |
| Закарпатська | 172 | 238 | 295 | 379 | 479 | 665 | 868 | 1091 | 1720 |
| Запорізька | 289 | 379 | 445 | 541 | 671 | 860 | 1091 | 1394 | 1932 |
| Івано-Франківська | 188 | 259 | 318 | 402 | 510 | 718 | 923 | 1180 | 1718 |
| Київська | 241 | 317 | 378 | 470 | 592 | 811 | 1058 | 1362 | 2039 |
| Кіровоградська | 170 | 231 | 282 | 353 | 455 | 624 | 819 | 1054 | 1555 |
| Луганська | 232 | 320 | 393 | 474 | 596 | 805 | 1022 | 1323 | 1870 |
| Львівська | 196 | 272 | 339 | 419 | 523 | 713 | 923 | 1183 | 1765 |
| Миколаївська | 227 | 327 | 398 | 470 | 565 | 744 | 955 | 1202 | 1962 |
| Одеська | 236 | 306 | 379 | 454 | 566 | 768 | 966 | 1226 | 1982 |
| Полтавська | 220 | 292 | 354 | 437 | 560 | 758 | 961 | 1243 | 1797 |
| Рівненська | 173 | 245 | 312 | 390 | 506 | 685 | 888 | 1133 | 1817 |
| Сумська | 194 | 259 | 307 | 379 | 473 | 663 | 857 | 1098 | 1624 |
| Тернопільська | 135 | 190 | 237 | 304 | 388 | 553 | 727 | 943 | 1595 |
| Харківська | 230 | 310 | 370 | 455 | 569 | 759 | 974 | 1251 | 1874 |
| Херсонська | 173 | 233 | 289 | 356 | 451 | 625 | 800 | 1017 | 1608 |
| Хмельницька | 156 | 211 | 258 | 323 | 419 | 584 | 792 | 1045 | 1650 |
| Черкаська | 175 | 229 | 276 | 350 | 465 | 642 | 846 | 1085 | 1577 |
| Чернівецька | 157 | 218 | 271 | 344 | 441 | 621 | 819 | 1051 | 1666 |
| Чернігівська | 177 | 235 | 277 | 342 | 438 | 602 | 790 | 1016 | 1533 |
| м. Київ | 405 | 549 | 643 | 761 | 967 | 1314 | 1729 | 2300 | 3549 |
| М.Севастополь | 251 | 325 | 391 | 486 | 594 | 806 | 1005 | 1302 | 2105 |

Таблиця 11.2

**Середня номінальна заробітна плата за видами економічної діяльності у 2008 році в Україні**

(в розрахунку на одного штатного працівника, грн.)

| Вид діяльності | січень | лютий | березень | квітень | травень | червень | липень | серпень | вересень | жовтень | листопад | грудень |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| **Усього** | 1174,55 | 1263,73 | 1328,54 | 1351,27 | 1382,03 | 1525,19 | 1518,37 | 1478,44 | 1481,80 | 1517,96 | 1493,23 | 1649,79 |
| Сільське господарство, мисливство та пов'язані з ним послуги | 611,62 | 643,70 | 716,70 | 750,78 | 841,12 | 867,51 | 944,57 | 1129,52 | 941,75 | 965,68 | 955,59 | 968,44 |
| Лісове господарство та пов'язані з ним послуги | 1122,60 | 1236,25 | 1358,67 | 1288,59 | 1338,17 | 1393,27 | 1402,03 | 1274,70 | 1474,68 | 1175,56 | 1093,92 | 1450,64 |
| Рибальство, рибництво | 565,77 | 614,41 | 700,86 | 689,18 | 680,94 | 675,22 | 721,04 | 712,50 | 757,34 | 885,71 | 953,87 | 1037,46 |
| Промисловість | 1420,72 | 1456,28 | 1698,16 | 1728,95 | 1691,02 | 1748,92 | 1822,32 | 1820,24 | 1782,96 | 1808,11 | 1806,51 | 1941,66 |
| Добувна промисловість | 1227,05 | 1502,17 | 1512,37 | 1501,17 | 1610,58 | 1570,40 | 1755,23 | 1721,09 | 1673,34 | 1608,95 | 1740,73 | 1232,37 |
| Переробна промисловість | 1202,42 | 1270,46 | 1380,82 | 1354,34 | 1419,81 | 1532,39 | 1575,01 | 1583,97 | 1544,33 | 1560,88 | 1412,58 | 1397,23 |
| Виробництво та розподілення електроенергії, газу та води | 2021,52 | 1950,31 | 2563,82 | 2755,05 | 2443,15 | 2357,12 | 2504,11 | 2470,68 | 2444,61 | 2486,69 | 2817,69 | 3306,42 |
| Будівництво | 1223,36 | 1333,71 | 1417,99 | 1464,05 | 1514,51 | 1630,89 | 1753,23 | 1717,27 | 1688,92 | 1666,40 | 1438,28 | 1406,24 |
| Торгівля, ремонт автомобілів, побутових виробів та предметів особистого вжитку | 950,58 | 975,78 | 1030,08 | 1077,96 | 1072,22 | 1108,02 | 1168,29 | 1185,36 | 1162,68 | 1164,85 | 1103,48 | 1175,69 |
| Діяльність готелів та ресторанів | 682,17 | 715,21 | 753,25 | 765,02 | 817,65 | 815,19 | 846,25 | 829,33 | 815,13 | 865,29 | 844,07 | 834,88 |
| Діяльність транспорту та зв'язку | 1371,09 | 1866,90 | 1564,29 | 1579,25 | 1664,59 | 1736,63 | 1865,04 | 1851,43 | 1935,93 | 1846,86 | 1654,25 | 1730,42 |
| Фінансова діяльність | 2401,38 | 2370,88 | 2525,86 | 2543,81 | 2598,06 | 2750,24 | 2817,35 | 2866,67 | 2537,74 | 2687,70 | 2638,02 | 2633,05 |
| Операції з нерухомим майном, оренда, інжиніринг та надання послуг підприємцям | 1246,74 | 1297,22 | 1389,10 | 1375,82 | 1429,10 | 1519,52 | 1560,40 | 1524,83 | 1582,90 | 1592,37 | 1526,69 | 1840,91 |
| Державне управління | 1463,96 | 1786,92 | 1922,94 | 1927,75 | 2036,54 | 2180,61 | 2293,34 | 2285,93 | 2199,21 | 2297,34 | 2423,66 | 2731,94 |
| Освіта | 1141,55 | 1197,11 | 1156,47 | 1185,38 | 1206,97 | 1652,31 | 1391,46 | 1133,01 | 1301,86 | 1377,56 | 1371,49 | 1568,05 |
| Охорона здоров'я та надання соціальної допомоги | 905,57 | 924,79 | 968,97 | 975,38 | 1055,99 | 1137,04 | 1095,93 | 1084,38 | 1082,42 | 1165,48 | 1144,17 | 1364,53 |
| Надання комунальних та індивідуальних послуг, діяльність у сфері культури та спорту | 949,38 | 980,95 | 1014,66 | 1046,03 | 1059,39 | 1204,64 | 1153,09 | 1038,24 | 1143,98 | 1177,13 | 1170,00 | 1324,13 |

Таблиця 11.3

**Динаміка темпів приросту середньомісячної номінальної і реальної заробітної плати в Україні у 2000-2008 рр.**

| Рік | Середня номінальна заробітна плата, грн. | Індекс середньої | |
|---|---|---|---|
| | | Номінальної заробітної плати до попереднього року, % | Реальної заробітної плати до попереднього року, % |
| **2000** | 230 | 129,2 | 99,1 |
| **2001** | 311 | 135,2 | 119,3 |
| **2002** | 376 | 120,9 | 118,2 |
| **2003** | 462 | 122,9 | 115,2 |
| **2004** | 590 | 127,7 | 123,8 |
| **2005** | 806 | 136,6 | 120,3 |
| **2006** | 1041 | 129,2 | 118,3 |
| **2007** | 1351 | 129,8 | 112,5 |
| **2008** | 1806 | 133,7 | 106,3 |

Таблиці 11.1-11.3, 11.5-11.7, Веб-сайт Держкомстату України www.ukrstat.gov.ua Розділ «Заробітна плата».

Таблиця 11.4

**Середньомісячна номінальна заробітна плата в країнах СНД (у перерахунку на долари США) за 2000-2008рр.**

| Країни | 2000 | 2001 | 2002 | 2003 | 2004 | 2005 | 2006 | 2007 | 2008 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| **Україна** | 42,3 | 57,9 | 70,6 | 86,7 | 110,8 | 157,3 | 206,2 | 270,2 | 201,1 |
| **Азербайджан** | 49,5 | 55,8 | 64,9 | 78,8 | 101,2 | 124,6 | 158,2 | - | - |
| **Білорусь** | 73,6 | 86,6 | 104,9 | 120,8 | 160,6 | 217,8 | 275,2 | 268,3 | - |
| **Вірменія** | 42,1 | 44,1 | 47,7 | 60,1 | 81,4 | 113,8 | 153,8 | - | - |
| **Грузія** | 36,5 | 45,6 | 51,7 | 58,5 | 81,2 | - | - | - | - |
| **Казахстан** | 101,1 | 117,9 | 132,6 | 154,6 | 208,3 | 254,4 | 321,2 | 331,1 | - |
| **Киргизстан** | 25,7 | 30,0 | 35,9 | 43,8 | 52,5 | 62,7 | 74,8 | 75,4 | - |
| **Молдова** | 32,8 | 42,3 | 51,1 | 63,9 | 89,5 | 104,7 | 129,1 | 149,8 | - |
| **Російська Федерація** | 79,0 | 111,1 | 139,1 | 179,2 | 234,0 | 301,6 | 394,9 | 479,9 | - |
| **Таджикистан** | 8,5 | 9,9 | 11,8 | 14,6 | 20,8 | 28,7 | 36,9 | - | - |
| **Узбекистан** | 42,3 | 39,3 | 39,3 | 41,3 | 52,2 | 82,5 | - | - | - |

*Інтернет-ресурс http://hdr.undp.org : Human Development Report 2008.

Таблиця 11.5

**Заборгованість із виплати заробітної плати у 2008 році** (на 1 число місяця, млн.грн.)

| Регіони | Січень | Квітень | Липень | Серпень | Вересень | Жовтень | Листопад | Грудень |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| **Україна** | **668,7** | **692,4** | **721,8** | **756,1** | **695,2** | **849,4** | **1043,6** | **1736,7** |
| Автономна Республіка Крим | 44,6 | 50,1 | 45,2 | 45,4 | 46,0 | 46,2 | 50,6 | 56,6 |
| Вінницька | 19,9 | 20,2 | 16,7 | 18,3 | 20,3 | 23,8 | 23,4 | 33,2 |
| Волинська | 2,6 | 5,2 | 4,3 | 7,2 | 4,7 | 7,2 | 6,4 | 19,4 |
| Дніпропетровська | 33,0 | 37,3 | 33,3 | 32,9 | 33,4 | 35,1 | 55,7 | 68,7 |
| Донецька | 169,0 | 154,4 | 176,6 | 187,2 | 148,2 | 201,8 | 289,3 | 498,8 |
| Житомирська | 14,5 | 18,5 | 17,3 | 16,2 | 18,9 | 21,5 | 24,1 | 31,9 |
| Закарпатська | 4,2 | 4,9 | 4,9 | 4,9 | 5,7 | 6,0 | 6,9 | 23,3 |
| Запорізька | 23,9 | 24,4 | 29,2 | 26,6 | 22,4 | 28,3 | 36,8 | 53,8 |
| Івано-Франківська | 4,3 | 4,8 | 4,3 | 4,5 | 5,3 | 5,5 | 6,5 | 17,7 |
| Київська | 17,8 | 18,7 | 19,7 | 19,6 | 19,8 | 20,2 | 23,4 | 32,1 |
| Кіровоградська | 33,4 | 25,2 | 27,6 | 26,0 | 26,8 | 27,9 | 30,6 | 39,0 |
| Луганська | 77,8 | 58,7 | 66,7 | 85,2 | 59,0 | 103,7 | 114,4 | 224,3 |
| Львівська | 22,6 | 31,3 | 37,0 | 40,3 | 36,4 | 60,0 | 61,0 | 116,5 |
| Миколаївська | 14,8 | 14,8 | 12,1 | 11,6 | 11,3 | 12,2 | 14,5 | 29,4 |
| Одеська | 27,7 | 28,2 | 29,3 | 28,8 | 31,1 | 31,0 | 38,0 | 64,9 |
| Полтавська | 8,7 | 9,0 | 9,1 | 9,1 | 8,7 | 9,6 | 16,4 | 25,1 |
| Рівненська | 6,9 | 6,8 | 5,4 | 5,2 | 5,1 | 5,2 | 6,1 | 25,1 |
| Сумська | 16,9 | 22,8 | 17,9 | 17,6 | 17,8 | 20,7 | 23,5 | 33,6 |
| Тернопільська | 14,4 | 13,5 | 13,5 | 12,9 | 13,3 | 12,9 | 12,4 | 22,5 |
| Харківська | 55,5 | 70,4 | 79,3 | 82,8 | 78,8 | 90,5 | 91,2 | 123,6 |
| Херсонська | 8,6 | 13,1 | 11,7 | 10,8 | 12,4 | 11,5 | 15,8 | 24,8 |
| Хмельницька | 16,4 | 17,9 | 14,8 | 15,3 | 14,2 | 14,3 | 14,4 | 16,9 |
| Черкаська | 15,3 | 16,7 | 12,1 | 12,4 | 14,6 | 13,7 | 19,4 | 29,8 |
| Чернівецька | 2,7 | 2,7 | 2,3 | 2,2 | 2,1 | 2,1 | 1,9 | 9,4 |
| Чернігівська | 6,2 | 7,3 | 7,5 | 7,5 | 7,5 | 10,5 | 14,7 | 27,9 |
| м. Київ | 6,6 | 14,1 | 23,5 | 25,3 | 31,0 | 27,0 | 44,5 | 84,1 |
| м. Севастополь | 0,4 | 1,4 | 0,5 | 0,3 | 0,4 | 1,0 | 1,7 | 4,3 |

Таблиця 11.6

**Динаміка суми заборгованості із виплати заробітної плати в Україні за 2000-2008 рр.**

| Роки | тис. грн. | У % до попереднього періоду |
|---|---|---|
| **2000** | 190062,0 | 84,7 |
| **2001** | 105872,5 | 55,7 |
| **2002** | 97635,8 | 92,2 |
| **2003** | 97683,9 | 100,0 |
| **2004** | 72390,1 | 74,1 |
| **2005** | 37172,9 | 51,4 |
| **2006** | 29427,5 | 79,2 |
| **2007** | 21432,4 | 72,1 |
| **2008** | 17791,3 | 83,0 |

Таблиця 11.7

**Співвідношення мінімальної заробітної плати та прожиткового мінімуму за 2000-2009 рр., грн.**

| Роки | Мінімальна з/п на 31 грудня | Прожитковий мінімум |
|---|---|---|
| **2000** | 118 | 270 |
| **2001** | 118 | 311 |
| **2002** | 165 | 342 |
| **2003** | 205 | 342 |
| **2004** | 237 | 362 |
| **2005** | 332 | 423 |
| **2006** | 400 | 472 |
| **2007** | 460 | 532 |
| **2008** | 605 | 626 |
| **2009*** | 669 | 626 |

- проектні показники **http://www.ukrstat.gov.ua/**

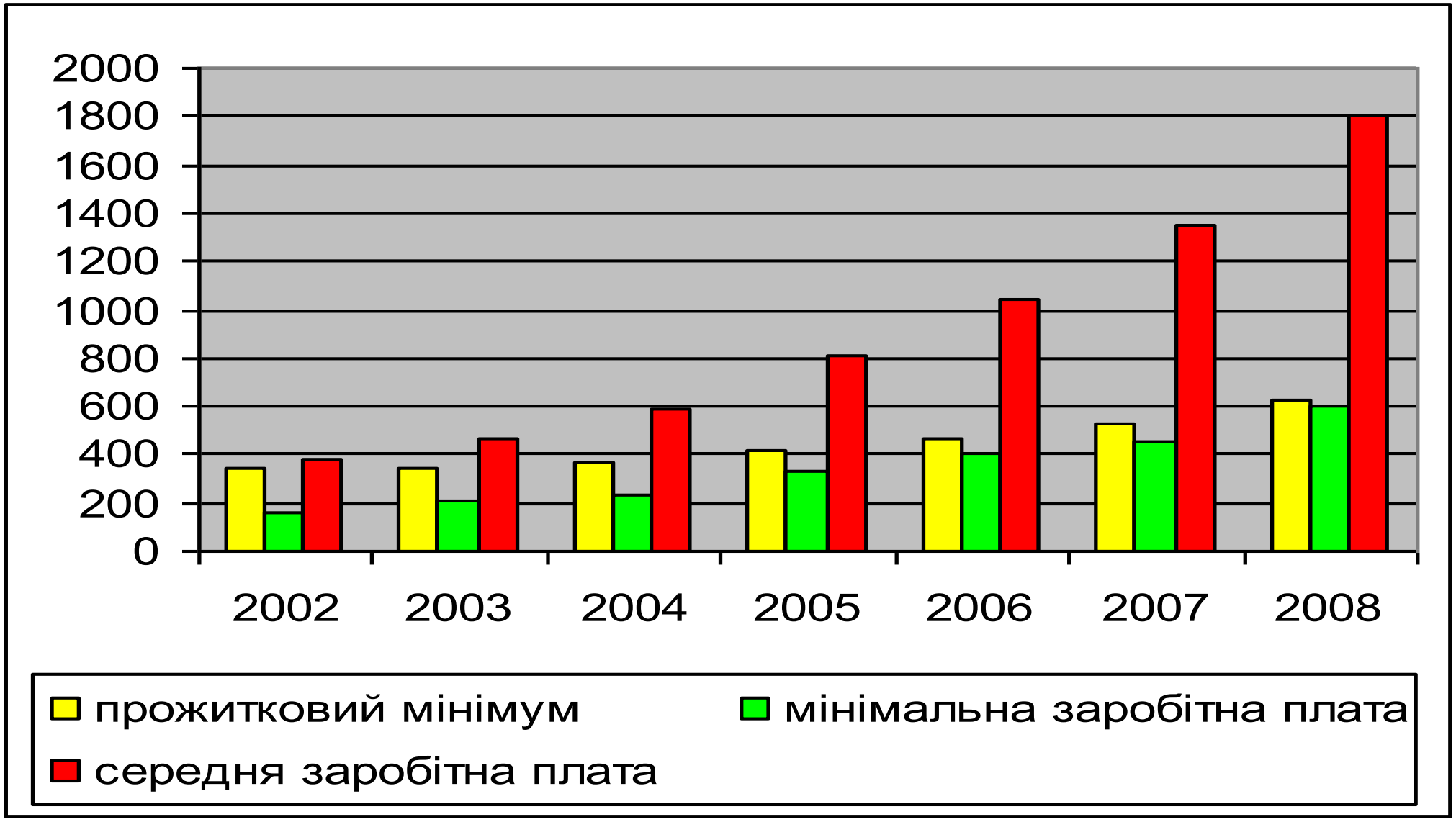



**Рис. 11.25** Співвідношення прожиткового мінімуму і середньої та мінімальної заробітної плати

Таблиця 11.8

## Мінімальна заробітна плата в країнах ЄС та в Україні у 2008 р.

| **Країна** | Розмір мінімальної зарплати, **євро**/ місяць |
|---|---|
| Люксембург | 1 610 |
| Ірландія | 1 462 |
| Голландія | 1 357 |
| Бельгія | 1 336 |
| Франція | 1 321 |
| Великобританія | 1148 |
| Греція | 681 |
| Мальта | 612 |
| Іспанія | 600 |
| Словенія | 567 |
| Португалія | 497 |
| Польща | 334 |
| Чехія | 329 |
| Угорщина | 285 |
| Естонія | 278 |
| Словаччина | 267 |
| Литва | 232 |
| Латвія | 228 |
| Румунія | 137 |
| Болгарія | 112 |
| **Україна** | **65** |

*Інтернет-ресурс http://hdr.undp.org : Human Development Report 2008.

Таблиця 11. 9

## Установлена на законодавчому рівні мінімальна заробітна плата у деяких Європейських країнах за 2001-2007 рр., (євро)

| Країна | 2001 | 2002 | 2003 | 2004 | 2005 | 2006 | 2007 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | Євро | | | | | | |
| Бельгія | 1118 | 1163 | 1163 | 1186 | 1210 | 1234 | 1259 |
| Болгарія | 44 | 51 | 56 | 61 | 77 | 82 | 92 |
| Естонія | - | 118 | 138 | 159 | 172 | 192 | 230 |
| Франція | 1083 | 1126 | 1154 | 1173 | 1197 | 1218 | 1254 |
| Греція | 544 | 552 | 605 | 605 | 668 | 668 | 668 |
| Ірландія | 945 | 1009 | 1073 | 1073 | 1183 | 1293 | 1403 |
| Литва | - | 107 | 116 | 121 | 116 | 129 | 172 |
| Латвія | 120 | 120 | 125 | 125 | 145 | 159 | 174 |
| Люксембург | 1259 | 1290 | 1369 | 1403 | 1467 | 1503 | 1570 |
| Мальта | - | 552 | 534 | 542 | 557 | 580 | 585 |
| Нідерланди | 1154 | 1207 | 1249 | 1265 | 1265 | 1273 | 1301 |
| Польща | 196 | 212 | 201 | 177 | 205 | 234 | 246 |
| Португалія | 390 | 406 | 416 | 426 | 437 | 450 | 470 |
| Румунія | - | 62 | 73 | 69 | 72 | 90 | 114 |
| Словаччина | - | 114 | 133 | 148 | 167 | 183 | 217 |
| Словенія | - | - | 451 | 471 | 490 | 512 | 522 |
| Іспанія | 433 | 516 | 526 | 537 | 599 | 631 | 666 |
| Чехія | - | - | 199 | 207 | 235 | 261 | 288 |
| Угорщина | - | 202 | 212 | 189 | 232 | 247 | 258 |
| Великобританія | 1130 | 1118 | 1106 | 1083 | 1197 | 1269 | 1361 |

*Інтернет-ресурс http://hdr.undp.org : Human Development Report 2008.

Таблиця 11.10

## Середній розмір допомоги по безробіттю в Україні в грудні*

| Роки | Середній розмір допомоги по безробіттю в грудні | | |
|---|---|---|---|
| | грн. | у % | |
| | | до мінімальної заробітної плати | до попереднього року |
| **2000** | 59,39 | 50,3 | 119,2 |
| **2001** | 85,23 | 72,2 | 143,5 |
| **2002** | 105,98 | 64,2 | 124,3 |
| **2003** | 118,32 | 57,7 | 111,6 |
| **2004** | 146,37 | 61,8 | 123,7 |
| **2005** | 192,89 | 58,1 | 131,8 |
| **2006** | 251,48 | 62,9 | 130,4 |
| **2007** | 339,27 | 73,8 | 134,9 |
| **2008** | 571,07 | 94,4 | 168,3 |

*http://www.social.org.ua – соц.захист.

Таблиця 11.11

## Співвідношення допомоги по безробіттю та середньої заробітної плати за 2000-2008 рр.*

| Рік | Середня заробітна плата (СЗП), грн. | Допомога по безробіттю, грн. | Співвідношення допомоги по безробіт-тю із СЗП, у % |
|---|---|---|---|
| **2000** | 230,00 | 59,39 | 26,00 |
| **2001** | 311,00 | 85,23 | 27,00 |
| **2002** | 376,00 | 105,98 | 28,00 |
| **2003** | 462,00 | 118,32 | 27,00 |
| **2004** | 590,00 | 146,37 | 25,00 |
| **2005** | 806,00 | 192,89 | 24,00 |
| **2006** | 1041,00 | 251,48 | 24,00 |
| **2007** | 1351,00 | 339,27 | 25,00 |
| **2008** | 1806,00 | 571,07 | 32,00 |

*http://www.social.org.ua – соц.захист.

Таблиця 11.12

## Мінімальний розмір пенсій за віком з 1999 року по 2008 рік

| Рік | Розмір мінімального розміру пенсії за віком (на місяць) |
|---|---|
| **01.09.99** | 24,90 грн. |
| **01.12.2000** | збільшується в 1,20482 рази і становить 30 грн. |
| **01.02.2001** | збільшується в 1,13333 рази і становить 34 грн. |
| **01.08.2001** | 39 гривень |
| **01.01.2002** | 43 гривень |
| **01.04.2002** | 47,30 гривень |
| **01.07.2003** | 50 гривень |
| **01.01.2005** | 332 гривень |
| **01.04.2007** | 410,06 гривень |
| **01.10.2007** | 415,11 гривень |
| **01.01.2008** | 470,00 гривень |
| **01.04.2008** | 481,00 гривень |
| **01.07.2008** | 482,00 гривень |
| **01.10.2008** | 498,00 гривень |

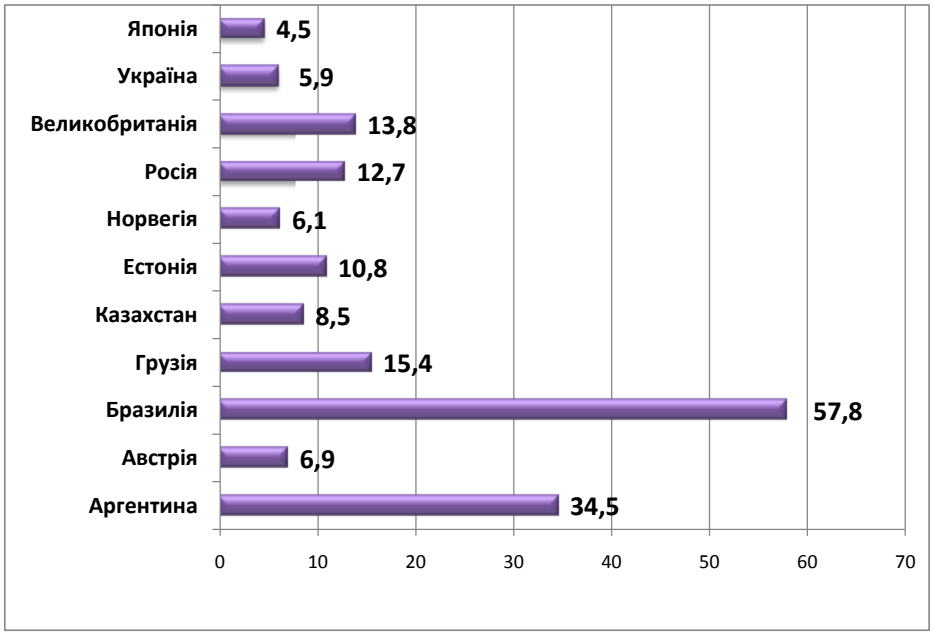
*http://www.social.org.ua – соц.захист.

Таблиця 11.13

## Показники соціальної захищеності населення

| Показник | Гранично-критичне значення у світовій практиці | Величина показника в Україні | Можливі соціально-політичні та економічні наслідки |
|---|---|---|---|
| Співвідношення доходів 10% найбагатших та 10% найбідніших громадян | 10:1 | 13:1 | Антагонізація соціальної структури. Суспільна дестабілізація. |
| Співвідношення максимального і мінімального розмірів пенсій у солідарній системі пенсійного забезпечення | 5:1 | 31:1 | Соціальна нерівність. Посилення протестних дій громадян |
| Частка населення, яка живе за межею бідності | 10% | 26,7% | Люмпенізація населення |
| Ставка оплати праці за одну робочу годину | 3 амер. дол. | 0,5 амер. дол. | Декваліфікація і пауперизація робочої сили |

*Інтернет-ресурс http://www.experts.in.ua : Ми відстали назавжди.




*Інтернет-ресурс http://www.experts.in.ua : Ми відстали назавжди.

**Рис. 11.26.** Співвідношення доходів 10% найбагатшого населення до 10% найбіднішого населення у 2007 р., разів

**Питання для самоконтролю**

1. У чому полягає сутність заробітної плати як економічної категорії?
2. Сформулюйте сукупність положень, що розкривають сутність заробітної плати.
3. Охарактеризуйте функції заробітної плати. Які функції заробітної плати й у якій мірі реалізуються в Україні у сучасних умовах?
4. Яких принципів слід дотримуватися в організації заробітної плати?
5. Перелічіть елементи ринкового механізму заробітної плати в Україні.
6. Яке співвідносяться між собою номінальна, реальна заробітна плата та реальні доходи працівників?
7. Що є сферою державного регулювання заробітної плати?

8. Розкрийте ринкові та неринкові фактори, що впливають на ставку заробітної плати.
9. Охарактеризуйте зміст генеральної, галузевої та регіональної угод у сфері оплати праці.
10. Які питання оплати праці регулюються колективним договором в організації?
11. Охарактеризуйте елементи тарифної системи оплати праці? Чим єдині тарифні сітки відрізняються від традиційних тарифних сіток?
12. Охарактеризуйте форми та системи оплати праці. Які чинники впливають на вибір форм і систем заробітної плати?
13. В яких економічних умовах доцільніше застосовувати безтарифну оплату праці?
14. Які об'єктивні чинники втручання держави у регулювання оплати праці в розвинених країнах?

## ПРАКТИЧНА ЧАСТИНА

## ТЕСТИ

**1. Соціально-правовий аспект розглядання сутності заробітної плати ґрунтується на:**

а) ролі заробітної плати як регулятора ринку праці;

б) на ролі заробітної плати як винагороди за використання ресурсу праці;

в) на ув'язці динаміки реальної заробітної плати з динамікою ефективності виробництва;

г) на забезпеченні заробітною платою реалізації соціальних прав людини, її права на працю.

**2. Функції заробітної плати – це:**

а) її роль у сфері суспільного виробництва щодо узгодження та реалізації інтересів найманих працівників та роботодавців;

б) процедури, механізми та методи організації заробітної плати, що встановлюються підприємством самостійно;

в) діяльність держави з управління розвитком соціальної сфери суспільства;

г) правильної відповіді немає.

**3. Посадовий оклад – це:**

а) розмір загального заробітку службовця з урахуванням його вкладу в кінцеві результати діяльності колективу;

б) розмір винагороди, яка встановлюється службовцю за роботу в нормальних умовах праці за місяць за штатним розписом;

в) середньомісячна заробітна плата службовця, яка враховує його здібності, творчу активність, особисту інтенсивність праці, заповзятливість;

г) правильної відповіді немає.

**4. Призначення тарифних сіток полягає у такому:**

а) визначення розміру заробітної плати працівнику;

б) розрахунок розмірів преміювання за шкалою преміювання;

в)диференціації заробітної плати робітників залежно від їх кваліфікації;

г) встановлення розміру надбавок;

д) правильної відповіді немає.

**5. Тарифна ставка і-того розряду може бути визначена за формулою:**

а) $C_i = C_1 \ / \ K_i$;

б) $C_i = C_1 \times K_i$;

в) $C_i = C_1 (K_i – K_1)$;

г) $C_i = C\ n\text{-}_1 (1 + K_i)$

де, Сі та $C_1$ та Кі та $K_1$ відповідно тарифна ставка та тарифний коефіцієнт і-того та першого розрядів, n – кількість розрядів у тарифній сітці.

**6. Штатний розпис – це:**

а) загальнодержавний нормативний документ, де зазначено перелік посад, що є на цьому підприємстві відповідно до Державного класифікатора посад службовців з визначенням окладів;

б) внутрішній заводський документ, де зазначено: перелік посад, що є на підприємстві відповідно до їх назви у Державному класифікаторі посад службовців; чисельність працівників за кожною посадою та відповідні їй розміри місячних посадових окладів;

в) перелік усіх професій та спеціальностей усіх працівників підприємства.

**7. Надбавки – це:**

а) виплати, які пов’язані з роботою, що виконуються й спрямовані переважно на компенсацію працівнику втрат його здоров’я через шкідливі та важкі умови праці;

б) виплати, що пов’язані з роботою у понаднормовий час;

в) виплати, що пов’язані, як правило, з особистістю конкретного працівника, й мають переважно стимулюючий характер;

г) мінімальні державні гарантії в оплаті праці, що мають абсолютний розмір незалежно від галузевої приналежності підприємства.

**8. Заробітна плата виконує такі функції:**

а) планово-облікову;
б) соціальну;
в) регулюючу;
г) стимулюючу;
д) інформаційну;
е) відтворювальну;
є) накопичувальну;
ж) розподільчу.

**9. До елементів організації заробітної плати на підприємстві відносять:**

а) розподіл та кооперацію праці;
б) нормування праці;
в) податкову систему;
г) тарифну систему оплати праці;
д) прийоми та методи праці;
е) форми та системи оплати праці;
є) системи преміювання;
ж) режими праці та відпочинку.

**10. Доплати, що не мають обмежень і виплачуються незалежно від сфери трудової діяльності, встановлюються за:**

а) роботу в понаднормовий час;

б) простій не за провиною працівника;

в) сумісництво робіт та професій;

г) багатозмінний режим роботи;

д) скорочену тривалість робочого часу особам, що не досягли 18 років.

**11. Погодинна оплата праці має такі системи:**

а) пряму;
б) акордну;
в) преміальну;
г) прогресивну;
д) непряму;
е) регресивну.

**12. Відрядна оплати праці застосовується за умов:**

а) неможливості кількісного виміру витрат праці;

б) наявності кількісних показників роботи;

в) залежності результатів роботи безпосередньо від зусиль конкретного працівника;

г) можливості точного обліку результатів праці;

д) необхідності стимулювання якісних показників праці та недоцільності нормування робіт.

**13. Роль тарифного нормування в організації оплати праці полягає у:**

а) визначенні результатів праці у робітників;

б) забезпеченні диференціації заробітної плати залежно від інтенсивності праці, її складності;

в) визначенні змісту робіт за професіями (посадами) та вимог до рівня кваліфікації;

г) визначенні заробітку працівника залежно від кінцевих результатів діяльності підприємства;

д) встановлення доплат та надбавок до тарифних ставок працівників.

## ЗАДАЧІ

**Задача 1.** На основі наведених даних, заповнити таблицю (розрахувати розрядні тарифні коефіцієнти і тарифні ставки), якщо мінімальна заробітна плата становить 605 грн., а середньомісячний фонд часу, встановлений для визначення ставок – 180 годин.

| | Розряди | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | I | II | III | IV | V | VI | VII | VIII |
| Тарифні коефіцієнти | | | | | | | | |
| Абсолютне зростання тарифних коефіцієнтів | - | 0,11 | 0,11 | 0,15 | 0,13 | 0,2 | 0,2 | 0,14 |
| Тарифні ставки, грн. | | | | | | | | |

**Задача 2.** Норма виробітку за змінv – 18 деталей. Розрахувати прямий відрядний заробіток трьох робітник [325] орія V розряд), що відробили за місяць 68 змін і здали 1395 деталей. Розцінку визначити, використовуючи норму виробітку та норму часу. Розрахувати середньоденний відрядний заробіток.

**Задача 3.** Розрахувати загальну суму середньої заробітної плати робітника за місяць за таких умов:

норма часу на деталь – 1,18 люд.-годин;

годинна ставка за розрядом виконуваної роботи – 81 коп.;

за розрядом робітника – 72 коп.

Виготовлено і прийнято 171 деталь.

Премія виплачується за 100% виконання норми – 10%, за кожен відсоток перевиконання - по 2% відрядного заробітку.

Робітнику доплачують 12% ставки за роботу в тяжких умовах праці та 12% - за професійну майстерність.

**Задача 4.** Визначити місячну заробітну плату робочого 3-го розряду, якщо часова тарифна ставка – 7 грн., відпрацьовано 164 години. За умовами преміювання за здачу 100% продукції з першого пред'явлення виплачується премія 40% почасового заробітку, за кожен відсоток зниження цього показника премія зменшується на 3%. Фактично здано з першого пред'явлення 95% продукції.

## СИТУАЦІЙНІ ТА РОЗРАХУНКОВІ ЗАВДАННЯ

**Ситуаційне завдання 1.** Провести аналіз середньомісячної заробітної плати в Україні (табл.11.1) у відсотках до попереднього та базисного 2000 року. Побудувати кореляційні та трендові залежності.

**Ситуаційне завдання 2.** Зробити аналіз таблиці 11.2 (середня номінальна з/п за видами економічної діяльності). У чому полягає відмінність номінальної заробітної плати від реальної? Як стимулювати активність співробітників підприємства?

**Ситуаційне завдання 3.** Проаналізуйте таблиці 11.5-11.6 (заборгованість по виплаті з/п). Ваші коментаріїї стосовно державного регулювання організації оплати праці в ринковій системі відповідно до Закону України «Про оплату праці». Поясніть відмінності в трактуванні даного питання з погляду працівника, роботодавця і держави.

**Ситуаційне завдання 4.** Проаналізуйте таблиці 11.10-11.13 та рис.11.26. Ваші висновки стосовно соціальної захищеності населення в сучасних умовах. Обгрунтуйте пропозиції щодо покращення даної ситуації.

## ЛІТЕРАТУРА


1. Богданова Т.И., Заверюха А.В., Семибратов В.П. Организационные основы оплаты труда. Учебное пособие. – Одесса: ОГЭУ, 2001. – 132с.
2. Грішнова О.А. Економіка праці та соціально-трудові відносини: Підручник.-К.: Знання, 2005. – С. 376-403.
3. Економіка праці та соціально-трудові відносини. Опорний курс лекцій для студентв 3 курсу всіх форм навчання всіх спеціальностей (Відп. за випуск М.С. Татаревська. ) – Одеса: ОДЕУ, ротапринт, 2008р.- 318 с.
4. Калина А.В. Економіка праці: Навч. посіб. для студ. вищ. навч. закл. – К.: МАУП, 2004.- С.160-178.
5. Карпіщенко О.І. Економіка праці та соціально-трудові відносини: Навчальний посібник. – Суми: ВТД «Університетська книга», 2006. – С.170-184.
6. Ковальов В.М., Рижиков В.С., Єськов О.Л., Черненко І.М., Атаєва О.А. Економіка праці і соціально-трудові відносини. Навчальний посібник / За

ред. В.М, Ковальова. - К.: Центр навчальної літератури, 2006. – С.125-167.

7. Лукашевич В.М. Економіка праці та соціально-трудові відносини: Навчальний посібник.- Львів: «Новий світ-2000», 2004.-С.138-170.
8. Інтернет-ресурс www.ukrstat.gov.ua - Розділ «Заробітна плата»
9. Інтернет-ресурс http://www.social.org.ua – соц.захист.
10. Інтернет-ресурс http://www.experts.in.ua : Ми відстали назавжди.
11. Інтернет-ресурс http://hdr.undp.org : Human Development Report 2008.

**Структурно-логічна схема змісту теми 12**
**«Планування, аналіз, звітність та аудит у сфері праці»**

- 1. Завдання, зміст та показники плану з праці
  - 1.1. Цілі, завдання та методи планування показників з праці
  - 1.2. Плани з праці: види, алгоритм складання та основні розділи
  - 1.3. Групи трудових показників та їх склад
- 2. Планування продуктивності праці
  - 2.1. Цілі планування продуктивності праці
  - 2.2. Етапи планування продуктивності праці
  - 2.3. Факторний метод планування продуктивності праці
- 3. Планування чисельності працюючих
  - 3.1. Планування чисельності виробничих робітників
  - 3.2. Планування чисельності окремих категорій персоналу
- 4. Планування заробітної плати
  - 4.1. Планування фонду заробітної плати
  - 4.2. Планування середньої заробітної плати
- 5. Планування соціального розвитку колективів
  - 5.1.Поняття соціального розвитку колективів
  - 5. 2.Планування соціального розвитку колективів
- 6. Економічний аналіз та аудит у сфері праці
  - 6.1. Економічний аналіз та звітність у трудовій сфері
  - 6.2. Цілі аналізу трудових показників
  - 6.3. Аудит у сфері праці
    - 6.3.1. Мета та завдання аудиту у сфері праці
    - 6.3.2. Технологія та етапи аудиту у сфері праці

# 1. Завдання, зміст та показники плану з праці

## 1.1. Цілі, завдання та методи планування показників з праці

***Планування праці*** - це встановлення доцільних і бажаних пропорцій праці, її продуктивності, чисельності персоналу, фонду заробітної плати для виконання виробничої програми

**Цілі планування праці**

- Забезпечення постійного зростання продуктивності праці та перевищення темпів її зростання над темпами збільшення середньої заробітної плати
- Установлення оптимального співвідношення (пропорцій) в чисельності персоналу за функціями виробництва, обслуговування та управліннння
- Досягнення економії праці та фонду заробітної плати
- Дотримання обгрунтованих співвідношень у заробітній платі окремих категорій працівників відповідно до кількості та якості їх праці
- Посилення матеріальної зацікавленості кожного працівника та колективу в цілому в покращенні техніко-економічних показників діяльності підприємства
- Забезпечення потреби в кадрах необхідної кваліфікації, а також підвищення кваліфікації працівників підприємства

***Завдання планування праці:***

- Забезпечення повної зайнятості та високої продуктивності праці
- Створення сприятливих умов для роботи персоналу і підвищення рівня оплати праці
- Досягнення високої якості трудового життя працівників

**Рис. 12.1.** Сутність, цілі та завдання планування праці.

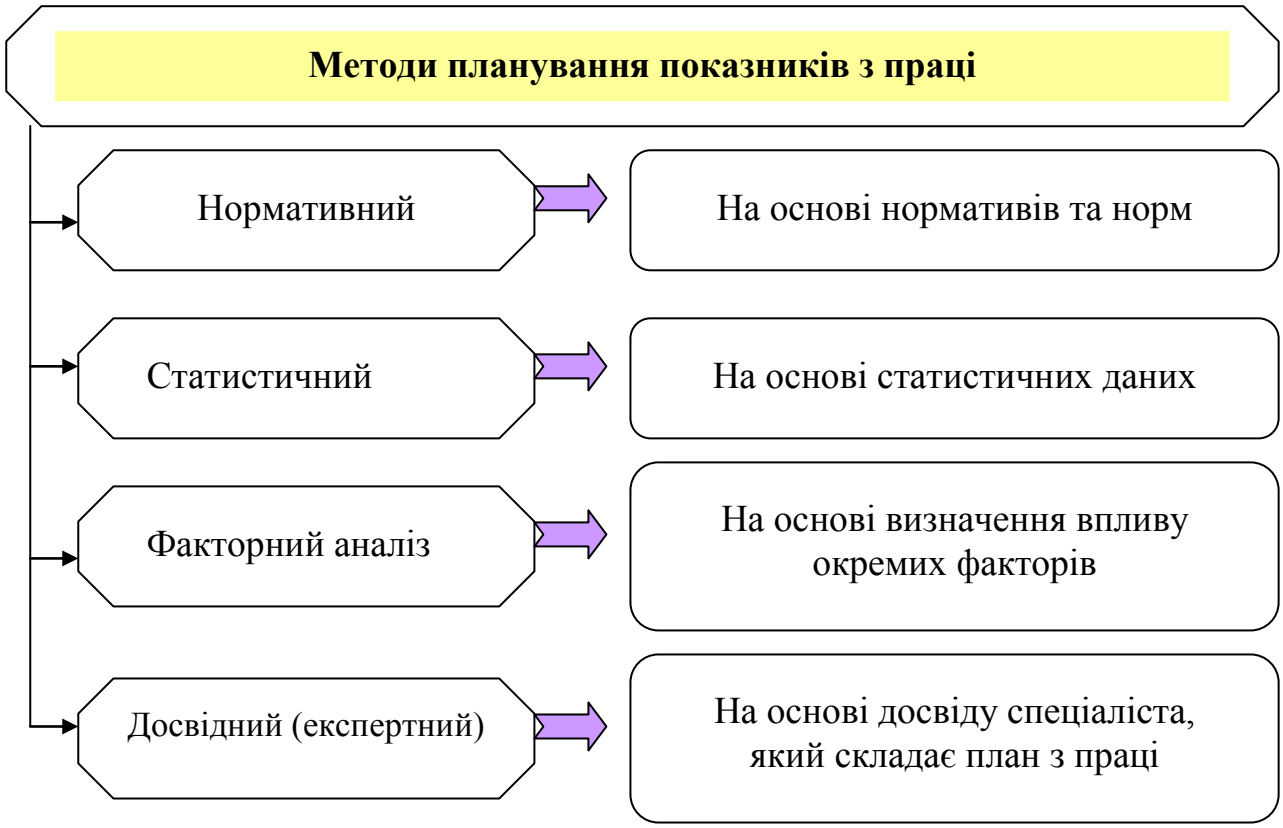



**Рис. 12.2.** Методи планування трудових показників.

## 1.2. Плани з праці: види, алгоритм складання та основні розділи

**Рис. 12.3.** Види планів з праці.

**Рис. 12.4.** Етапи складання плану з праці.

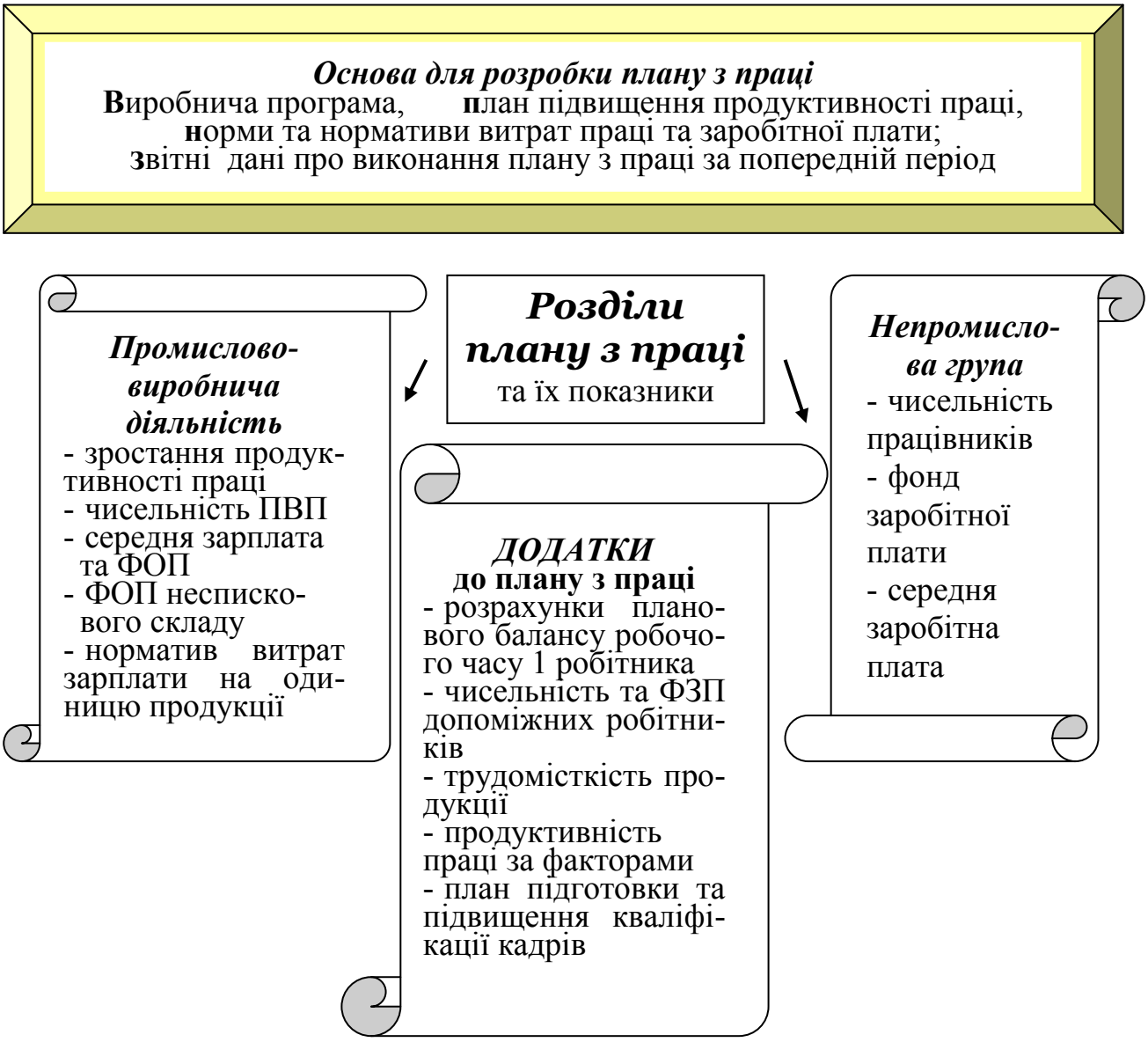


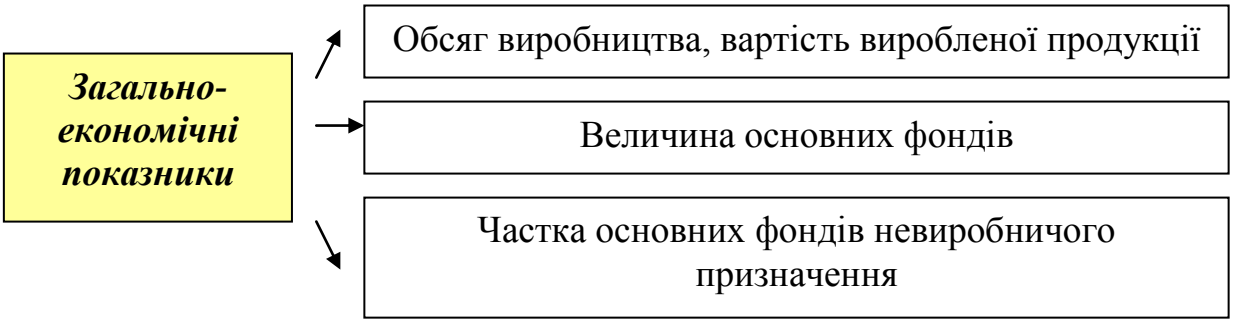

**Рис. 12.5.** Склад плану з праці.

## 1.3. Групи трудових показників та їх склад

**Комплексна система показників праці містить такі їх групи:**

- загально-економічні показники;
- результативність роботи;
- кадрові показники;
- оплата праці та витрати на соціальні виплати;
- загальні витрати на персонал;
- умови праці.

**Рис. 12.6.** Система показників з праці.



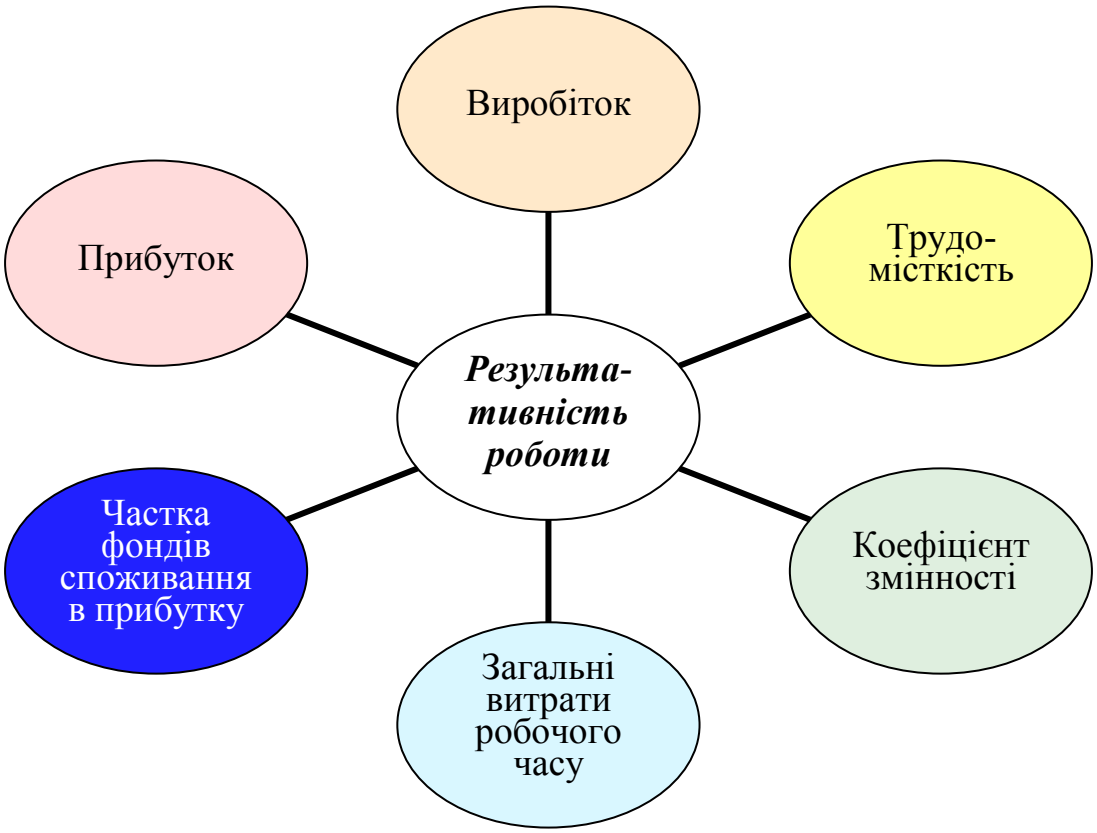




**Рис. 12.7.** Склад загально-економічних показників та показників результативності роботи.

**Рис. 12.8.** Перелік основних кадрових показників.

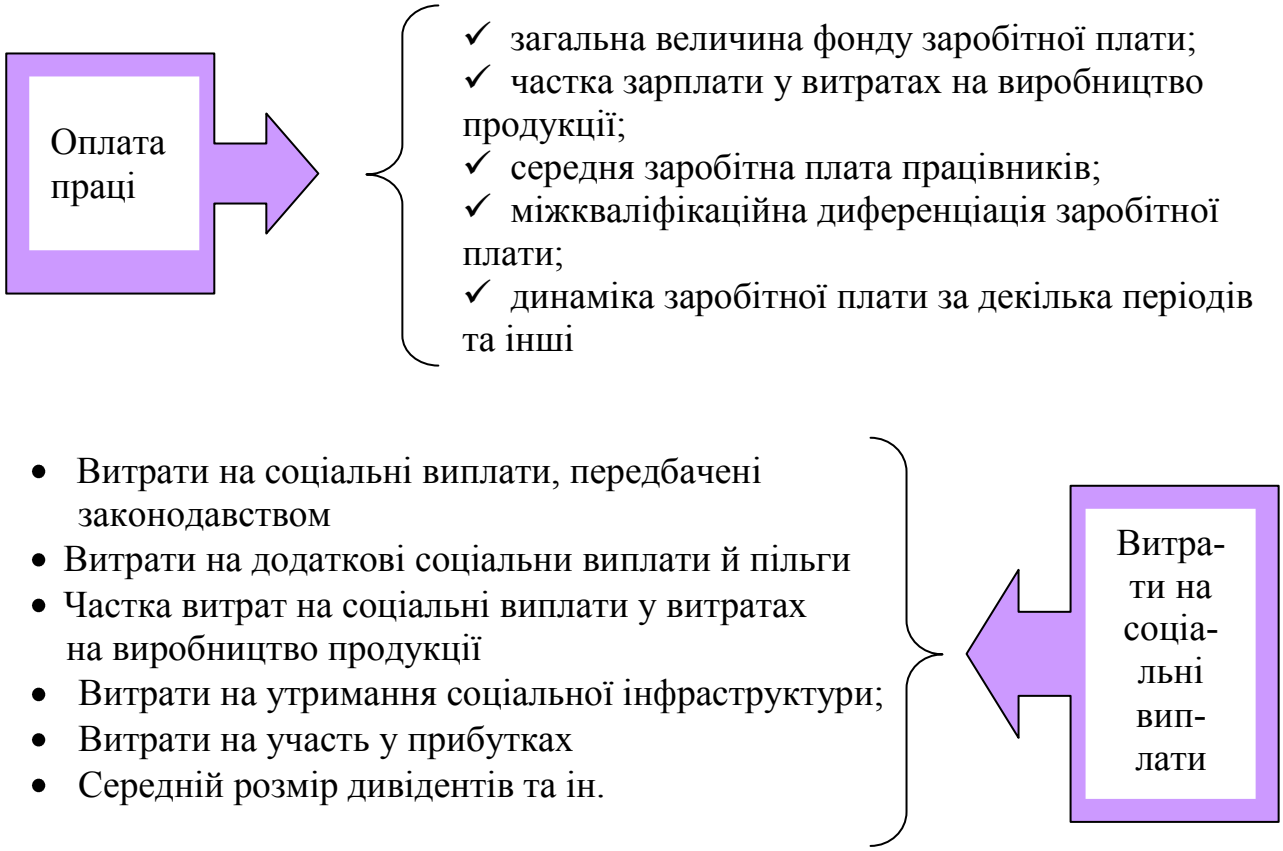



**Рис. 12.9.** Показники оплати праці та витрат на соціальні виплати.

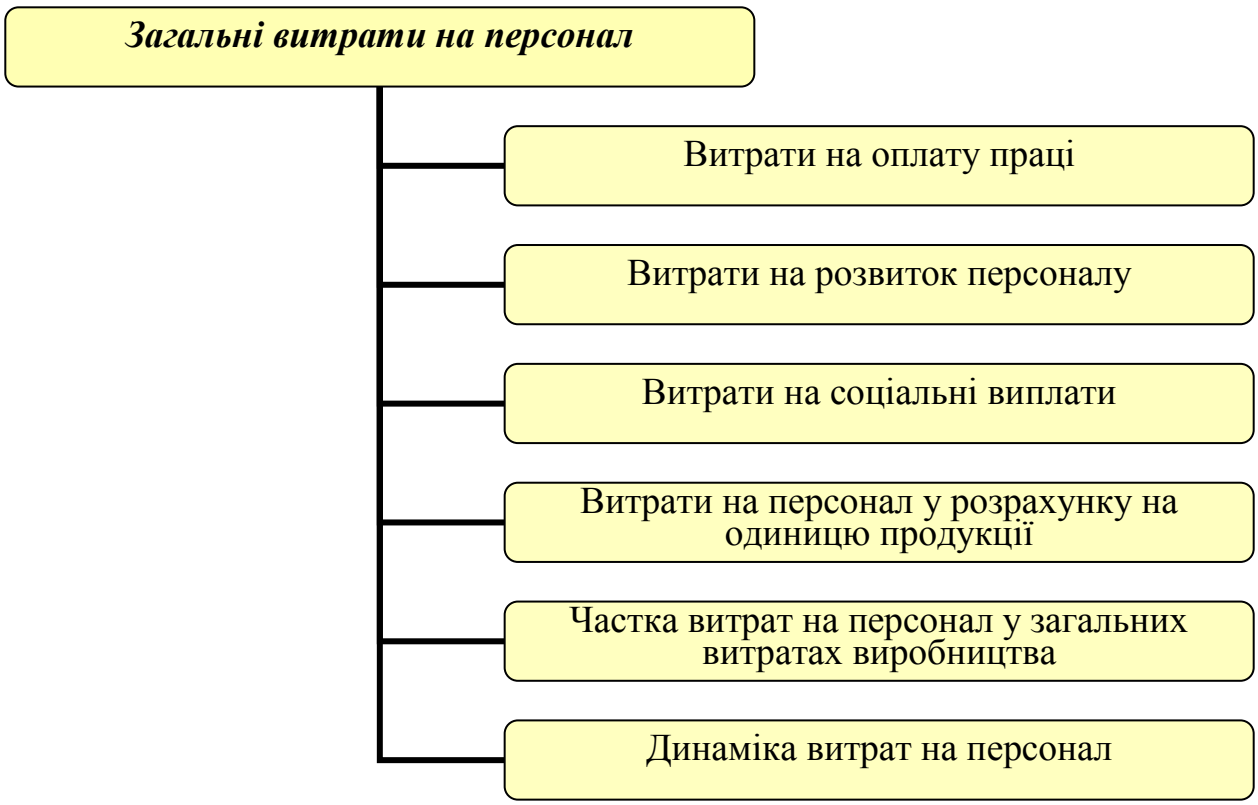



**Рис. 12.10.** Показники загальних витрат на персонал.

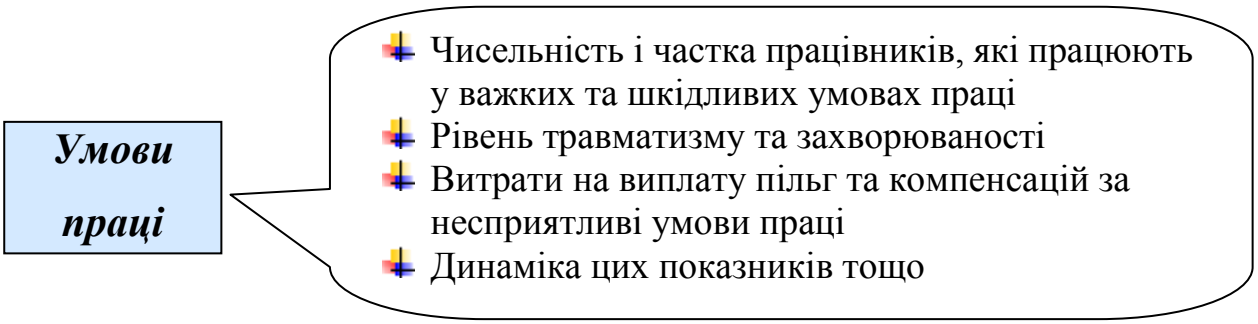



**Рис. 12.11.** Показники-характеристики умови праці.

## 2. Планування продуктивності праці

### 2.1. Цілі планування продуктивності праці

- Розрахунок основних техніко-економічних показників діяльності підприємства на стадії підготовки, а також для порівняння варіантів проекту плану виробництва
- Оцінка ефективності впровадження плану технічного та організаційного розвитку виробництва
- Визначення ролі та завдань окремих служб, відділів та інших виробничих підрозділів у підвищенні продуктивності праці
- Аналіз динаміки зростання продуктивності праці

**Рис. 12.12.** Цілі планування продуктивності праці.

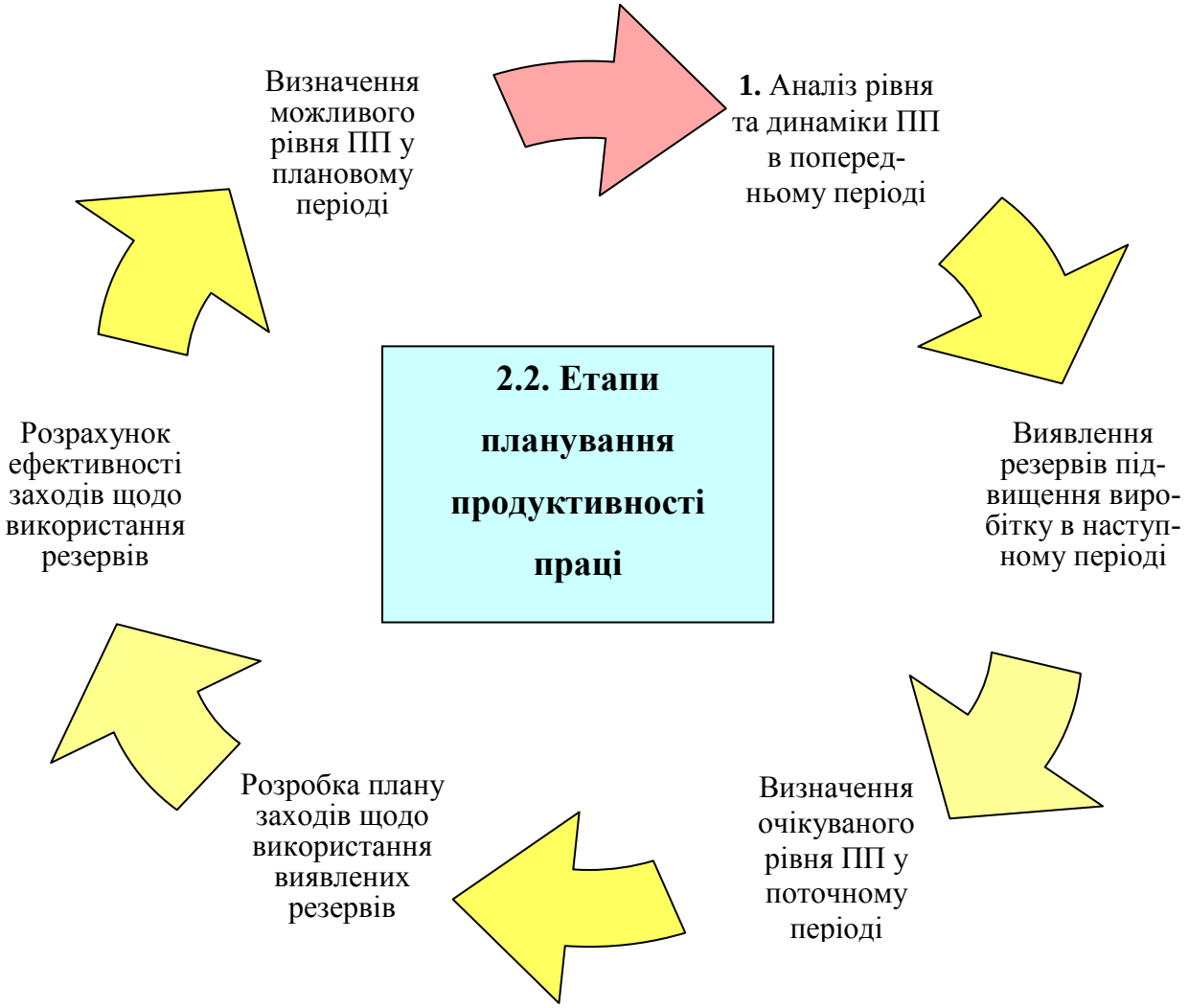



**Рис. 12.13.** Послідовність планування продуктивності праці.

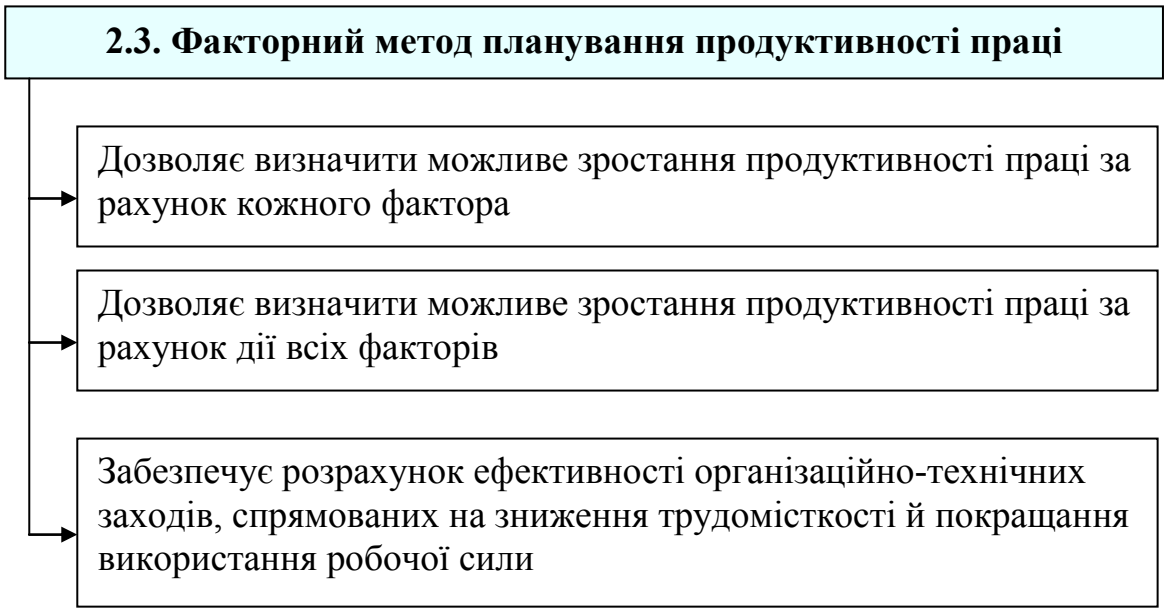



**Рис. 12.14.** Сутність факторного методу планування продуктивності праці.

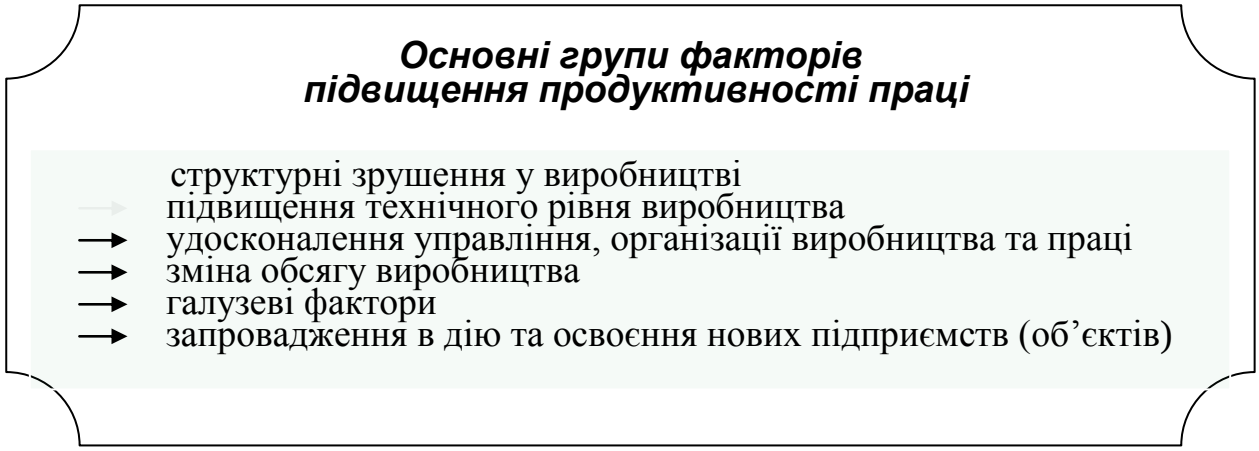



**Рис. 12.15.** Основні фактори підвищення продуктивності праці.

Зменшення або збільшенння кількості робітників

$$Ec = \frac{(Тб - Тп) \times Qпл}{Фв \times Квн},$$

де Тб, Тп – трудомісткість 1 тис.грн. обсягу продукції в базисному та плановому періоді, нормо-годин;
Qпл – обсяг продукції за планом, тис.грн.;
Фв- корисний річний фонд часу 1 робітника, год.;
Квн – коефіцієнт виконання норм.

***обсягів окремих видів*** продукції, що відрізняються за трудомісткістю

***Зміна структури виробничої програми*** впливає на продуктивність праці внаслідок зміни

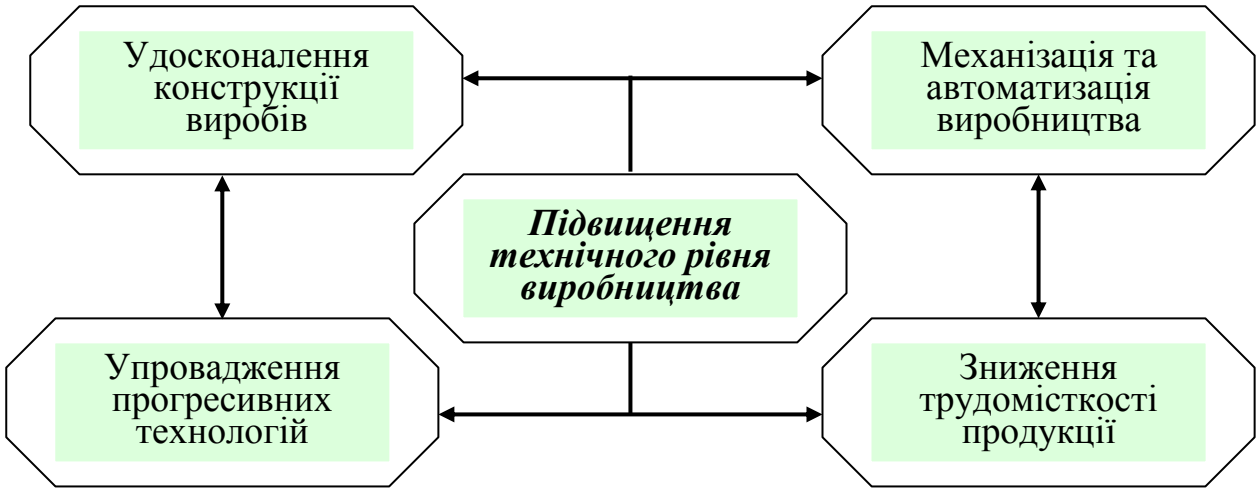
***питомої ваги постачань по кооперації*** в загальному випуску продукції (якщо ПП розраховується на основі товарної (валової) продукції

Зменшення кількості робітників

$$Ec = (1 - \frac{100 - Уп}{100 - Уб}) \times Чб,$$

де Уб, Уп – питома вага кооперованих постачань у базисному та плановому періодах,%.

**Рис.12.16.** Структура виробничої програми як фактор зміни продуктивності праці.




*Відповідна зміна чисельності робітників* у результаті впровадження кожного заходу цієї групи факторів визначається за формулою:

$$Ет = \frac{(t_1 - t_2) \times Nпл}{Фв \times Квн} \times Кч,$$

де $t_1$, $t_2$ - трудомісткість 1 продукції до і після впровадження заходу, нормо-годин;

$Nпл$ – програма виробництва виробів за планом, шт.;

$Кч$- коефіцієнт часу дії заходів у плановому році, що визначається діленням кількості місяців дії заходу на 12.

**Рис. 12.17.** Технічний рівень виробництва як чинник зміни ПП.

Удосконалення управління, організації виробництва і праці

- Скорочення втрат робочого часу
- Удосконалення управління виробництвом
- Зменшення кількості робітників, що не виконують норми виробітку
- Збільшення норм і зон обслуговування
- Упровадження наукової організації праці

Зменшення чисельності робітників унаслідок поліпшення використання робочого часу визначається за формулою:

$$Еч = \frac{Дп - Дб}{Дб} \times Чб \times Пв,$$

де $Дп$, $Дб$ –число робочих днів у плановому та базисному періодах;

$Чв$ – вихідна чисельність персоналу, скоригована з урахуванням структурних зрушень у виробництві;

$Пв$ – питома вага робітників, зайнятих на устаткуванні в загальній чисельності ПВП.

**Рис. 12.18.** Вплив удосконалення управління на зміну продуктивності праці.

Зміна обсягу виробництва

Досягається в результаті відносного зменшення кількості промислово-виробничого персоналу у зв'язку з тим, що чисельність управлінського персоналу, допоміжних й обслуговуючих працівників збільшується меншою мірою, ніж обсяг виробництва

Відносне зменшення чисельності працівників при збільшенні обсягу виробництва визначається за формулою:

$$Eo = \frac{(\Delta Q - \Delta Ч) \times Чб}{100},$$

де ΔQ – відсоток зростання обсягу виробництва;

ΔЧ – приріст чисельності ПВП (без основних виробничих робітників),%

**Рис. 12.19.** Вплив зміни обсягу виробництва на продуктивність праці.

***Плановий приріст продуктивності праці відносно базисного періоду за рахунок усіх факторів складе:***

$$\Delta ПТ = \frac{\sum E}{Чв - \sum E} \times 100$$

**Рис. 12.20.** Приріст ПП за рахунок економії чисельності.

## 3. Планування чисельності працюючих

***Основні принципи планування чисельності працівників:***

- Відповідність чисельності та кваліфікації працівників обсягу запланованих робіт та їх складності
- Обумовленість структури персоналу об'єктивними факторами виробництва
- Максимальна ефективність використання робочого часу
- Створення умов для підвищення кваліфікації та розширення виробничого профілю працівників.

**Рис. 12.20.** Базові принципи планування чисельності персоналу.

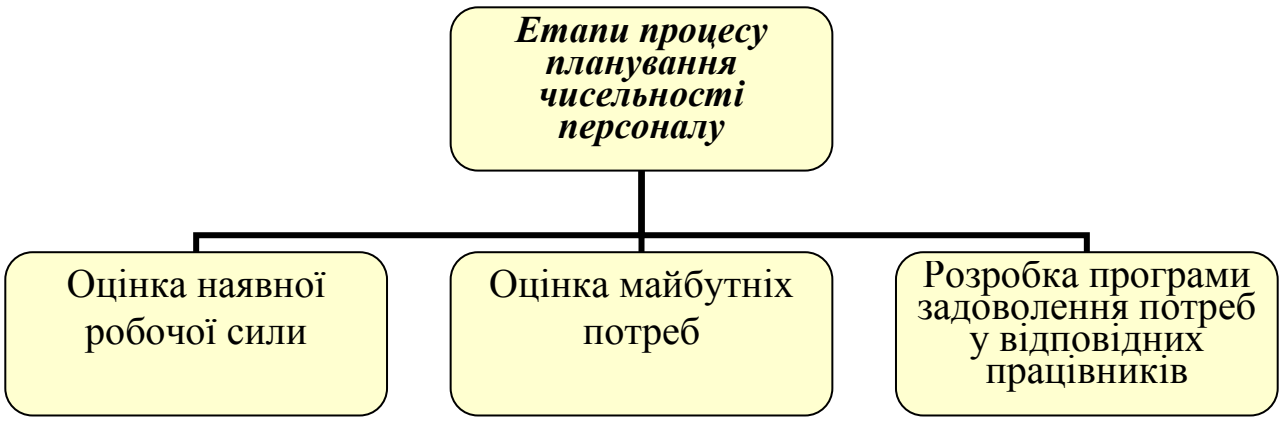



**Рис. 12.21.** складові процеси планування чисельності працівників.

**3.1. Планування чисельності виробничих робітників**

- Виробнича програма;
- Норми часу, виробітку, обслуговування;
- Баланс (бюджет) робочого часу 1 робітника на плановий період;
- Коефіцієнт виконання норм.

***Вихідні дані***

**Методи планування чисельності виробничих робітників**

*за трудомісткістю*

$$Чр.в. = \frac{Тпр}{Фв \times Квн},$$

де ***Тпр*** – трудомісткість програми, нормо-год.

*за нормами виробітку*

$$Чрв = \frac{Q}{ППпл},$$

де ***ППпл*** – планова продуктивність праці 1 робітника;

*за нормами обслуговування (для виробничих робітників з погодинною оплатою праці)*

$$Чр.пог. = \frac{М \times З}{Ноб} \times Кн,$$

де ***М*** – кількість робочих місць;

***З*** - кількість змін;

***Ноб*** – норма обслуговування;

***Кн*** – коефіцієнт, що враховує % планових невиходів (***Рн***) та дорівнює ***1+Рн/100***

**Рис. 12.22.** Методи планування чисельності персоналу.

## 3.2. Планування чисельності окремих категорій персоналу

**Рис. 12.23.** Методи планування окремих категорій персоналу.

## 4. Планування заробітної плати

### 4.1. Планування фонду заробітної плати

***Плановий фонд заробітної плати*** – вся сума коштів, що спрямовується на оплату праці працівників у плановому періоді

Основними завданнями підприємств при плануванні фонду заробітної плати є:

- здійснення принципу оплати за працею, підвищення зацікавленості кожного працівника в кінцевих результатах виробництва
- забезпечення випередження темпів зростання продуктивності праці порівняно з підвищенням середньої заробітної плати

**Рис.12.24.** Завдання планування фонду оплати праці.

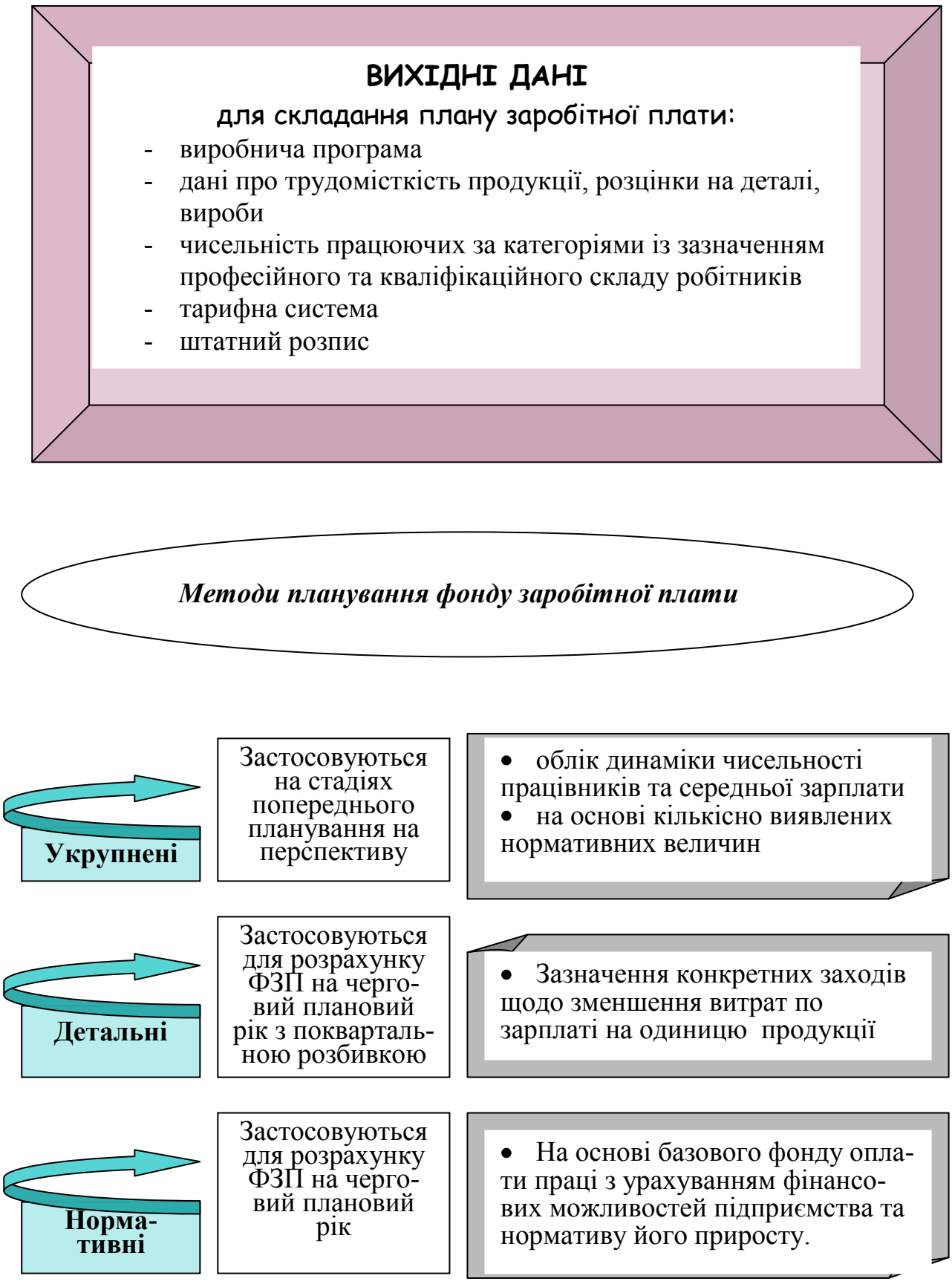



**Рис. 12.25.** Вихфднф дані та методи планування фонду заробітної плати.

***Етапи визначення планового фонду заробітної плати включають:***

1. Розрахунок фонду прямої заробітної плати
2. Розрахунок доплат до годинного, денного та місячного фондів заробітної плати.

***Детальний розрахунок фонду оплати праці робітників***

**ГОДИННИЙ ФОНД** (всі види оплат за фактично відпрацьований час)

\+ *ДОПЛАТИ* підлеглим за скорочений робочий день

= **ДЕННИЙ ФОНД ЗАРОБІТНОЇ ПЛАТИ**

\+ *ОПЛАТА* відпусток (чергові та додаткові)

\+ *ОПЛАТА* виконання державних та суспільних обов'язків

\+ *ДОПЛАТА* за вислугу років та вихідна допомога

\+ *ЗАРПЛАТА* працівників, відряджених на інші підприємства або на навчання

= **МІСЯЧНИЙ** (квартальний, річний) **ФОНД ОПЛАТИ ПРАЦІ**

**Рис.12.26.** Порядок розрахунку місячного фонду заробітної плати.

***НОРМАТИВНО - ПРИРОСТНИЙ МЕТОД ПЛАНУВАННЯ ФОНДУ ОПЛАТИ ПРАЦІ***

$$Ф_п = Ф_б + Н \times О$$

де $Ф_б$, $Ф_п$ – базовий та плановий фонд заробітної плати

$О$ – запланований приріст обсягу товарної продукції порівняно з базовим роком

$Н$ – норматив заробітної плати на одиницю приросту продукції, грн.

При визначенні нормативів слід враховувати таке:

- ✓ Необхідність одержання всього приросту обсягу продукції за рахунок підвищення продуктивності праці
- ✓ Дотримання економічно обґрунтованого співвідношення між зростанням продуктивності праці та підвищенням середньої заробітної плати.

**Рис. 12.27.** Сутність нормативного методу планування ФОП.

## 4.2. Планування середньої заробітної плати

***Плановий розмір середньої заробітної плати визначається так:***

$$ЗПс = \frac{ФЗП}{Чсп},$$

де $\underline{ФЗП}$ – фонд заробітної плати, грн.;
$\underline{Чсп}$ - середньоспискова чисельність працівників, осіб.

***Основний принцип***
Темпи зростання продуктивності праці повинні перевищувати темпи зростання середньої заробітної плати

**Рис. 12.28.** Планування середньої заробітної плати.

## 5. Планування соціального розвитку трудових колективів

### 5. 1. Поняття соціального розвитку трудових колективів

Помітні перетворення, які тягнуть за собою кількісні та якісні зміни у сферах життєдіяльності трудових колективів, сприяють утвердженню колективізму й індивідуального особистісного самовираження членів колективу, підвищенню соціального статусу колективу і його членів, удосконаленню соціальної та професійної структур, збагаченню інституційної та професійної мотивації, формуванню системи цінностей.

Процеси соціалізації кожного та всього колективу, які дають змогу регулювати та врівноважувати інтереси особистості, колективу та всього суспільства.

Сума факторів, які формують показники соціальної сфери життєдіяльності трудового колективу, та сприяють здійсненню функцій трудових колективів як соціальних утворень.

**Рис. 12.29.** Сутність соціального розвитку трудових колективів.

**Рис. 12.30.** Мета та методи планування соціального розвитку трудових колективів.

## ЕТАПИ РОЗРОБКИ ПЛАНУ СОЦІАЛЬНОГО РОЗВИТКУ ТРУДОВОГО КОЛЕКТИВУ

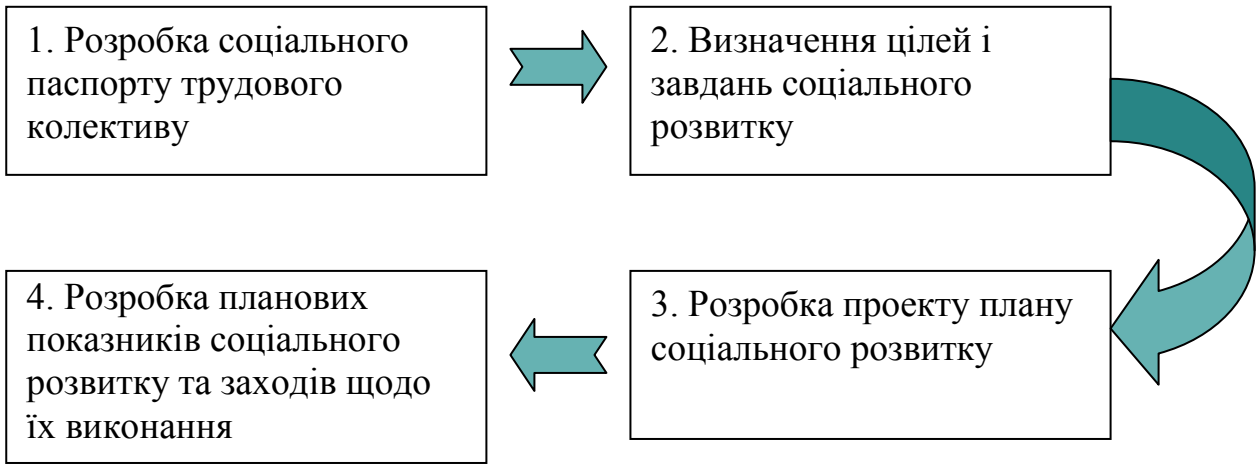



**Рис. 12.31.** Алгоритм розробки плану соціального розвитку трудових колективів.

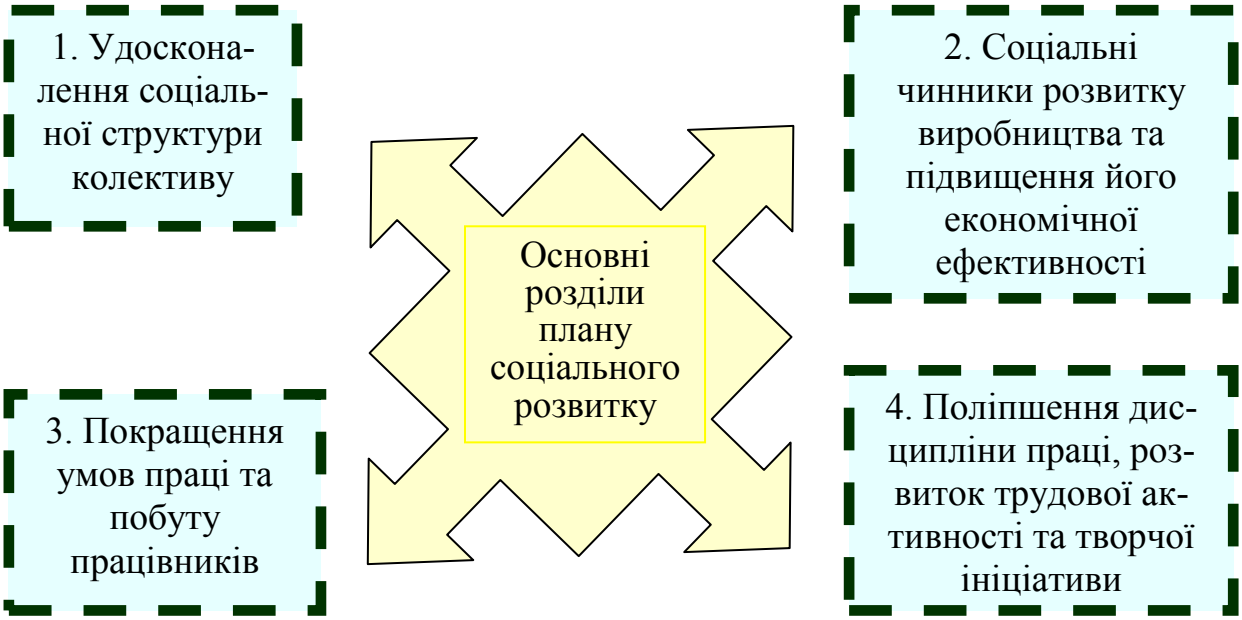



**Рис. 12.32.** Розділи плану соціального розвитку.

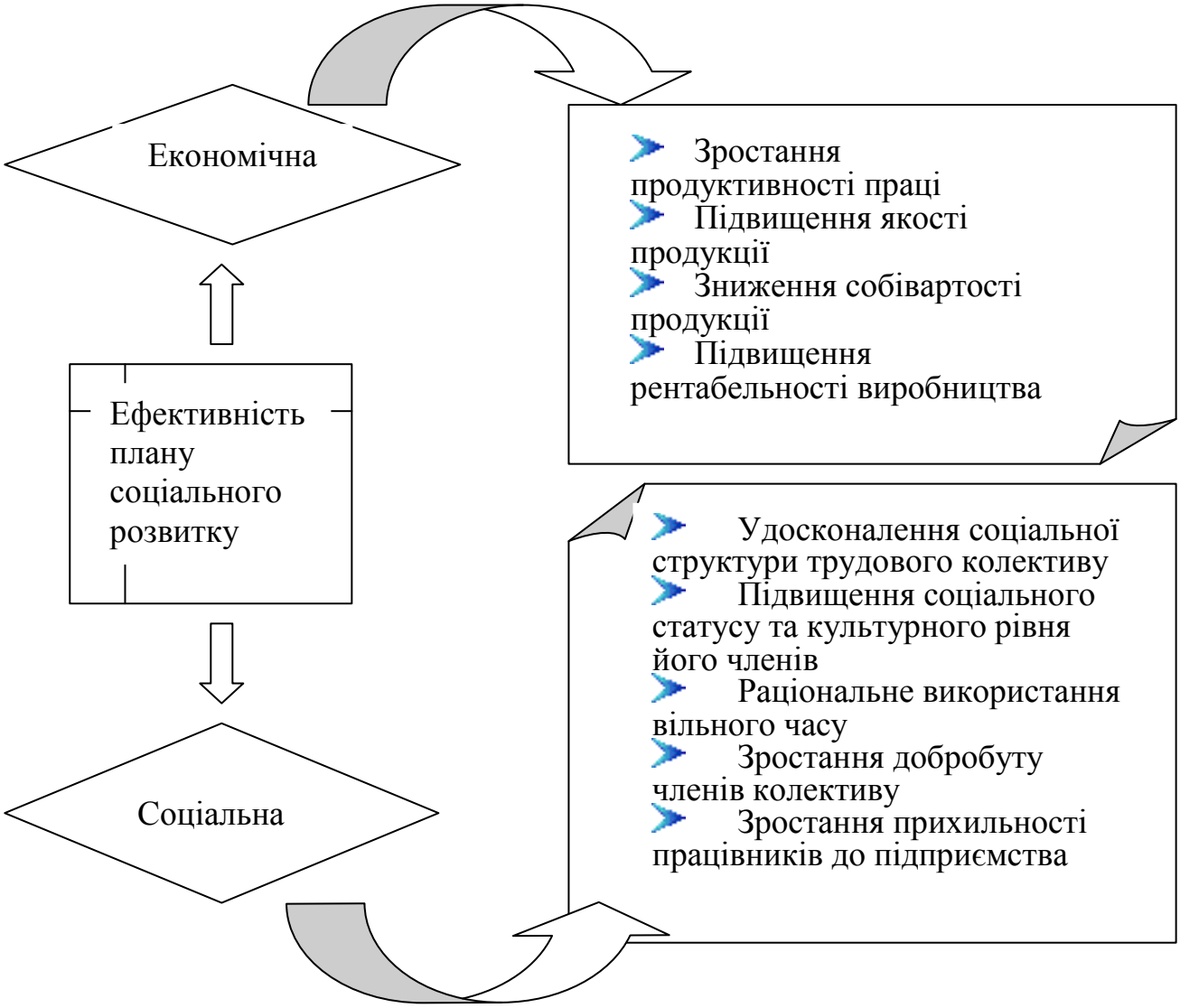



**Рис. 12.33.** Види ефективності плану соціального розвитку.

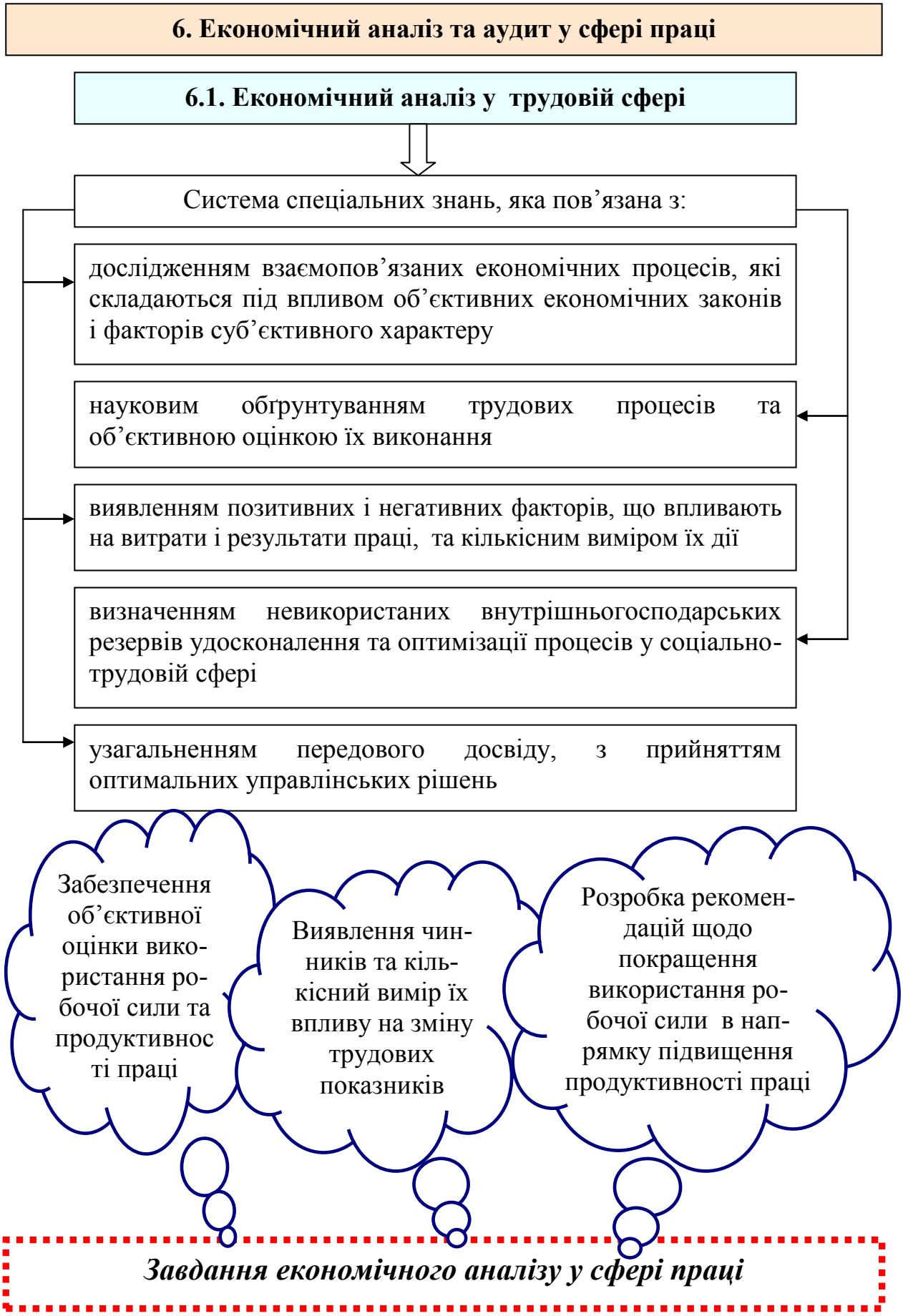



**Рис. 12.34.** Сутність та завдання економічного аналізу у сфері праці.

## *Державна статистична звітність з питань праці включає такі звіти (дод.Г) :*

- «Звіт по праці» ( форма № 1 –ПВ місячна);
- «Зведений звіт по праці» ( форма № 1 –ПВ місячна зведена);
- «Звіт про стан умов праці, пільги та компенсації за роботу в несприятливих умовах» (форма №1-ПВ (умови праці) річна);
- «Чисельність окремих категорій працівників та підготовка кадрів» (форма №6-ПВ річна);
- «Звіт про стан заборгованості щодо виплати заробітної плати» (форма №1-ПВ (заборгованість) середньомісячна);
- «»Звіт про використання робочого часу (форма №3-ПВ квартальна);
- «Зведений звіт про використання робочого часу» (форма № 3-ПВ річна).

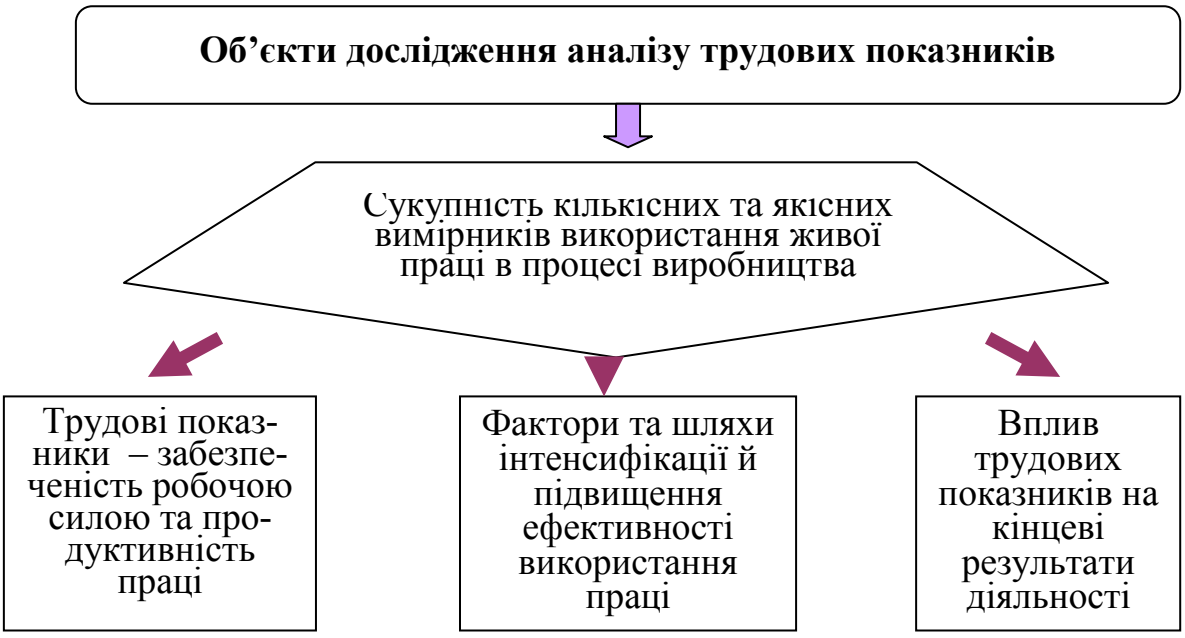



**Рис. 12.35.** Джерела та об'єкти аналізу трудових показників.

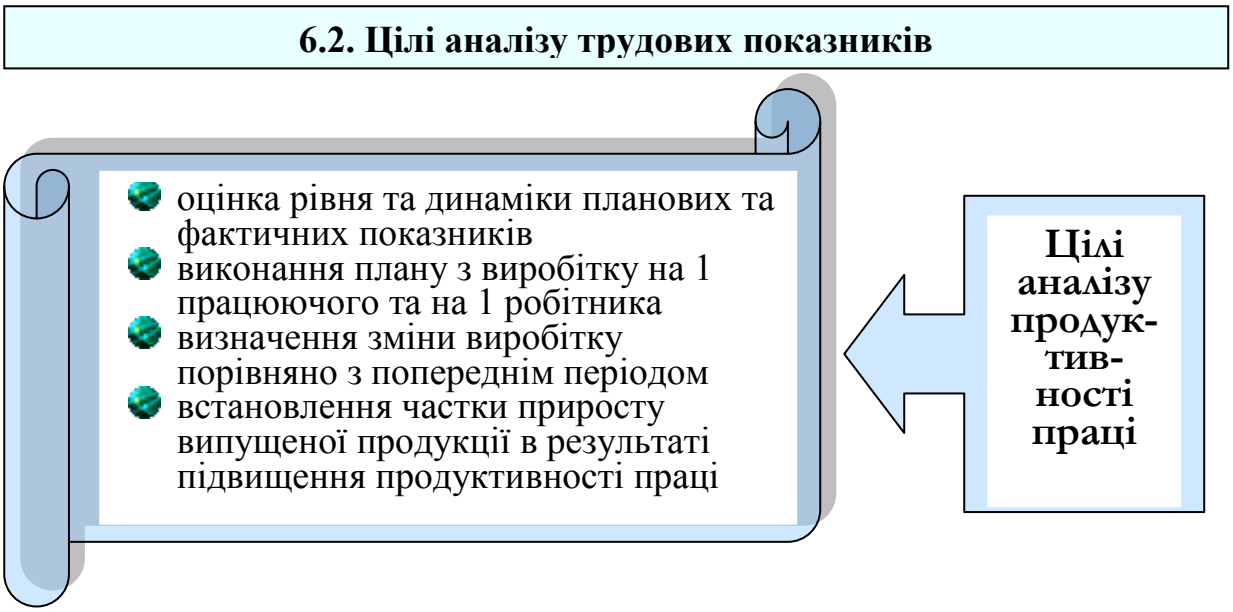



**Рис. 12. 36.** Цілі аналізу продуктивності праці.

**Рис. 12.37.** Фактори впливу на розмір середньорічної ПП працівника.

***Для визначення впливу на продуктивність праці використання робочого часу***
використовують такі формули:

$$I_{пп.дн.} = I_{пп.год.} x I_{t.см.}$$

$$I_{пп.річн.} = I_{пп.дн.} x I_{дн.}$$

де $I_{пп.год}$, $I_{пп.дн}$, $I_{пп.річн}$ - індекси годинної, денної та річної продуктивності праці;

$I_{t.см.}$, $I_{дн.}$ – індекси тривалості змінного часу (година) та річного (днів).

**Рис. 12.38.** Показники впливу ефективності використання робочого часу на ПП.

**Рис. 12.39.** Мета аналізу виконання плану з чисельності та складу працівників.

***Основні напрями аналізу виконання плану щодо використання фонду заробітної плати***

- вивчення використання фондів заробітної плати
- встановлення причин відхилення фактично використаних фондів заробітної плати від планової величини
- співставлення темпів росту заробітної плати працівника з темпами підвищення його продуктивності праці
- виявлення причин відхилення середньої заробітної плати від планових показників
- розробка заходів щодо покращення використання фонду заробітної плати окремих категорій працівників

***Співставлення темпів росту середньої заробітної плати та продуктивності праці***

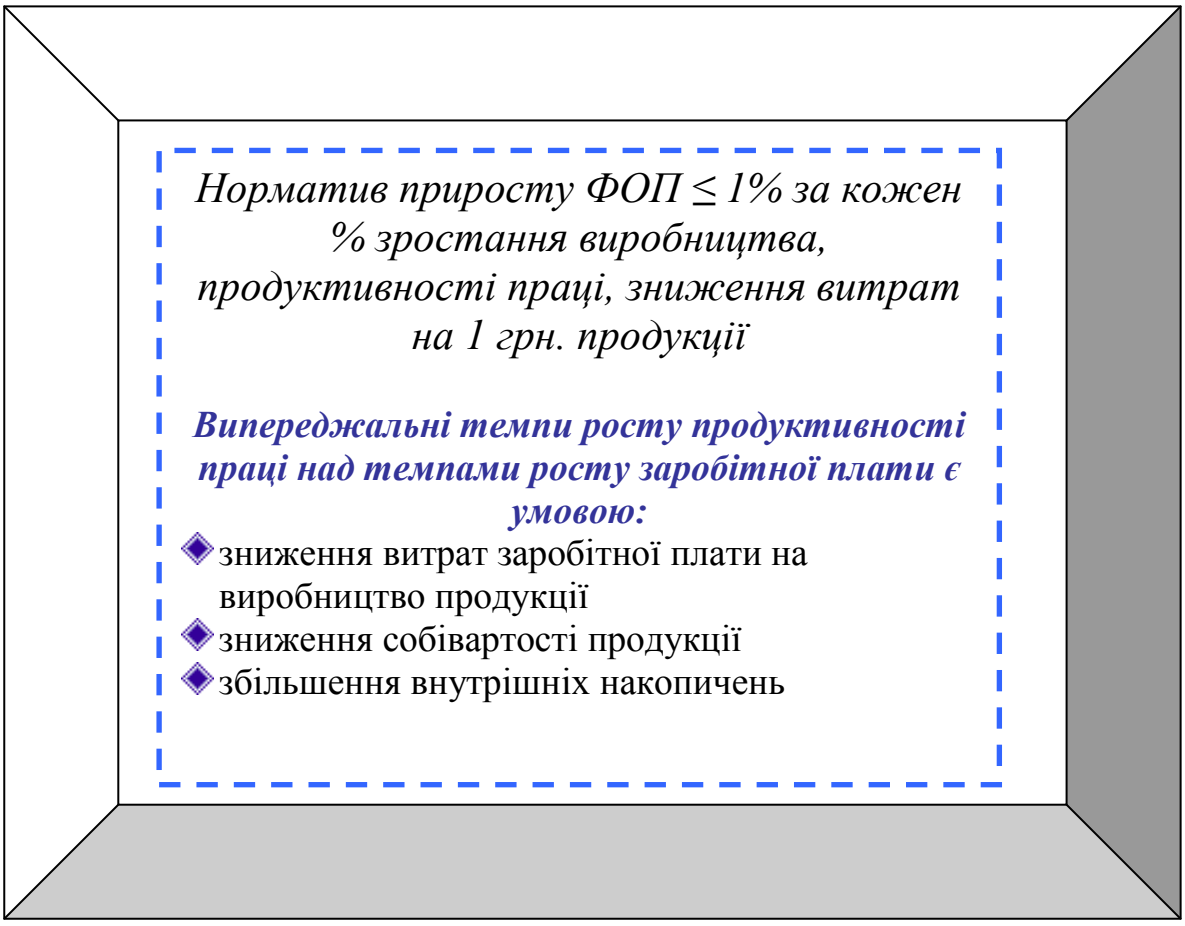



**Рис. 12.40.** Призначення аналізу виконання плану з використання ФОП.

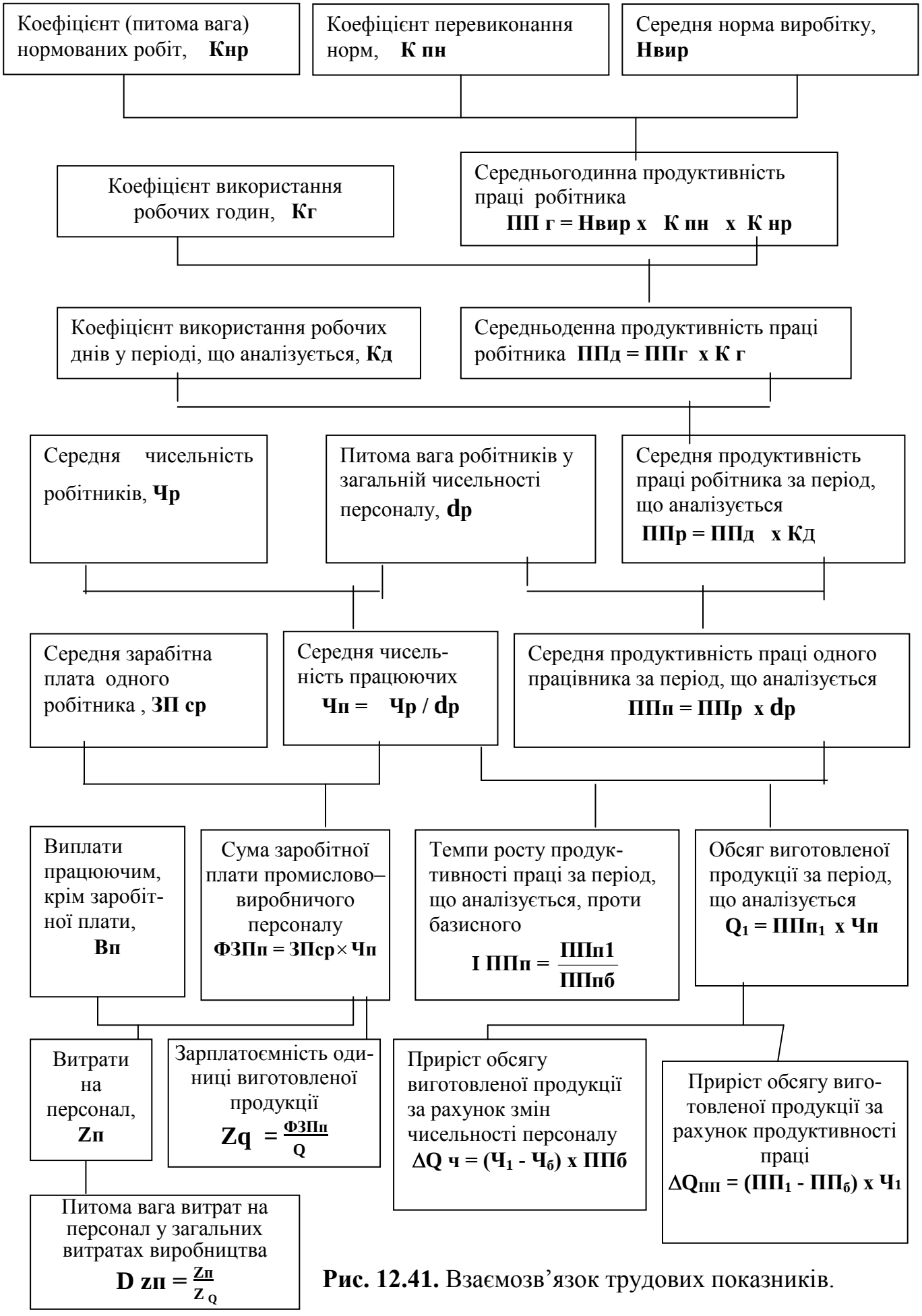



**Рис. 12.41.** Взаємозв'язок трудових показників.

## 6.3. Аудит у сфері праці

### 6.3.1. Мета та завдання аудиту у сфері праці

***Аудит у сфері праці*** - це система заходів зі збору інформації, аналізу та ефективності діяльності підприємства, які характеризують результативність функціонування трудового потенціалу, ефективність організації соціально-трудових відносин.

*Мета аудиту у сфері праці*

- виявлення проблем економного та ефективного використання ресурсів праці;
- дослідження їх причин;
- надання рекомендації щодо їх усунення.

*АСПЕКТИ та НАПРЯМИ АУДИТУ У СФЕРІ ПРАЦІ*

- *Організаційно - технологічний:* перевірка документації та аналіз показників, які свідчать про легітимність та ефективність діяльності підприємства
- *Соціально-психологічний:* оцінка СТВ на підприємстві
- *Економічний:* визначення конкурентоспроможності підприємства у сфері праці; ефективності функціонування служби управління персоналом; розрахунок економічної ефективності самого аудиту, порівняння витрат на аудиторську перевірку з її результатами

**Рис. 12.42.** Сутність, мета й напрями аудиту у сфері праці.

**Рис. 12.43.** Призначення аудиту у сфері праці.

***Класифікація видів аудиту у сфері праці***

| Класифікаційна ознака | Вид аудиту у сфері праці |
|---|---|
| Періодичність | Поточний, оперативний, системний, панельний, разовий |
| Повнота охоплення об'єкта | Повний, локальний, тематичний |
| Методи аналізу | Комплексний, загальний, вибірковий |

**Рис. 12.44.** Види аудиту у сфері праці.

**Набір аудиторських перевірок включає аналіз:**

- Результативності та ефективності використання й функціонування персоналу з погляду його потенціалу
- Рівня організації праці, умов праці
- Стану нормування праці та впливу конкретних норм на зростання виробітку
- Ефективність використання робочого часу
- Досконалості соціально-трудових відносин
- Ефективності систем оплати і форм стимулювання праці та інше.

**Рис. 12.45**. Напрями аналізу при аудиті у сфері праці.

## 6.3.2. Технологія та етапи аудиту у сфері праці

**Технологія аудиту у сфері праці передбачає такі кроки**

1. Формалізація ідеї проведення аудиторської перевірки, визначення її цілей і гіпотетичної корисності проведення
2. Підбір персоналу для організації перевірки, його навчання у разі потреби
3. Збір звітних даних щодо роботи з кадрами на різних рівнях управління
4. Попередня підготовка звітів про перевірку та обговорення їх з лінійними керівниками
5. Надання звіту керівнику з персоналу та вироблення разом з ним основних рекомендацій щодо вдосконалення управління кадрами
6. Упровадження коригуючих заходів у процесі життєдіяльності підприємства

**Рис. 12.46.** Алгоритм здійснення аудиту в сфері праці.

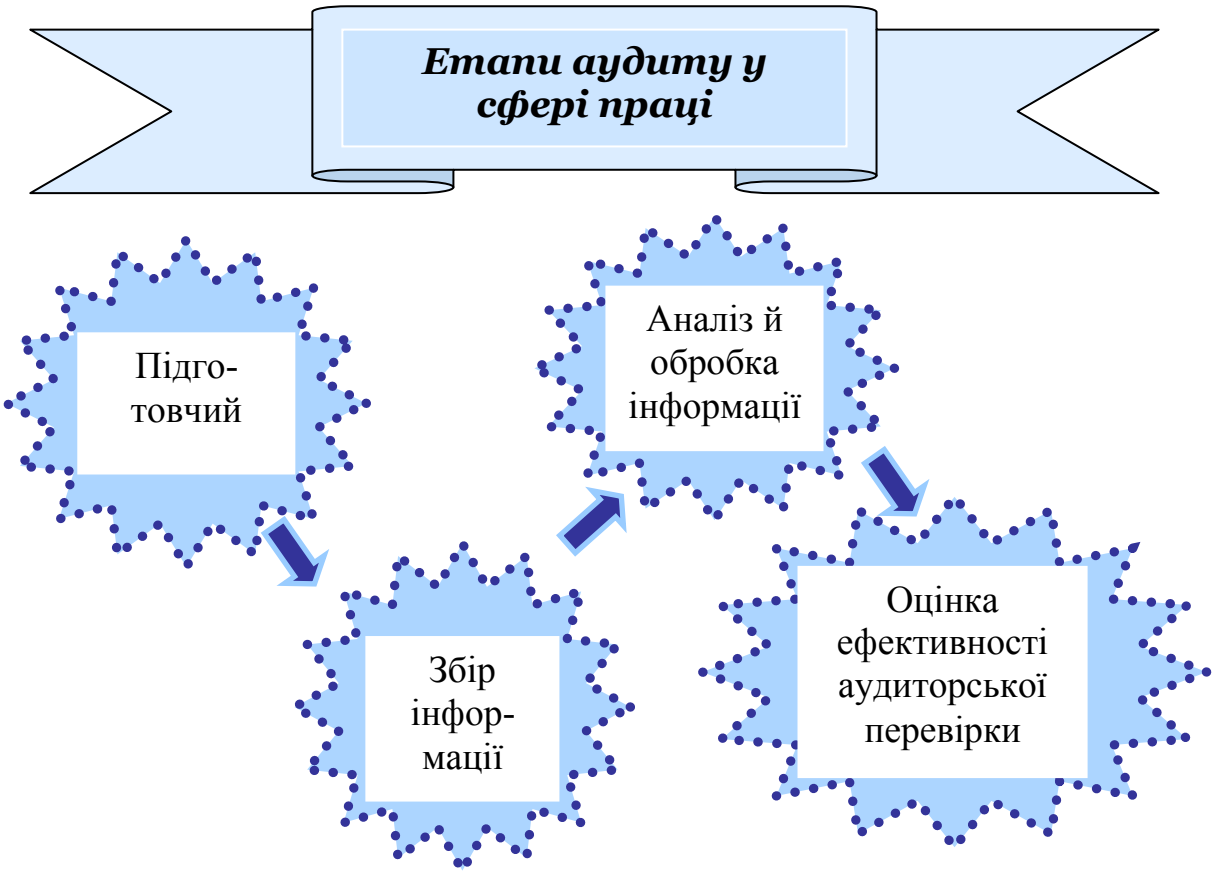



**Рис. 12.47.** Етапи аудиту у сфері праці.

**Методичні прийоми аудиту у соціально-трудовій сфері**

- Порівняння - зіставлення досліджуваного рівня із нормативною базою, даними за попередній період цього підприємства чи аналогічного
- Групування – розкриття характеристик явища через групування та порівняння цих груп
- Аналіз – вивчення за елементами – дослідження впливу окремих чинників на об’єкт
- Деталізація – поділ узагальнених показників на окремі за певними ознаками
- Зведення – форма узагальненого представлення різноманітних показників для оцінки певного процесу
- Експертні оцінки – висновки та оцінки спеціалістів із окремого питання чи об’єкта
- Статистичний аналіз – складання статистичних таблиць, рядів, використання статистичних методів, формул.

**Рис. 12.48.** Прийоми аудиту в соціально-трудовій сфері.

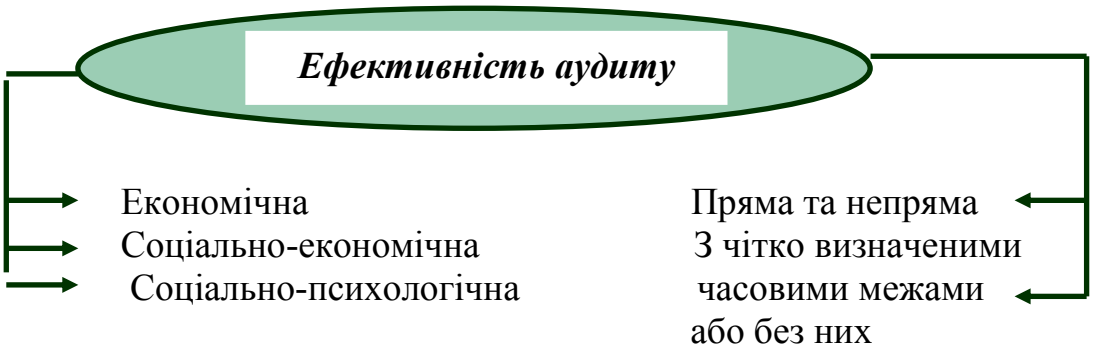



**Рис. 12.49.** Види ефективності аудиту в трудовій сфері.

**Питання для самоконтролю.**

1. Дайте визначення планування праці. Яке його значення в сучасних умовах розвитку України?
2. Які існують методи планування показників з праці? Які з них, на Вашу думку, найбільш уживані, точні? Чому?
3. Види планів з праці та їх відмінності.
4. Групи показників з праці. Які з них є найбільш інформативними для прийняття рішень?
5. У чому полягає зміст факторного методу планування продуктивності праці?
6. Які фактори підвищення продуктивності праці враховуються при факторному методі її планування? В чому полягає особливість розрахунків підвищення продуктивності праці факторним методом?
7. Які Ви знаєте методи планування чисельності різних категорій персоналу підприємств?
8. У чому полягає сутність методів планування фонду заробітної плати?
9. Розкрийте зміст поняття «соціальний розвиток колективу».
10. У чому полягає зміст економічної та соціальної ефективності реалізації заходів плану соціального розвитку колективу?
11. Як Ви розумієте призначення і зміст економічного аналізу у сфері праці?
12. Які форми державної статистичної звітності з праці Ви знаєте? Яка інформація в них міститься?

13. Цілі аналізу трудових показників.
14. Аудит у сфері праці. Його мета і завдання.
15. Види аудиту у сфері праці. Які з них, на Вашу думку, найбільш важливі для організацій?
16. Основні методичні прийоми аудиту у трудовій сфері. Які з них є найбільш ефективними і надійними? Обґрунтуйте свою думку.

## ПРАКТИЧНА ЧАСТИНА

### ТЕСТИ

**1. До методів планування показників з праці відносяться:**

а) економічний, нормативний, кореляційно-регресійний аналіз;

б) нормативний, статистичний, факторний аналіз, досвідний;

в) досвідний, нормативний, директивний;

г) директивний, статистичний, факторний аналіз, експертний.

**2. До трудових показників, які характеризують результати роботи організації відносять:**

а) середній розряд працівників;

б) загальний розмір фонду заробітної плати;

в) середній розмір дивідендів;

д) трудомісткість і виробіток.

**3. До складу кадрових показників включають:**

а) середній розряд працівників і періодичність підвищення кваліфікації;

б) витрати на соціальні виплати законодавчого і додаткового характеру;

в) витрати на персонал;

г) рівень травматизму і захворюваності та відповідні виплати.

**4. Чисельність основних виробничих робочих планують виходячи із:**

а) норм обслуговування;

б) трудомісткості виробничої програми;

в) штатного розкладу;

г) за нормативами підпорядкованості та керованості.

**5. Ефективність плану соціального розвитку колективу буває:**

а) економічна і суспільна;

б) суспільна і соціальна;

в) економічна і соціальна.

**6. До форм державної статистичної звітності з праці відносяться:**

а) «Звіт по праці» ( форма № 1 –ПВ місячна);

б) «Чисельність окремих категорій працівників та підготовка кадрів» (форма №6-ПВ річна);

в) «Звіт про використання робочого часу» (форма №3-ПВ квартальна);

г) «Звіт про травматизм на виробництві та його матеріальні наслідки» (форма № 7−ТНВ)

**7. Зміна структури виробничої програми впливає на продуктивність праці внаслідок зміни:**

а) обсягів окремих видів продукції, що відрізняються за трудомісткістю;

б) технічного рівня виробництва;

в) обсягів виробництва та використання робочого часу;

г) питомої ваги постачань з кооперації в загальному випуску продукції.

**8. Удосконалення управління, організації виробництва і праці проявляється у:**

а) скороченні втрат робочого часу;

б) зменшенні норм і зон обслуговування;

в) зменшенні кількості робітників, які не виконують норм виробітку;

г) впровадженні наукової організації праці.

**9. Чисельність виробничих робітників може бути розрахована:**

а) за трудомісткістю;

б) за нормами виробітку;

в) за нормами управління;

г) за економіко-математичними залежностями;

д) за нормами обслуговування.

**10. До методів планування фонду заробітної плати відносяться:**

а) нормативні;

б) усереднені;

в) детальні;

г) укрупнені.

## ЗАДАЧІ

**Задача 1.** На підприємстві планується випуск продукції із технологічною трудомісткістю 399 тис. нормо-годин. Фонд робочого часу на одного робітника складає в плановому періоді 250 робочих днів. Планується виконання норм виробітку на рівні 105%. При цьому на підприємстві чисельність робітників, зайнятих безпосереднім випуском продукції, складає 184 особи. Чисельність допоміжних робітників у основних цехах передбачена нормами на рівні 28% від чисельності основних робітників (фактично працюють 45 допоміжних робітників). Чисельність робітників у допоміжних цехах має становити 40% від загальної чисельності робітників. При нормі підпорядкованості 1:8 чисельність адміністративно-управлінських працівників склала 54 особи. Середня заробітна плата одного робітника становить 1,5 тис. грн. на місяць, працівника апарату управління - 2,35 тис. грн. Відрахування на соціальне страхування складає 35% від фонду оплати праці. *Визначити*: 1. Відповідність загальної чисельності працюючих фактичній потребі підприємства в кадрах; 2. Відповідність чисельності окремих категорій персоналу потребі підприємства; 3. Зробити висновки про фактичну структуру персоналу та її можливий вплив на діяльність підприємства.

**Задача 2.** Планом перспективного розвитку підприємства передбачено знизити трудомісткість продукції на 10 %. Визначити потрібну загальну чисельність працівників у плановому періоді, якщо у базисному році технологічна трудомісткість продукції склала 3 млн. нормо-годин, середній відсоток виконання норм – 130 %. Чисельність допоміжних робітників у основних цехах складала 10 % чисельності основних робітників. У допоміжних

цехах працює 50 % від числа робітників основних цехів. Робітники складають 70 % всього персоналу. Фонд робочого часу 220 – днів на рік.

**Задача 3.** У базисному періоді фактична тривалість зміни 7,7 годин, кількість явочних днів – 225. У звітному році виробіток згідно з планом має підвищитися так: годинний – на 6 %, денний – на 7 %, річний – на 6 %. Розрахуйте, як зміниться кількість відпрацьованих днів у році та тривалість зміни.

**Задача 4.** У базовому році чисельність робітників була 3580 осіб. У наступному році передбачено розширення виробництва та зростання обсягу продукції на 11 %, зниження трудомісткості на 9 %, покращення використання робочого часу на 2%. Визначити планову чисельність робітників.

**Задача 5.** Заводський норматив заробітної плати на кожну гривню виробленої продукції – 14 коп. Розрахувати абсолютне і відносне відхилення фонду заробітної плати від планового , якщо обсяг продукції за планом – 106675 тис. грн., план виконано на 103,6%, фактично виплачено заробітної плати 14850 тис. грн.

**Задача 6.** Розподілити абсолютне відхилення фонду заробітної плати від планового, якщо плановий фонд – 1 240 тис. грн., звітний – 1 280 тис. грн., чисельність робітників за планом - 105 осіб, а фактична - 100 осіб. Визначити економію або надлишок за рахунок чисельності та за рахунок зміни середньої заробітної плати.

## СИТУАЦІЙНІ ТА РОЗРАХУНКОВІ ЗАВДАННЯ

**Ситуаційне завдання 1.** Користуючись даними статистичного щорічника України, зробити порівняльний аналіз тенденцій зміни основних трудових показників (обсягів виробництва, чисельності працюючих, продуктивності праці, середньої заробітної плати).

**Ситуаційне завдання 2.** Користуючись даними статистичного щорічника України, зробити огляд зміни заробітної плати за видами економічної діяльності та регіонами країни.

**Ситуаційне завдання 3.** Зробити порівняльний аналіз форм державної статистичної звітності з праці в Україні та в інших державах.

## ЛІТЕРАТУРА ДЛЯ ПОГЛИБЛЕНОГО ВИВЧЕННЯ ТЕМИ


1. Грішнова О.А. Економіка праці та соціально-трудові відносини: Підручник.-К.: Знання, 2005.- С.404-430.
2. Економіка праці та соціально-трудові відносини. Опорний курс лекцій для студентв 3 курсу всіх форм навчання всіх спеціальностей (Відп. за випуск М.С. Татаревська) – Одеса: ОДЕУ, ротапринт, 2008р.-318 с.
3. Есинова Н.И. Экономика труда и социально-трудовые отношения: Уч. пособие. – К.: Кондор, 2003.- С.209-223; 339-361.
4. Завіновська Г.Т. Економіка праці: Навч. посібник. – К.: КНЕУ, 2003 – С.243-272.
5. Калина А.В. Економіка праці: Навчальний посібник. -.: МАУП, 2004.- С.204-213.
6. Карпіщенко О.І. Економіка праці та соціально-трудові відносини: Навчальний посібник. – Суми: ВТД «Університетська книга», 2006. – С.129-144; С. 185-198.
7. Махсма М.Б. Економіка праці та соціально-трудові відносини.: Навч. посіб. – К.: Вид-во Європ. ун-ту, 2002.-С.132-150.

**Структурно-логічна схема змісту теми 13**
**«Моніторинг соціально-трудової сфери як інструмент регулювання й вдосконалення соціально-трудових відносин»**

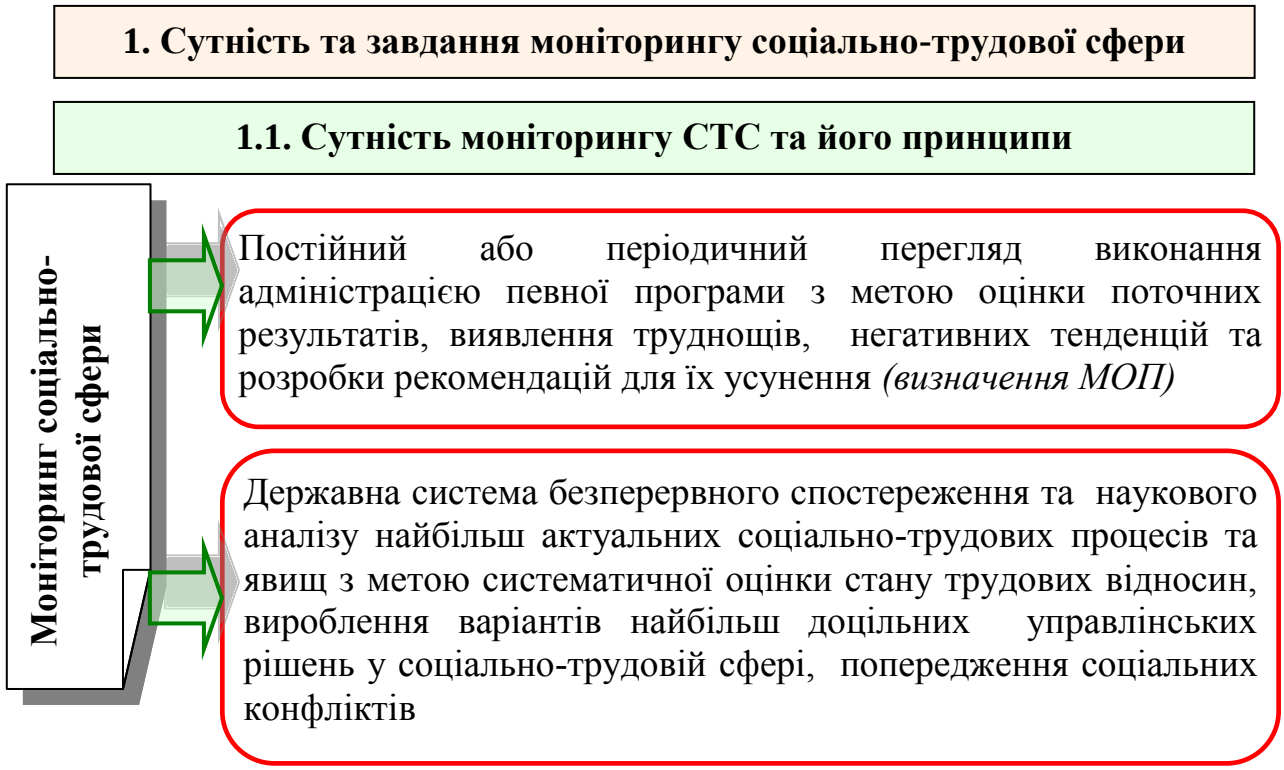



**Рис. 13.1.** Поняття моніторингу соціально-трудової сфери.

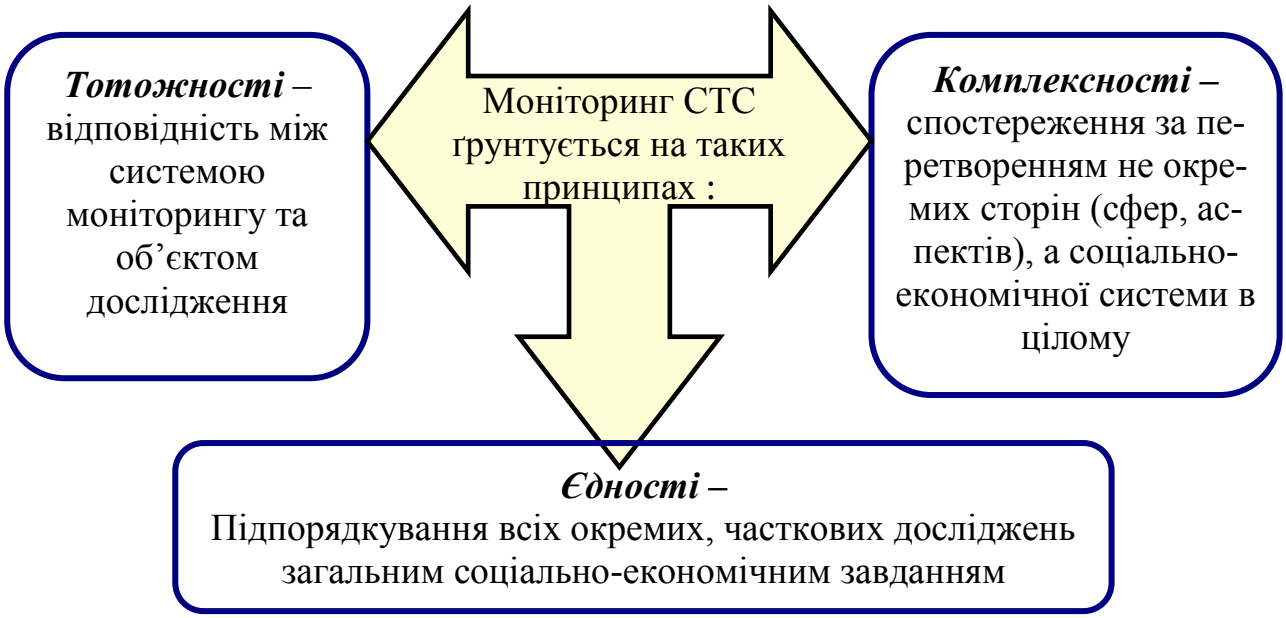



**Рис. 13.2.** Основні принципи моніторингу СТС.

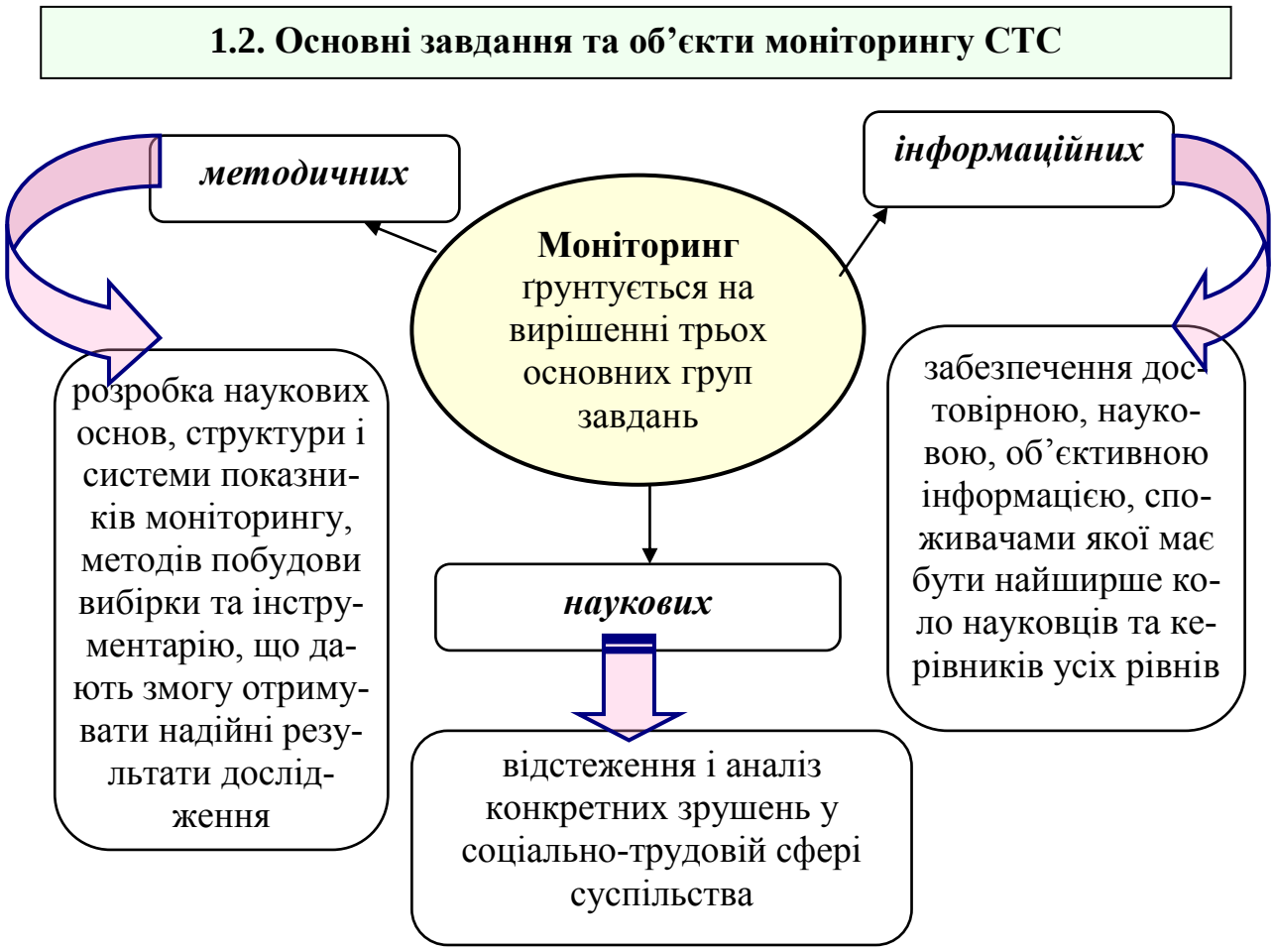



**Рис. 13.3.** Завдання моніторингу соціально-трудової сфери.

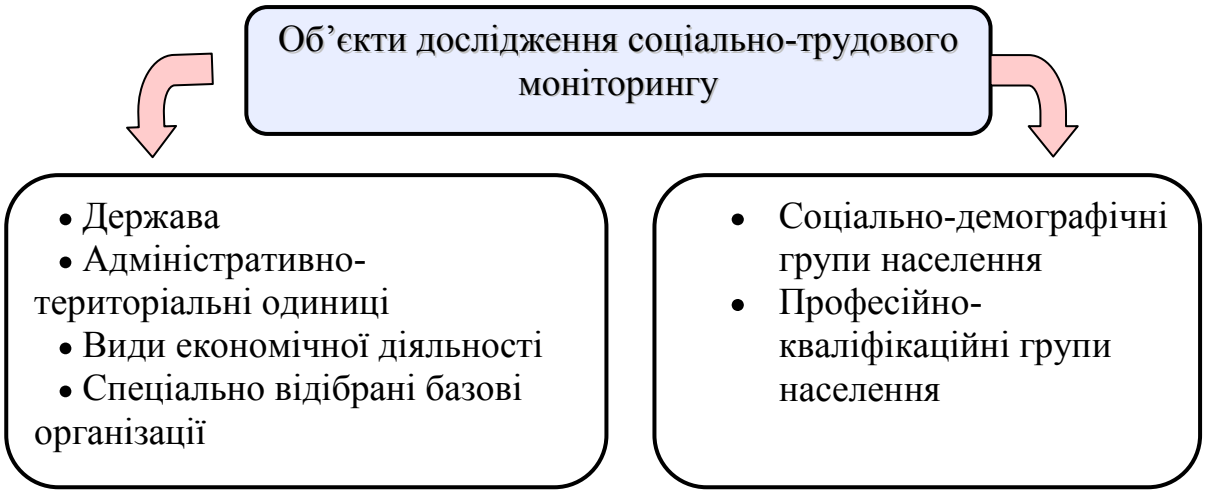



**Рис. 13.4.** Об’єкти моніторингу соціально-трудової сфери.

**Рис. 13.5.** Концепція моніторингу соціально-трудової сфери.

**Рис. 13.6.** Ключові напрями моніторингу соціально-трудової сфери.

**2. Джерела інформації про зайнятість та СТВ**

**2.1. Цілі збирання інформації про трудову діяльність населення**

Головні цілі статистики та збирання інформації про трудову діяльність населення *( відповідно до міжнародних документів):*

вимірювання людських та трудових ресурсів

з метою здійснення макроекономічного аналізу і планування розвитку цих ресурсів

вимірювання зайнятості, доходів та інших аспектів трудової діяльності

для розробки та реалізації програм у сфері соціальної політики та політики, спрямованої на регулювання ринку праці

**Рис. 13.7.** Мета збирання інформації про трудову діяльність населення.

## 2.2. Основні джерела інформації для моніторингу СТС

- Адміністративна статистика
- Вибіркові обстеження домогосподарств
- Переписи населення
- Вибіркові обстеження та переписи підприємств
- Соціологічні обстеження.

| Джерело інформації | Сутність та призначення |
|---|---|
| Адміністративна статистика | Стандартизовані дані статистичної звітності підприємств та організацій, державної служби зайнятості та інших суб'єктів економічної діяльності, органів державного управління |
| Вибіркові обстеження домогосподарств | Дослідження у вигляді опитування з регулярністю (раз у рік, у півроку, у квартал, у місяць). |
| Переписи населення | Дослідження з повним охопленням сукупності населення для отримання всеосяжної інформації про нього |
| Вибіркові обстеження та переписи підприємств | Дослідження трудової діяльності з погляду виробничих процесів та внутрішніх ринків праці |
| Соціологічні обстеження | Аналіз соціальних явищ за допомогою соціологічних методів, які дають змогу систематизувати факти про процеси, відносини, взаємозв'язки, залежності, щоб робити обгрунтовані висновки і рекомендації |

**Рис. 13.8.** Джерела інформації для моніторингу СТС та їх сутність.

Таблиця 13.1

***Переваги і недоліки джерел інформації для моніторингу СТС.***

| **Джерело інформації** | ***Переваги*** | ***Недоліки*** |
|---|---|---|
| Адміністративна статистика | Порівняна дешевизна; постійність інформації; можливість отримання інформації по конкретних групах сукупності без похибки у вибірці | Охоплення зареєстрованого контингенту тільки формально, відповідно до прийнятих правил; залежність від змін у правилах реєстрації; неможливість отримати комплексну інформацію щодо індивідуального об'єкта |
| Вибіркові обстеження домогосподарств | Дає інформацію про весь досліджуваний контингент; результати досліджень різних періодів є порівнюваними між собою; надається велика кількість додаткової інформації; отримується комплексна інформація щодо індивідуального об'єкта; не потребує адаптації до існуючих статистичних систем, їх зміни | Використання вибірки мало підходить для аналізу даних на окремій місцевості, оскільки з розбивкою вибірки підвищується її похибка; необхідність вкладення великих коштів та зусиль зумовлює здійснення дослідження не частіше 1 разу на квартал; непостійність вибірки утруднює отримання даних за тривалий період спостереження |
| Переписи населення | Можливість регіонального та міжрегіонального порівняння | Масштаби перепису не дають змогу здійснювати його часто |
| Вибіркові обстеження та переписи підприємств | Аналіз взаємозв'язку зайнятості, відпрацьованого робочого часу та отримання винагороди; вибірковість дослідження, яке може здійснюватися за певними економічними секторами | Не дають змоги проаналізувати неформальний ринок праці; не дають повного уявлення про трудову діяльність працівника, оскільки обмежують її підприємством та не фіксують вторинну зайнятість |

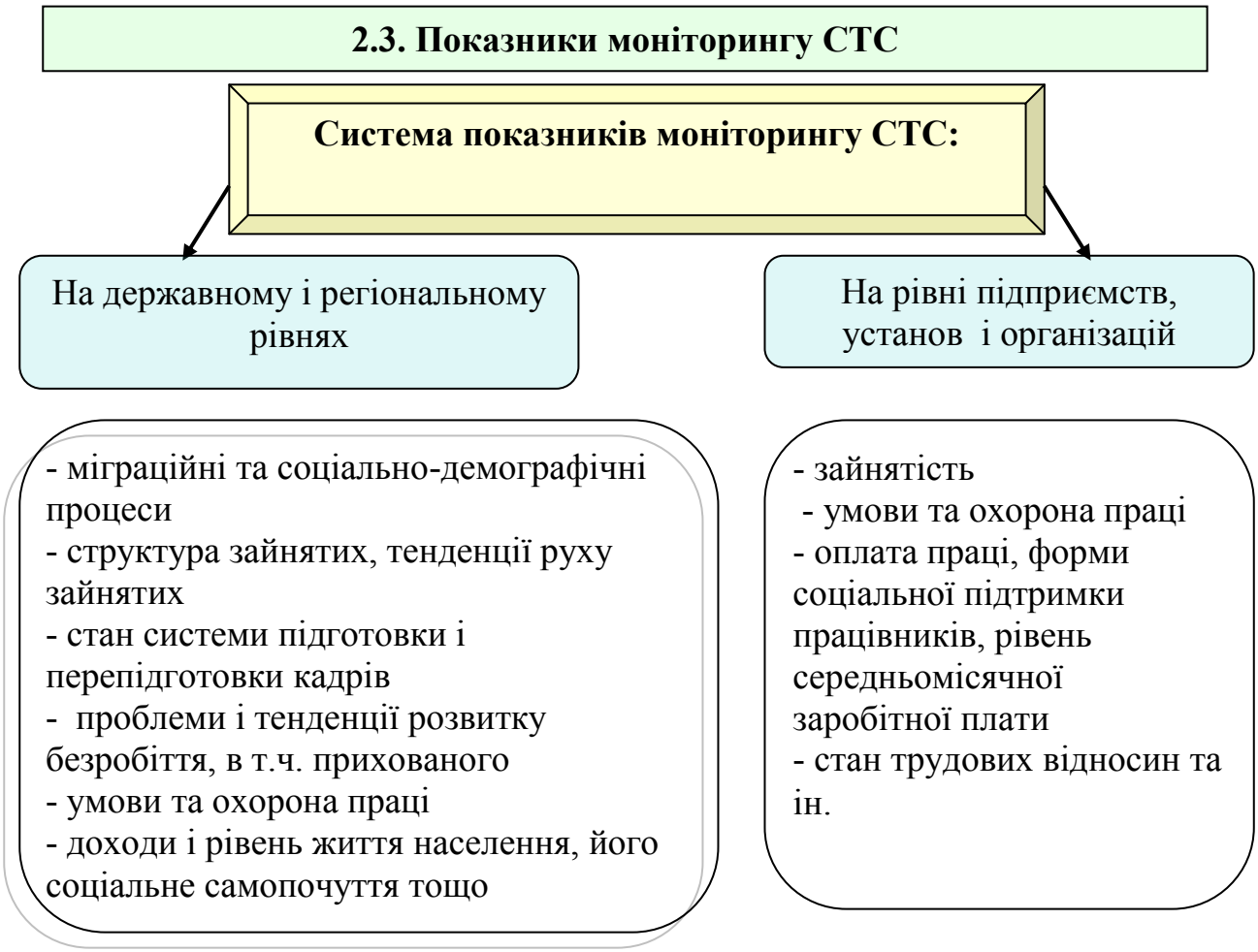



**Рис. 13.9.** Показники моніторингу СТС у залежності від рівня моніторингу.

**Рис. 13.10.** Класифікація населення за методикою МОП.

## 3. Основні напрями моніторингу соціально-трудової сфери

Таблиця 13.2.

***Мета та призначення основних напрямів моніторингу соціально-трудової сфери***

| *Напрями моніторингу СТС* | *Мета* | *Призначення* |
|---|---|---|
| **С**оціально-демографічні та міграційні процеси | Виявлення закономірностей зміни характеру демографічних процесів у координатах часу та простору | Визначати закономірності у соціально-демографічних і міграційних процесах, відображати основні особливості відповідних процесів на всій території України |
| **З**айнятість, ринок праці, безробіття | Показувати напрями коригування економічної політики для становлення ринку праці з мінімальними соціально-економічними втратами | Визначення масштабів ринку праці, запобігання масовому безробіттю, найбільш повне й ефективне використання трудового потенціалу, без чого не можливий подальший соціально-економічний розвиток суспільства |
| **С**оціально-трудові процеси на підприємствах | Дослідження ролі підприємства у вирішенні проблем соціального захисту і підвищення рівня життя працюючих | Аналіз співвідношення динаміки чисельності зайнятих із динамікою обсягів виробництва, особливостей змін у масштабах, характері та напрямах прихованого безробіття; аналіз галузевої, регіональної, професійно-кваліфікаційної диференціації у зарплаті; аналіз трудових відносин |
| **У**мови та охорона праці | Виявлення тенденцій стану і умов праці на виробництві | Відслідковування змін умов та безпеки праці на підприємствах, визначення динаміки масштабів профзахворювань і травматизму, виявлення підходів до вирішення цих проблем не за рахунок покращення організації та умов праці, а за рахунок збільшення різного роду компенсаційних виплат |
| **Д**оходи та рівень життя населення | Систематичне вивчення рівня життя, його динаміки і диференціації за основними соціально-демографічними групами населення, за окремими регіонами країни | Спостереження за доходами та рівнем цін на споживчі товари та послуги; обгрунтування визначення рівня доходів населення, частки в них зарплати як головного джерела підвищення добробуту громадян і стимулу до ефективної праці |
| **С**оціально-психологічний клімат у трудових колективах | Вивчення соціально-психологічного клімату у колективі як чинника підвищення ефективності соціально-економічної діяльності | Забезпечення високопродуктивної та ефективної співпраці членів трудового колективу, вплив на підвищення задоволеності соціально-трудовими відносинами, що дає змогу досягти високої якості трудового життя, соціального добробуту та злагоди |

## 4. Організація моніторингу СТС в Україні

### 4.1. Організаційно-технологічна схема моніторингу СТС

Організаційно-технологічна схема визначає функціональну взаємодію відповідальних виконавців зі збору, передачі, обробки та аналізу інформації, яка формується на основі єдиної системи статистичних показників та методології їх обчислення, затверджених Державним комітетом статистики України

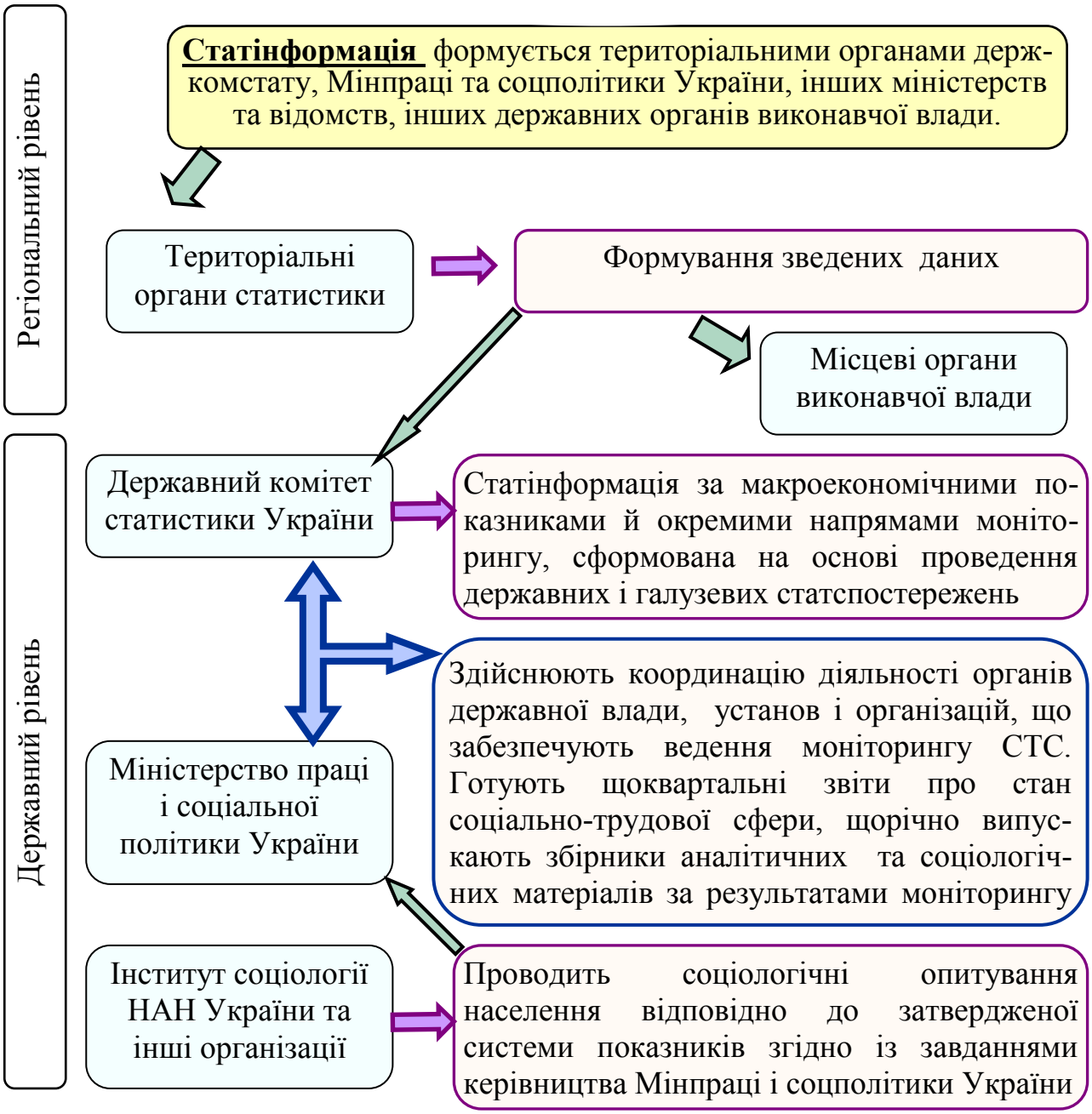



**Рис. 13.11.** Організаційно-технологічна схема моніторингу соціально-трудової сфери.

## 4.2. Соціологічне дослідження у сфері праці

***Проведення соціологічних досліджень у сфері праці здійснюється за такими стадіями:***

- підготовка дослідження
- збір первинної інформації
- обробка інформації
- узагальнення інформації
- складання за результатами дослідження звіту і рекомендацій

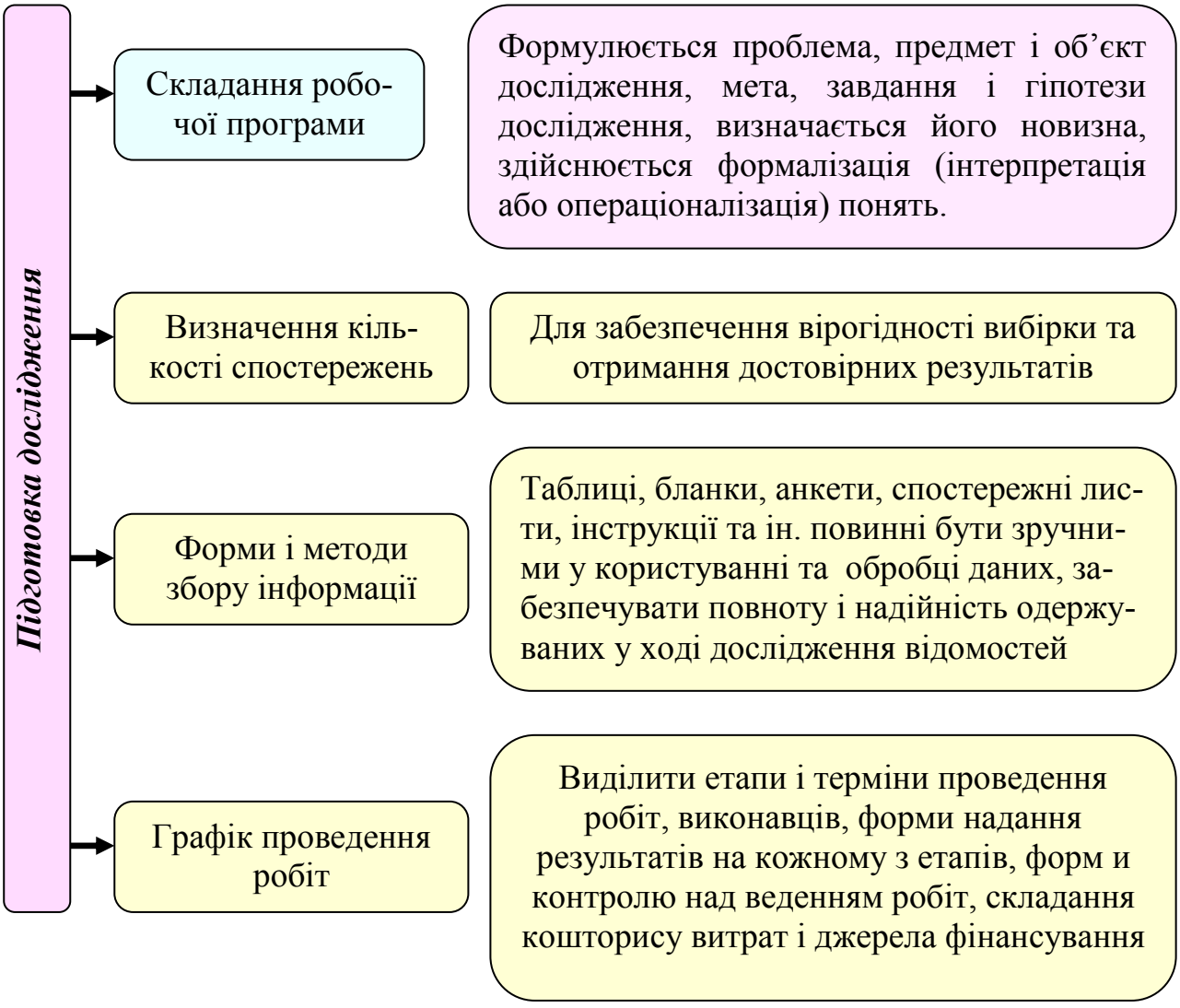



**Рис. 13.12.** Порядок проведення соціологічних досліджень у сфері праці.

**5. Відповідність трудового законодавства України міжнародним нормам**

Якщо в законодавстві України містяться інші (*гірші для людини*) права, ніж у міжнародному договорі, в якому бере участь Україна, то застосовуються правила міжнародного договору. Умови договорів, які погіршують становище працівників порівняно з нормами вітчизняного законодавства, є недійсними.

***Відповідно до ст.9 Конституції України дійсні міжнародні договори, згоду на обов'язковість яких дала Верховна Рада України, є частиною національного законодавства України.***

Україна приймає і дотримується Конвенцій МОП, Загальної декларації прав людини, нормативно-правових актів Ради Європи та Євросоюзу, Угоди про співробітництво у сфері трудової міграції та соціального захисту трудящих-мігрантів.

**Рис. 13.13.** Взаємозв'язок вітчизняного законодавства та міжнародних норм права.

Таблиця 13.3.

***Відповідність трудового законодавства України міжнародним нормам***

| Міжнародні норми | Норми українського законодавства |
|---|---|
| 1 | 2 |
| ***Право на відпочинок*** | |
| Декларація права трудящих на щорічну оплачувану відпустку (*Міжнародний пакт про економічні, соціальні та культурні права людини, Конвенція МОП №132 1970р. про оплачувані відпустки, Європейська Соціальна Хартія 1996р. тощо*) | Громадянам, які перебувають у трудових відносинах з підприємствами, установами та організаціями незалежно від форм власності, виду діяльності та галузевої належності, а також тим, що працюють за договором з фізичною особою, надаються щорічні (основна та додаткова) відпустки зі збереженням на цей період місця роботи та заробітної плати (*ст.74 та ст.75 Кодексу законів про працю України*) |

Продовження табл. 13.3.

| | |
|---|---|
| ***Оплачувані відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами*** | |
| Надання такої відпустки тривалістю не менше 14 тижнів, включаючи обов'язковий період тривалістю 6 тижнів після народження дитини (*Конвенція МОП №183 2000р. Про охорону материнства*) | Оплачувана відпустка у зв'язку із вагітністю та пологами тривалістю 18 тижнів (126 календарних днів – 70 до пологів та 58 після, рахуючи з дня пологів) (*ст.179 КЗпП України*) |
| ***Про захист вимог трудящих*** | |
| Конвенція МОП №173 1992 р. про захист вимог трудящих у випадку неплатоспроможності підприємця, норми якої визначають права працівників на отримання належних їм коштів. | Не ратифіковано |
| Ряд міжнародних правових актів декларує право трудящих (у тому числі трудящих-мігрантів) на об'єднання в профспілки | Відповідно до українського законодавства іноземні громадяни або особи без громадянства не мають права створювати в Україні суспільні організації за професійною ознакою |

**Питання для самоконтролю.**

1. Розкрийте сутність моніторингу соціально-трудової сфери (СТС).
2. Який з принципів, на яких ґрунтується моніторинг СТС, є визначальним? Обґрунтуйте свою думку.
3. У чому сутність завдань моніторингу СТС?
4. Які складові включає Концепція моніторингу СТС?
5. Основні об'єкти дослідження моніторингу СТС.
6. Які з напрямів моніторингу СТС, на Вашу думку, є найбільш важливими для України на сучасному етапі її розвитку? Обґрунтуйте свою відповідь.
7. Розкрийте переваги і недоліки існуючих джерел інформації для проведення моніторингу СТС.
8. Які Ви знаєте показники моніторингу СТС? Чи вважаєте Ви, що вони повністю розкривають існуючі проблеми?

9. Яку роль відіграє Державний комітет статистики у моніторингу СТС?
10. Розкрийте зміст і призначення основних напрямів моніторингу СТС?
11. Які переваги і недоліки має існуюча організаційно-технологічна схема моніторингу СТС?
12. Чи відповідають положення українського законодавства у сфері трудових прав міжнародним нормам?

## ПРАКТИЧНА ЧАСТИНА

### ТЕСТИ

**1. Основною метою соціологічних досліджень у сфері праці є:**

а) вивчення стану та розвитку соціально-трудових відносин і соціальних процесів у сфері праці;

б) підвищення ефективності трудової діяльності при забезпеченні розвитку працівників;

в) задоволення потреб працівників;

г) формування позитивних відносин у колективі.

**2. Назвіть функції соціологічних досліджень:**

а) інформаційно - досліджувальна; пропагандистська; організаційна, теоретико-методологічна;

б) організаційно-впроваджувальна, пропагандистська, теоретико-методологічна

в) інформаційно-досліджувальна, організаційно-впроваджувальна, пропагандистська, методична;

г) соціальна, політична, теоретична, методична.

**3. Соціологічне дослідження включає такі етапи:**

а) формування програми, розробка плану дослідження, визначення матеріальної бази;

б) підготовка дослідження, збирання інформації, її обробка;

в) аналіз обробленої інформації, написання звіту з рекомендаціями;

г) визначення методів збирання інформації.

**4. Об’єкт дослідження повинен бути:**

а) систематизований, чітко визначений, обмежений часовими періодами;

б) чітко визначений, обмежений часовими періодами, кількісно визначений, описаний в системі чинників;

в) систематизований, кількісно визначений, описаний в системі чинників;

г) систематизований, чітко визначений, обмежений часовими періодами.

**5. Предметом дослідження може бути:**

а) сторони об’єкта, які необхідно вивчити;

б) взаємовідносини в колективі, плинність кадрів, методи управління;

в) фактори, мотиви руху кадрів;

г) немає правильної відповіді.

**6. Соціологічне дослідження вирішує такі завдання:**

а) розробка методичних рекомендацій, інструкцій; створення банку оновленої інформації;

б) удосконалення системи управління організацією, вивчення змісту і умов праці;

в) підвищення рівня стабільності трудового колективу, підвищення трудової активності;

г) розвиток системи адаптації, підвищення якості трудового життя;

**7. Основними джерелами інформації для моніторингу СТС виступають:**

а) адміністративна статистика; б) внутрішня статистика підприємств;

в) вибіркові обстеження домогосподарств;

г) переписи населення; д) вибіркові обстеження підприємств.

**8. Об’єкти дослідження соціально-трудового моніторингу:**

а) держава;

б) адміністративно-територіальні одиниці;

в) види економічної діяльності;

г) спеціально відібрані базові організації.

**9. Моніторинг соціально-трудової сфери ґрунтується на таких принципах:**

а) науковості; б) тотожності; в) пропорційності;

г) комплексності; д) єдності; е) об'єктивності.

**10. Напрями моніторингу соціально-трудової сфери:**

а) соціально-демографічні та міграційні процеси;

б) задоволеність соціально-трудовими відносинами;

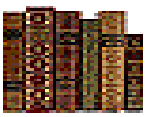
в) стилі керівництва та їх ефективність на окремих підприємствах;

г) задоволеність соціально-трудовими відносинами.

## СИТУАЦІЙНІ ТА РОЗРАХУНКОВІ ЗАВДАННЯ

**Ситуаційне завдання 1.** Потрібно скласти план розвитку соціально-трудової сфери регіону. Які джерела інформації Ви використаєте, на які показники спиратиметеся при його обґрунтуванні?

**Ситуаційне завдання 2.** Які, на Вашу думку, є переваги і недоліки в існуючій системі проведення вибіркових обстежень домогосподарств, переписів населення тощо.



## ЛІТЕРАТУРА ДЛЯ ПОГЛИБЛЕНОГО ВИВЧЕННЯ ТЕМИ


1. Грішнова О.А. Економіка праці та соціально-трудові відносини: Підручник.-К.: Знання, 2005.- С.292-313; С.448-452.
2. Економіка праці та соціально-трудові відносини. Опорний курс лекцій для студентів 3 курсу всіх форм навчання всіх спеціальностей (Відп. за випуск М.С. Татаревська. ) – Одеса: ОДЕУ, ротапринт, 2008р.- 318 с.
3. Карпіщенко О.І. Економіка праці та соціально-трудові відносини: Навчальний посібник. – Суми: ВТД «Університетська книга», 2006. – С.199-209.
4. Ковальов В.М., Рижиков В.С., Єськов О.Л., Черненко І.М., Атаєва О.А. Економіка праці і соціально-трудові відносини. Навчальний посібник / За ред. В.М. Ковальова. - К.: Центр навчальної літератури, 2006. – С.232-246.

**Структурно-логічна схема змісту теми 14**
**«Вплив міжнародної організації праці на розвиток соціально-трудових відносин та міжнародний досвід їх регулювання»**

# 1. Структура й задачі міжнародної організації праці (МОП), її роль у вирішенні проблем праці

## 1.1. Стратегічні цілі МОП

**Міжнародна організація праці** (МОП була створена у 1919 р.) – це організація, що забезпечує систему гарантій прав найманих працівників у сфері соціально-трудових відносин.

В основі діяльності МОП знаходяться
***чотири стратегічні цілі***:

1) просування і здійснення основних принципів і прав у сфері праці;
2) створення більших можливостей для жінок і чоловіків у одержанні якісної зайнятості та прибутку;
3) розширення й охоплення ефективності соціального захисту для всіх;
4) зміцнення трипартизму і соціального діалогу.

**Рис. 14.1.** Стратегічні цілі МОП.

## 1.2. Головні завдання МОП

- розробка міжнародної політики і програм, направлених на вирішення соціально-трудових проблем
- створення й ухвалення міжнародних трудових норм у вигляді Конвенцій і рекомендацій в цілях здійснення даної політики
- допомога країнам-учасницям у вирішенні соціально-трудових проблем, так звана, технічна співпраця
- захист прав людини (на працю, на об'єднання, захист від примусової праці, від дискримінації і т.п.)
- боротьба з бідністю за поліпшення життєвого рівня трудящих, розвиток соціального забезпечення
- розробка програм поліпшення умов праці, виробничого середовища, техніки безпеки, гігієни праці, охорони, відновлення навколишнього середовища
- сприяння організаціям трудящих і підприємців у їх роботі спільно з урядами з регулювання СТВ
- розробка заходів щодо захисту найвразливіших груп трудящих: жінок, молоді, інвалідів, літніх людей, трудящих-мігрантів.

**Рис. 14.2.** Зміст головних завдань міжнародної організації праці

## 1.3. Структура МОП

**Рис. 14.3** Структура Міжнародної організації праці

## 1.4. Головні напрямки діяльності МОП

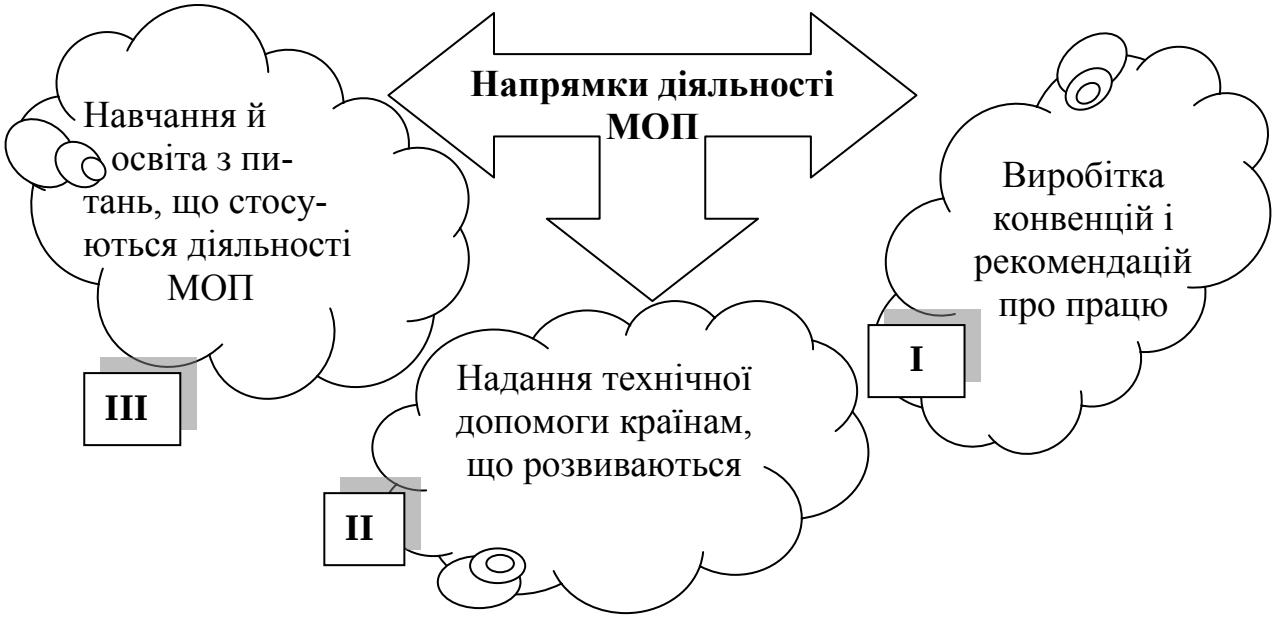



**Рис.14.4.** Головні напрямки діяльності МОП.

## 2. Методи роботи Міжнародної організації праці

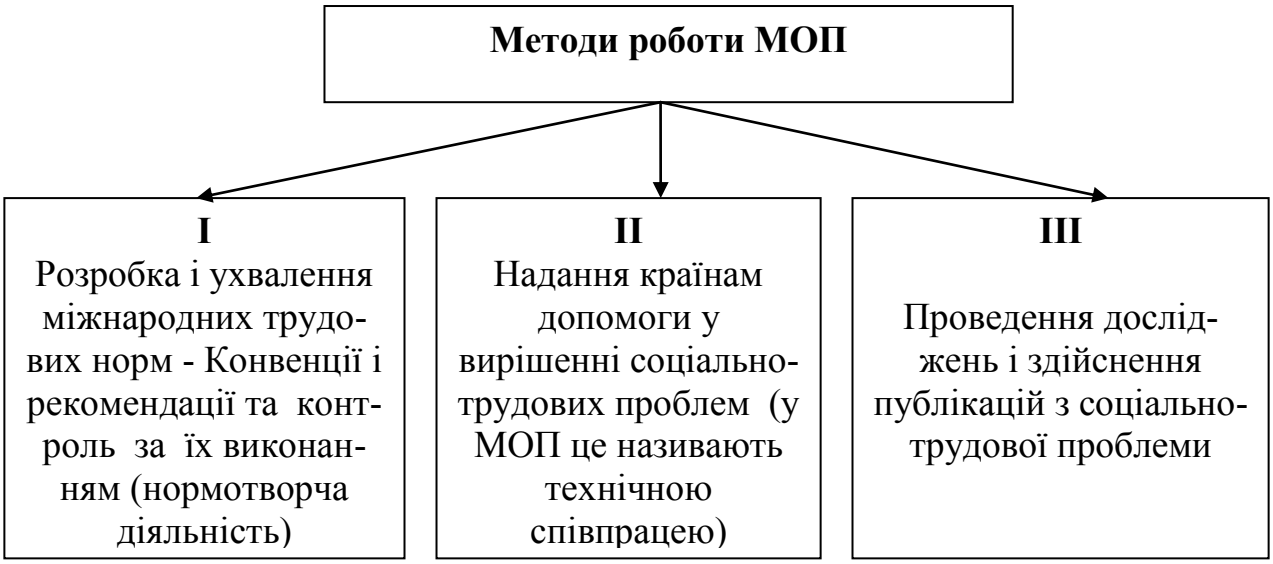



**Рис. 14.5.** Три основні методи роботи МОП.

## 3. Конвенції й рекомендації МОП у системі захисту прав працівників

### 3.1. Тематика конвенцій та рекомендацій МОП як складова частина міжнародного права

**Конвенції існують за темами:**

1. Свобода асоціації.
2. Заборона примусової праці.
3. Рівність можливостей та спілкування.
4. Зайнятість, людські ресурси.
5. Соціальна політика. Регулювання питань праці.
6. Статистика праці.
7. Колективні трудові відносини.
8. Заробітна платня.
9. Робочий час.
10. Щотижневий відпочинок і оплачувані відпустки.
11. Безпека і гігієна праці.
12. Побутове обслуговування, дозвілля та вільний час.
13. Соціальне забезпечення.
14. Праця жінок.
15. Праця дітей і підлітків.
16. Працівники-мігранти.
17. Окремі категорії працівників.

**Рис. 14.6.** Тематика конвенцій та рекомендацій МОП як складова частина міжнародного права

## 3.2. Стислий зміст конвенцій, які ратифіковані МОП

Таблиця 14.1

***Найважливіші конвенції, які ратифіковані в Україні***

| № п/п | Конвенції | Зміст документа |
|---|---|---|
| 1 | 2 | 3 |
| 1 | *Конвенція № 95* (1949 р., ратифікована в 1961 р.) | Про гарантії заробітної платні. У ній сказано, що підприємець виплачує працівнику за виконану роботу або послуги і за ту, яка повинна бути виконана. Заробітна платня виплачується виключно валютою, яка має законний обіг у даній країні; виплата заробітної платні у вигляді спиртних напоїв заборонена; заробітна платня виплачується безпосередньо працівнику або його довіреній особі; заробітна платня не підлягає арешту; заробітна платня виплачується регулярно й за місцем роботи. |
| 2 | *Конвенція № 111* (1958 р., ратифікована в 1961 р.) | Про дискримінації у області праці та занять. Вказано про неприпустимість відміни або переваги за ознакою раси, кольору шкіри, релігії, політичних переконань, іноземного походження, що призвело б до порушення умов у області праці та занять. |
| 3 | *Конвенція № 122* (1964 р., ратифікована в 1968 р.) | Про політику в області зайнятості, яка передбачає активне сприяння повній, продуктивній і вільно вибраній зайнятості. Цю Конвенцію слід розглядати спільно з рекомендаціями МОП № 122 (1964г.) і рекомендацією МОП № 169 (1984г.). |
| 4 | *Конвенція № 142* (1975 р., ратифікована в 1979 р.) | Про профорієнтацію та профпідготовку в області розвитку людських ресурсів, яка зобов'язує члена організації приймати і розвивати всебічно скоординовані програми і політику профпідготовки й орієнтації, тісно пов'язані з зайнятістю, зокрема, через державні служби зайнятості. |
| 5 | *Конвенція № 138* (1973 р., ратифікована в 1979 р.) | Про мінімальний вік ухвалення на роботу. У ній вказано про заборону дитячої праці: мінімальний вік не нижче за вік закінчення обов'язкової шкільної освіти та у всіх випадках не нижче 15 років. |

Продовження табл. 14.1

| 1 | 2 | 3 |
|---|---|---|
| **6** | *Конвенція № 154* (1994 р., ратифікована в Україні в 1981г.) | Про сприяння колективним переговорам. Ця Конвенція базується на міжнародних нормах, що містяться в Конвенції 1948 р. про свободу асоціації та захист права на організацію; Конвенції 1949 р. про право на організацію й на ведення колективних переговорів; у Рекомендації (1951 р.) про добровільне примирення й арбітраж, у Конвенції 1978 р. про трудові відносини на державній службі, а також Конвенції 1978 р. і Рекомендації 1978 р. про регулювання питань праці. |
| **7** | *Конвенція № 158* (1982 р.) | Відповідна їй Рекомендація про припинення трудових відносин, які передбачають захист трудящих від звільнення без ґрунтовних причин, забезпечення захисту доходів у разі втрати роботи і встановлення процедур, якими належить керуватися у разі утворення надлишку робочої сили. |
| **8** | *Конвенція № 168* (1988 р.) | Відповідна їй Рекомендація № 176 про сприяння зайнятості й захист від безробіття, разом з питаннями сприяння продуктивної зайнятості, детально розглядають питання допомоги з безробіття й іншої матеріальної допомоги безробітним і членам їх сімей. |
| **9** | *Конвенція № 173* | Відповідна їй Рекомендація № 180, прийнята в 1992 р. про захист вимог трудящих з виплати заробітної платні, оплаті наднормових робіт, відпустки, вихідної допомоги та інших виплат у разі закриття, самоліквідації або припинення діяльності підприємства. |
| **10** | *Рекомендація № 169* (1984 р.) | Про політику у області зайнятості, де якнайповніше зі всіх нормативних документів МОП розглянуті проблеми зайнятості й можливі шляхи їх вирішення. |
| **11** | *Конвенція № 144* (1976 р., ратифікована в 1993 р.) | Про трибічні консультації щодо сприяння застосуванню міжнародних трудових норм. |
| **12** | *Конвенція № 156* (1981 р., ратифікована в 1999 р.) | Про однакове відношення та однакові можливості для працюючих чоловіків і жінок. |

## 4. Міжнародна трудова міграція

### 4.1. Основні причини виникнення й існування міжнародної трудової міграції та її соціально-економічні наслідки МОП

***Причини виникнення міжнародної трудової міграції***

**Країни-донори**
Велика кількість населення, що може пояснюватися, зокрема, демографічним бумом у деяких країнах; масове безробіття, обумовлене НТП; низький життєвий рівень і порівняно низька заробітна платня тощо.

**Країни-реципієнти**
Потреба в додатковій висококваліфікованій робочій силі; потреба в додатковій дешевій і мобільній робочій силі, зокрема, завдяки розвитку сфери, яка сприяє створенню додаткових робочих місць; порівняно висока заробітна платня.

Виділяють **легальну і нелегальну** міжнародну трудову міграцію

**Нелегальна міжнародна трудова міграція:**
- відсутність чіткої імміграційної політики або адміністративної інфраструктури її реалізації;
- юридична необізнаність мігрантів, яка не дозволяє діяти відповідно до існуючого міграційного законодавства;
- складний або суперечливий характер процедури легалізації;
- попередні таємні домовленості між потенційними мігрантами та їхніми наймачами.

**Рис. 14.7.** Причини міжнародної трудової міграції.

Міжнародна трудова міграція **позитивні** соціально-економічні наслідки

Виграють:
-*мігранти* (поліпшення свого положення);
-*підприємці* (їх вимоги щодо заробітної платні нижчі; відсутній профспілковий захист іммігрантів);
-*країни-експортери* (переведені гроші, обмінюються на національну валюту, іноземна валюта залишається в цих банках; послаблюється проблема безробіття; ротація, тобто повернення на батьківщину одних і еміграція інших громадян, сприяє зростанню і досвіду місцевих фахівців)

**Рис. 14.8.** Позитивні наслідки міжнародної трудової міграції.

Міжнародна трудова міграція **негативні** соціально-економічні наслідки

-*країни-імпортери*(виникнення додаткових проблем, щодо соціального захисту іммігратів; проблеми пошуку місця роботи для місцевого населення країни-імпортера трудових ресурсів; відтік національної валюти за межі держави; втрата висококваліфікованих фахівців при репатріації мігрантів (після повернення мігрантів на батьківщину);
-*країни-експортери* («відплив мозків»; додаткові витрати з бюджету на підготовку нових фахівців; пошуки шляхів захисту своїх громадян від дискримінації; втрата можливості мати широкий вибір робочої сили, особливо фахівців.

**Рис. 14.9.** Негативні наслідки міжнародної трудової міграції.

## 4.2. Мета державної міграційної політики та нормативно-правові документи, що діють в Україні

**Головною метою** державної міграційної політики може бути сприяння забезпеченню безпеки країни, нарощування її економічного потенціалу і зростання добробуту трудящих

**В Україні державна міграційна політика** тільки формується. Вона базується на основоположних державних нормативно-правових документах і міжнародних правових актах, таких як Закони України «Про громадянство України», «Про правовий статус іноземців», «Про порядок виїзду з України і в'їзду до України громадян України», «Про біженців», «Про зайнятість населення», «Про підприємництво», «Про адміністративні правопорушення»; «Про ратифікацію Угоди про співпрацю в області трудової міграції і соціального захисту трудящих-мігрантів; ухвала КМУ країни «Про правила в'їзду іноземців до України, їх виїзду з України і транзит-ного проїзду через її територію»; угода між урядом Росії і Украї-ни про співпрацю прикордонних областей, двосторонні угоди про трудову діяльність і соціальний захист громадян, які працюють за межами своєї країни; Міжнародна Конвенція ООН про захист прав трудящих-мігрантів і членів їх сімей.

**Рис. 14.10.** Мета державної міграційної політики та нормативно-правові документи, що діють в Україні

### 4.3. Головна мета й завдання міжнародної організації з питань міграції (МОМ)

**Міжнародна організація з питання міграції** (МОМ),
яка займається проблемами міграції населення
(створена в 1951р.)

***Метою МОМ*** є забезпечення у всьому світі упорядкованої міграції осіб, яким необхідні міжнародні міграційні послуги. *Для досягнення вказаної мети* ***перед МОМ поставлені такі завдання:***

- управління упорядкованою і плановою міграцією громадян;
- переміщення кваліфікованих людських ресурсів, направлених на економічний, соціальний і культурний розвиток країн-реципієнтів, із урахуванням специфічних потреб країн еміграції й імміграції;
- організація міграції біженців, переміщених осіб та інших осіб, вимушених залишити свою батьківщину;
- здійснення ролі міжнародного форуму, на якому держави-учасники та партнери обговорюють придбаний досвід, обмінюються поглядами, розробляють заходи, сприяють співпраці, координації зусиль у сфері міграції.

**Рис. 14.11.** Головна мета й завдання міжнародної організації з питань міграції.

## 5. Міжнародна система нормативно-правового регулювання СТВ

### 5.1. Регулювання СТВ у нормативних аспектах ООН

Головний внесок **нормативних актів ООН** у міжнародне правове регулювання СТВ полягає в тому, що вони сформулювали пакет основних прав людини, які повинні міститися в законодавстві будь-якої країни, яка претендує на те, щоб її вважали цивілізованою.

**Загальна декларація прав людини** (схвалена Генеральною Асамблеєю ООН 10.12.1948 р.) у вигляді резолюції. Вона не має обов'язкового характеру. Це програмний політичний документ. У цій декларації сформульований пакет основних трудових прав людини: право на працю; право на вільний вибір роботи; право на захист від безробіття; право на справедливі та сприятливі умови праці; право за рівну оплату за рівну працю;
право на справедливу і задовільну винагороду, забезпечуючи гідне існування людини; право створювати профспілки і вступати в них для захисту своїх інтересів; право на відпочинок і дозвілля, включаючи право на розумне обмеження робочого дня і на оплачувану періодичну відпустку.

**Рис. 14.12.** Зміст Загальної декларації прав людини.

Другим актом, в якому закріплено головні права людини – це **Міжнародний пакт про економічні, соціальні та культурні права**(схвалений Генеральною Асамблеєю ООН у 1966 р.)

Трудові права в пакті сформульовані докладніше, ніж у Декларації, коло цих прав ширше.

У число основних трудових прав увійшли:

- право на працю;
- право на справедливі й сприятливі умови праці, включаючи справедливу заробітну платню;
- задовільні умови існування працівників і їх сімей;
- безпечні та здорові умови праці;
- однакові для всіх можливості просування по роботі виключно на основі трудового стажу та рівня кваліфікації;
- право на відпочинок; право на профспілкову організацію;
- право на страйк;
- особлива охорона праці й інтересів жінок-матерів, дітей і підлітків.

Разом з Пактом про економічні, соціальні та культурні права, ООН у 1966р. прийняла другий міжнародний пакт - **Пакт про цивільні та політичні права**, також ратифікований СРСР. Цей пакт містить цивільні права, до яких відносяться 2 права, що мають відношення до трудових відносин: заборона примусової праці; вільне здійснення права на асоціацію, включаючи право на створення профспілок.

**Рис. 14.13.** Регулювання СТВ у нормативних аспектах ООН.

**Рис. 14.14.** Основні положення Конвенції ООН про захист прав працівників-мігрантів і членів їх сімей.

## 5.2. Міжнародні трудові стандарти

Визначення значення МОП у регулюванні СТВ це є розробка, ухвалення і контроль за виконанням міжнародних трудових стандартів:

***Конвенція*** - це міжнародний акт, який після його ратифікації (затвердження найвищим органом державної влади міжнародного договору) державою-членом МОП є обов'язковим для виконання. Вона містить тільки самі основні загальні положення.

***Рекомендації*** містять докладний розгляд конкретних соціально-трудових проблем, положення яких можна і корисно використовувати в законах, в угодах і колективних договорах. Рекомендації ратифікації не підлягають.

**Рис. 14.15.** Зміст міжнародних трудових стандартів

**Рис. 14.16.** Принципи Філадельфійської декларації.

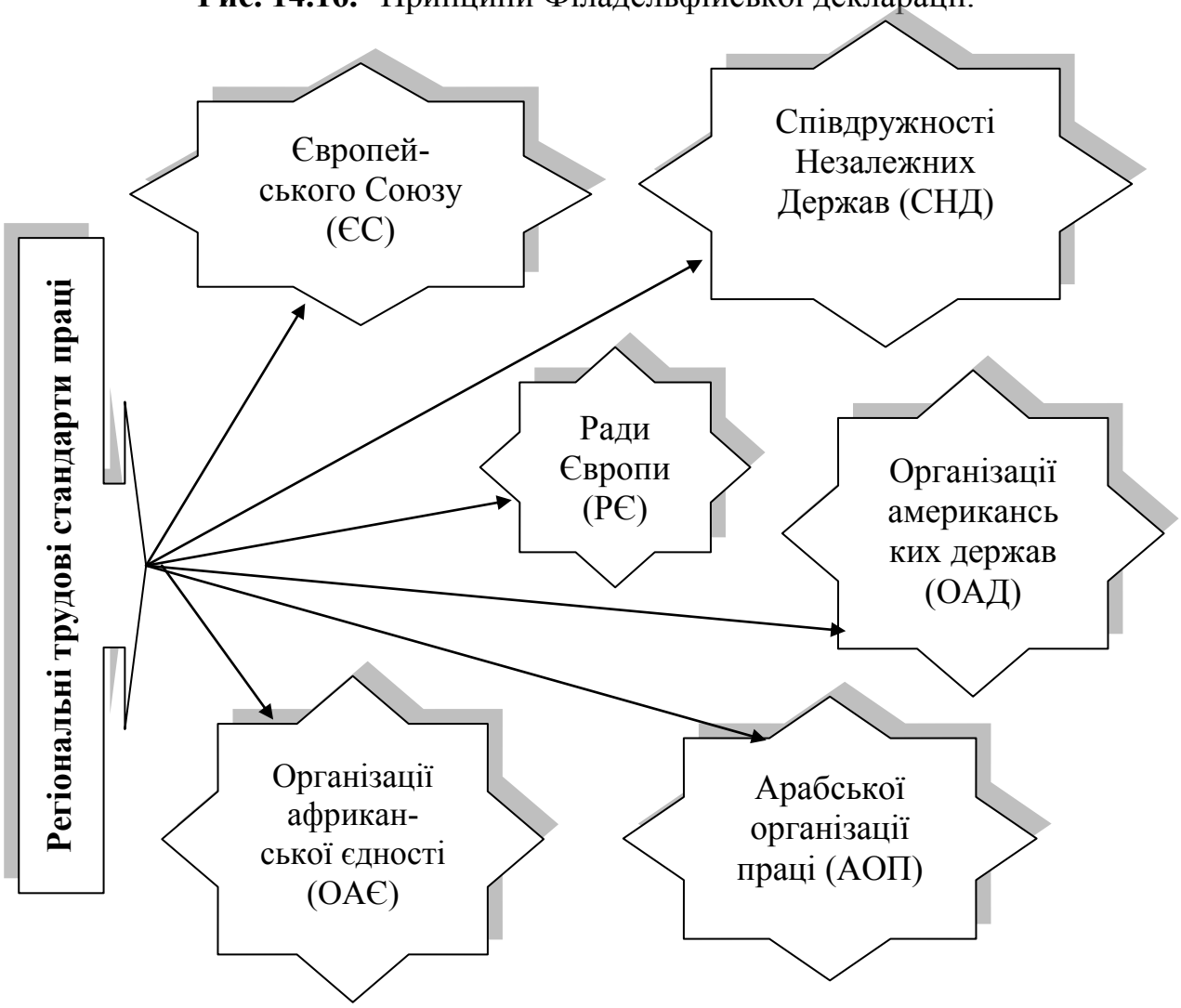



**Рис. 14.17.** Регіональні трудові стандарти праці.

## 5.3. Нормативно-правове регулювання СТВ в Україні

**У регулюванні соціально-трудових відносин важливу роль відіграють такі Закони України:**

- ✓Конституція України
- ✓Кодекс законів про працю - 1971 р. з подальшими змінами і доповненнями
- ✓„Про зайнятість населення” - 1.03.1991 р.
- ✓„Про колективні договори і угоди” - 1.07.1993 р.
- ✓„Про порядок вирішення колективних трудових суперечок” – 3.03.1998 р.
- ✓„Про профспілки, їх права і гарантії діяльності” - 15.09.1999 р.
- ✓„Про організацію роботодавців” - 24.05.2001 р.
- ✓„Про охорону праці” - 21.11.2002 р.
- ✓„Про оплату праці” - 24.03.1995р.
- ✓„Про відпустки” - 15.11.1996 р.

**Рис. 14.18.** Закони України, які грають важливу роль у регулюванні соціально-трудових відносин

***№131*** 1970 р. про встановлення мінімальної заробітної платні.Це дозволяє встановлювати розмір мінімальної оплати праці значно нижче визначеного державою фактичного прожиткового мінімуму

**Конвенції МОП, які не ратифікувала Україна**

***№ 173*** 1992 р. про захист вимог трудящих у разі неплатоспроможності підприємця, норми якої визначають права працівників на отримання коштів, що належать їм. У результаті в Україні залишається ще значна заборгованість перед трудящими зі своєчасної виплати належної їм заробітної плати.

**Рис. 14.19.** Конвенції МОП, які дотепер не ратифікувала Україна.

## 6. Міжнародний досвід регулювання соціально-трудових відносин

### 6.1. Досвід Німеччини

**Система соціально-трудових відносин Німеччини**

- ✓ Є найбільш збалансованою з погляду узгодження інтересів роботодавців і найманих робітників та оцінюється як найбільш прогресивна в світовій практиці
- ✓ система СТВ заклала фундамент „європейської" (континентальної) моделі відносин у сфері праці
- ✓ у формуванні тарифних угод характерним є координація дій сторін соціального діалогу в ході щорічних раундів колективних переговорів
- ✓ демократичні основи управління підприємствами, інституалізація компромісу між працею і капіталом на всіх рівнях ієрархічної структури суспільства (розрізняють такі його різновиди та ступені співпраці):

- рівень окремого робочого місця або робочої групи (рішення стосуються оргтехумов діяльності, співпраці з колегами, умов зайнятості, кадрових питань тощо)
- рівень підприємства, що має статус юридичної особи (рішення стратегічних питань розвитку підприємства, зокрема, формулювання мети і завдань підприємницької діяльності, інвестиційної політики, політики розподілу доходів і т.п.)
- рівень СТВ на підприємстві, що є структурною одиницею компанії (співпраця охоплює питання робочого часу, відпусток, оплати праці, соціального забезпечення працівників тощо)
- рівень взаємодії підприємства і профспілок (передбачає участь представницьких органів найманих працівників і підприємців у вирішенні соціально-трудових проблем міжгалузевого та галузевого характеру)

**Рис. 14.20.** Система соціально-трудових відносин Німеччини.

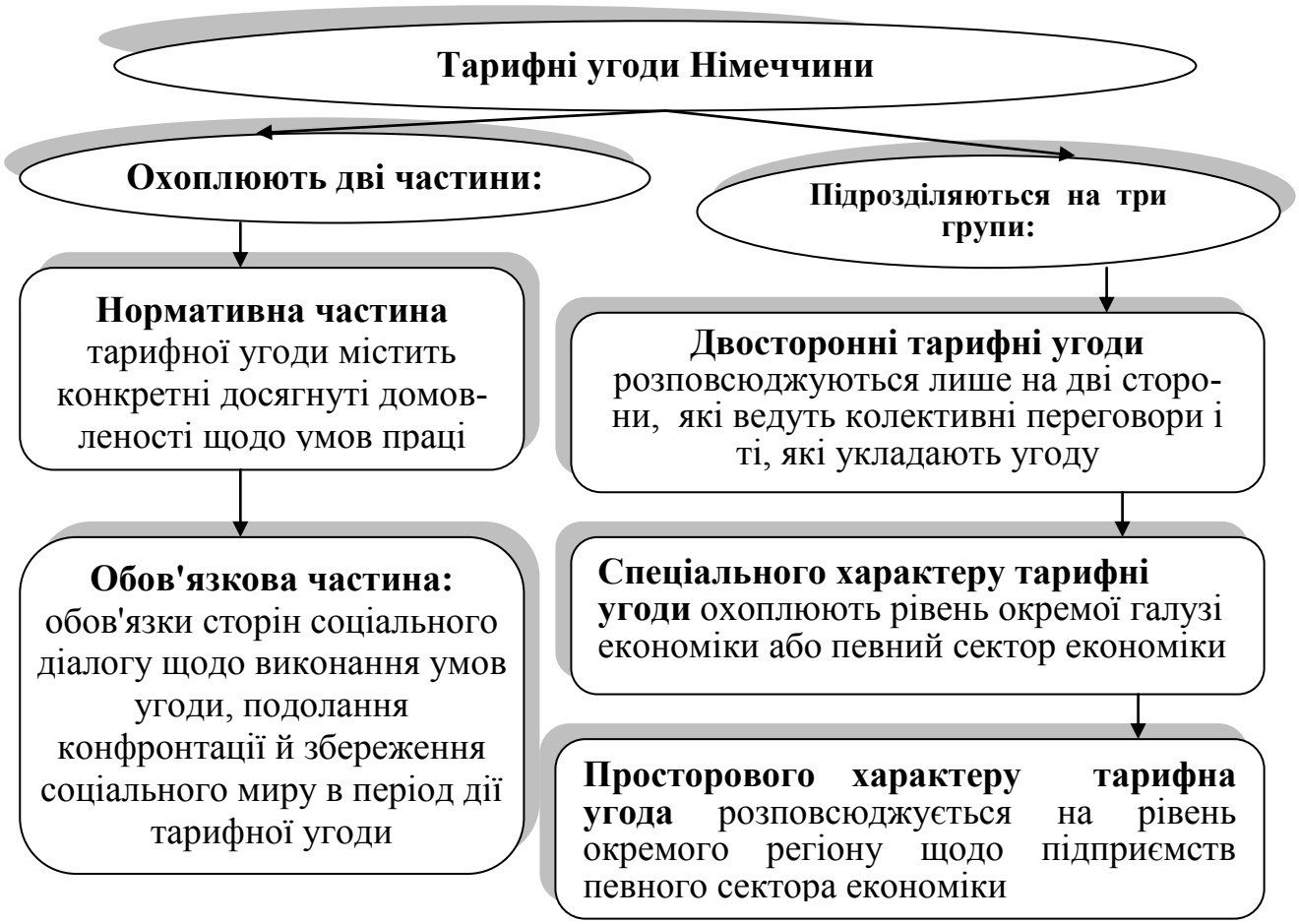



**Рис. 14.21.** Структура тарифних угод Німеччини.

## 6.2. Досвід Франції

**Французька модель соціально-трудових відносин:**

- Трудовий кодекс, який за своєю структурою та змістом є зведенням всіх законодавчих і нормативних актів (складається з дев'яти книг)
- широке використання державними органами важелів як прямого, так і опосередкованого впливу на соціально-трудову сферу
- наявність законодавчої бази, яка регулює соціально-трудові відносини
- застосування програмно-цільових підходів для вирішення проблем соціально-трудової сфери
- визнання соціального діалогу як основної форми узгодження інтересів роботодавців і найманих працівників
- мобілізація всіх суспільних сил на виконання в кризові періоди пріоритетних загальнонаціональних завдань
- активність найманих працівників, їх представницьких органів у відстоюванні своїх прав
- об'єднання під час вирішення конфліктів як процедур примирення, так і методів силового тиску
- встановлення гарантії МЗП, що має статус державного соціального стандарту.

**Рис. 14.22.** Характерні риси Французької моделі соціально-трудових відносин.

Таблиця 14.2

***Зміст законодавчих і нормативних актів трудового кодексу Франції***
(дев'ять книг)

| № кни-ги | Зміст законодавчих і нормативних актів | № кни-ги | Зміст законодавчих і нормативних актів |
|---|---|---|---|
| **1** | ***Угоди по праці:*** учнівський контракт, трудовий договір, колективні угоди, заробітна платня | **5** | ***Трудові конфлікти:*** індивідуальні суперечки і конфлікти колективного характеру |
| **2** | ***Регламентація праці:*** умови праці, відпочинок і відпустка, гігієна праці й техніка безпеки, трудова медицина, соціальне обслуговування | **6** | ***Контроль за виконанням трудового законодавства і регламентації праці:*** служби контролю, зобов'язання роботодавців |
| **3** | ***Працевлаштування та зайнятість:*** працевлаштування, зайнятість, іноземна робоча сила, безробітні та ін. | **7** | ***Особливі положення з окремих професій:*** таких галузей, як енергетика, добувна, оброблювальна промисловість, будівництво та суспільні роботи, транспорт й засоби зв'язку; особливості щодо окремих спеціальностей |
| **4** | ***Професійні об'єднання, представництво, участь у трудовій мотивації найманих працівників:*** профспілки, делегати персоналу, комітет підприємства, мотивація та участь, економічна, соціальна та проф.-спілкова підготовка, фонди заробітної платні | **8** | ***Книга присвячена «заморським департаментам» Франції*** |
| | | **9** | ***Про безперервну професійну підготовку*** |

## 6.3. Досвід Японії

**Японська модель регулювання соціально-трудових відносин:**

-вирішення актуальних проблем соціально-трудової сфери є функцією як держави, так і інститутів соціального партнерства
- ефективність японської системи СТВ у значній мірі визначається відпрацьованістю правової бази і механізмів щодо обов'язкового виконання діючих законів
- колективні трудові відносини регулюються шістьма законами, розробленими в розвиток положень Конституції, яка гарантує «право трудящих на створення організацій, а також на колективні переговори та інші колективні дії»
- облік особливостей стану на ринку праці окремих категорій працівників, їх функції та місця в суспільному розподілі праці
- службовці державних і муніципальних організацій не мають права на страйки, вони мають право створювати профспілки, але позбавлені права на колективні переговори, складання трудової угоди
- багатоваріантність правових норм, яка дає можливість ухвалювати гнучкі рішення, що «працюють» на досягнення поставленої мети
- важлива роль у регулюванні СТВ в Японії належить системі соціального партнерства, механізм функціонування якої має істотні відмінності (на відміну від системи трипартизму багатьох країн, де стороною і суб'єктами є держава та її органи, в Японії третьою стороною соціального діалогу є громадськість - учені, інтелігенція, представники преси тощо)
- чітка встроєність профспілок у структуру підприємств (об'єднують постійно зайнятих, незалежно від професійної приналежності)

**Рис. 14.23.** Характерні риси Японської моделі регулювання СТВ.

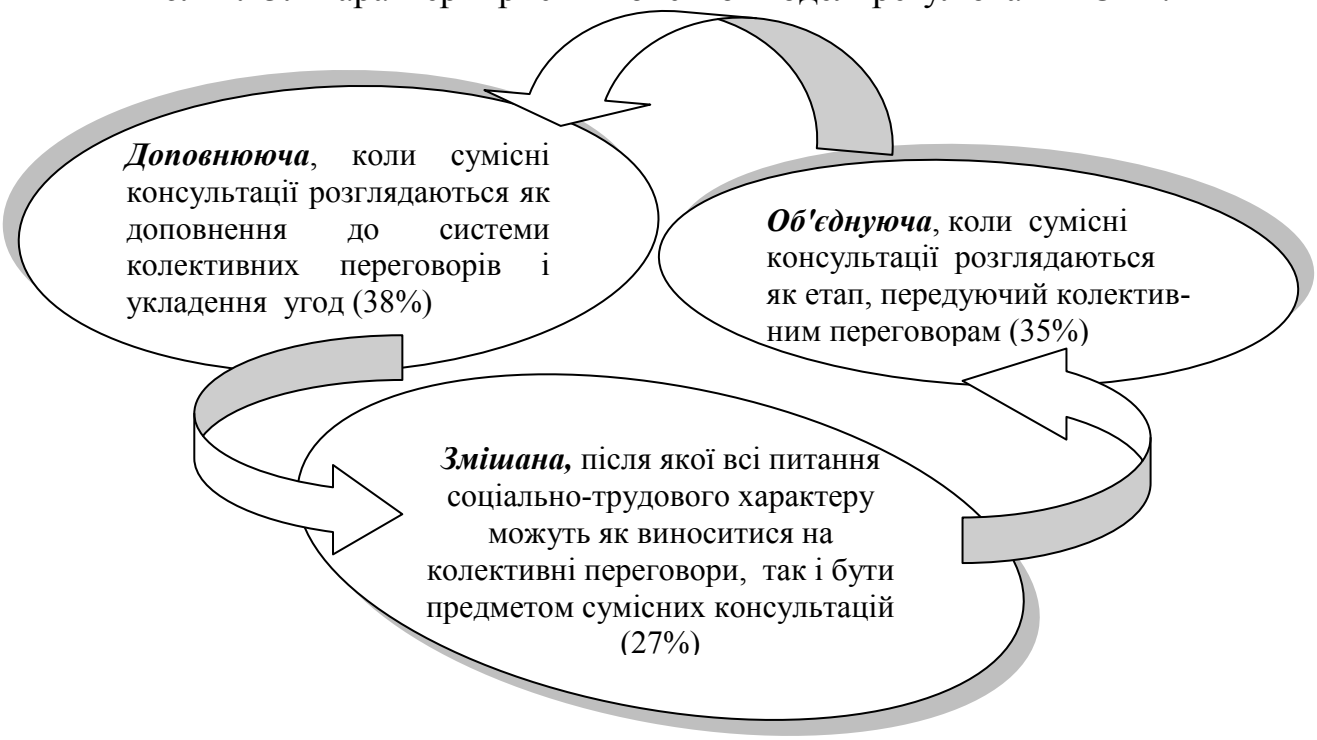



**Рис. 14.24.** Три моделі регулювання СТВ у Японії.

## 6.4. Риси міжнародного досвіду у регулюванні СТВ, які можна впровадити в Україні

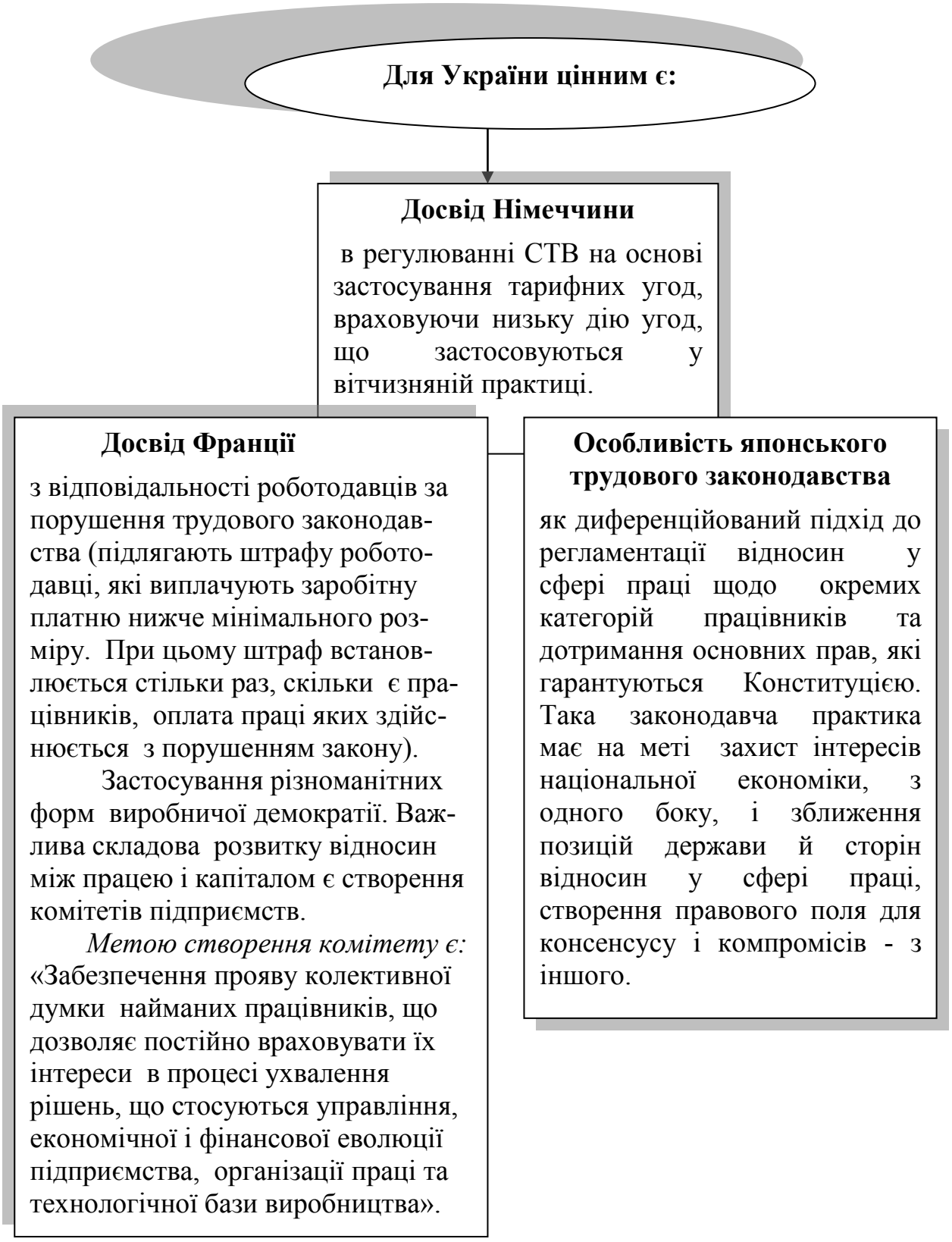
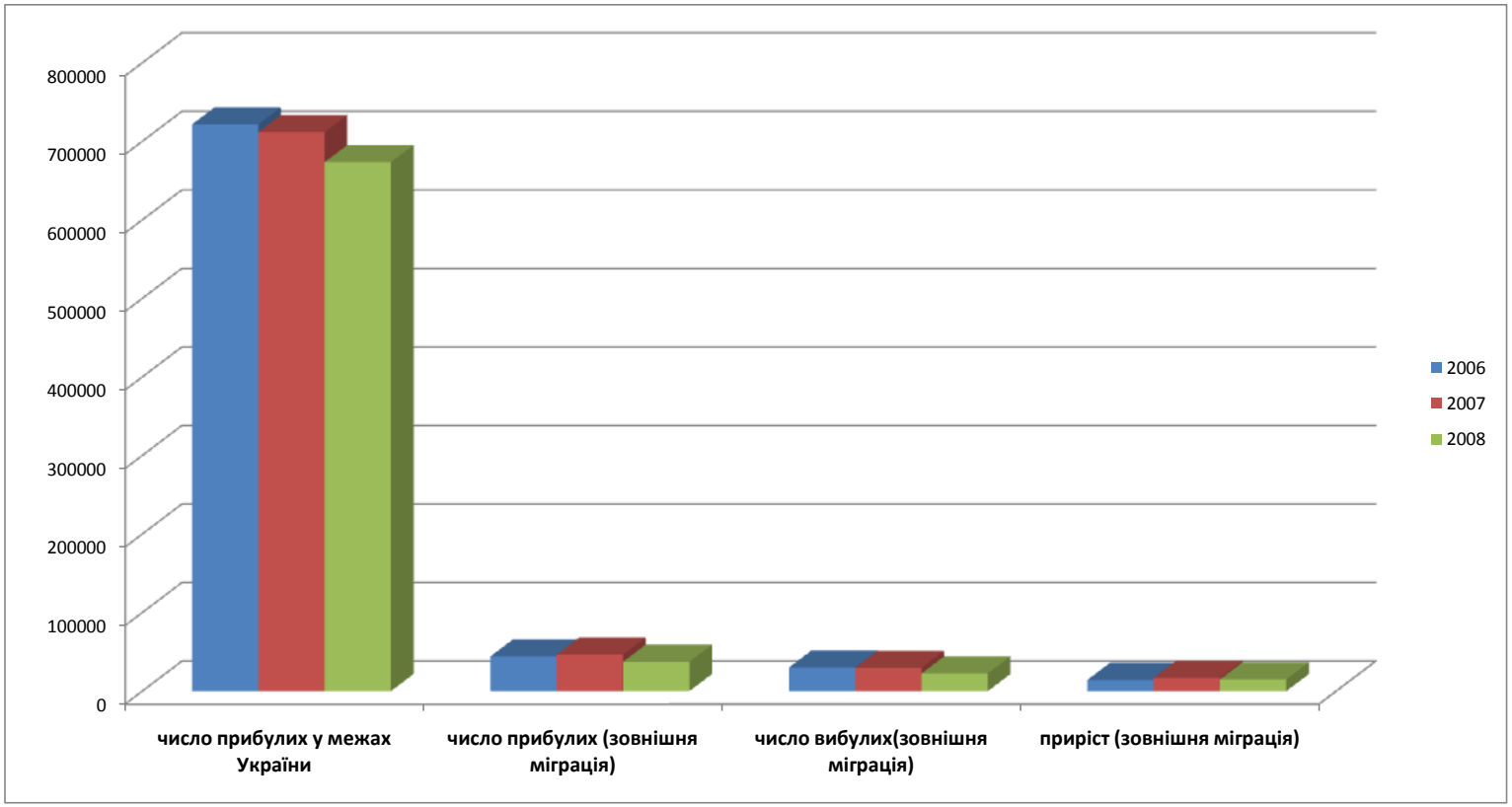



**Рис. 14.25.** Риси міжнародного досвіду у регулюванні СТВ, які можна впровадити в Україні.

Таблиця 14.3

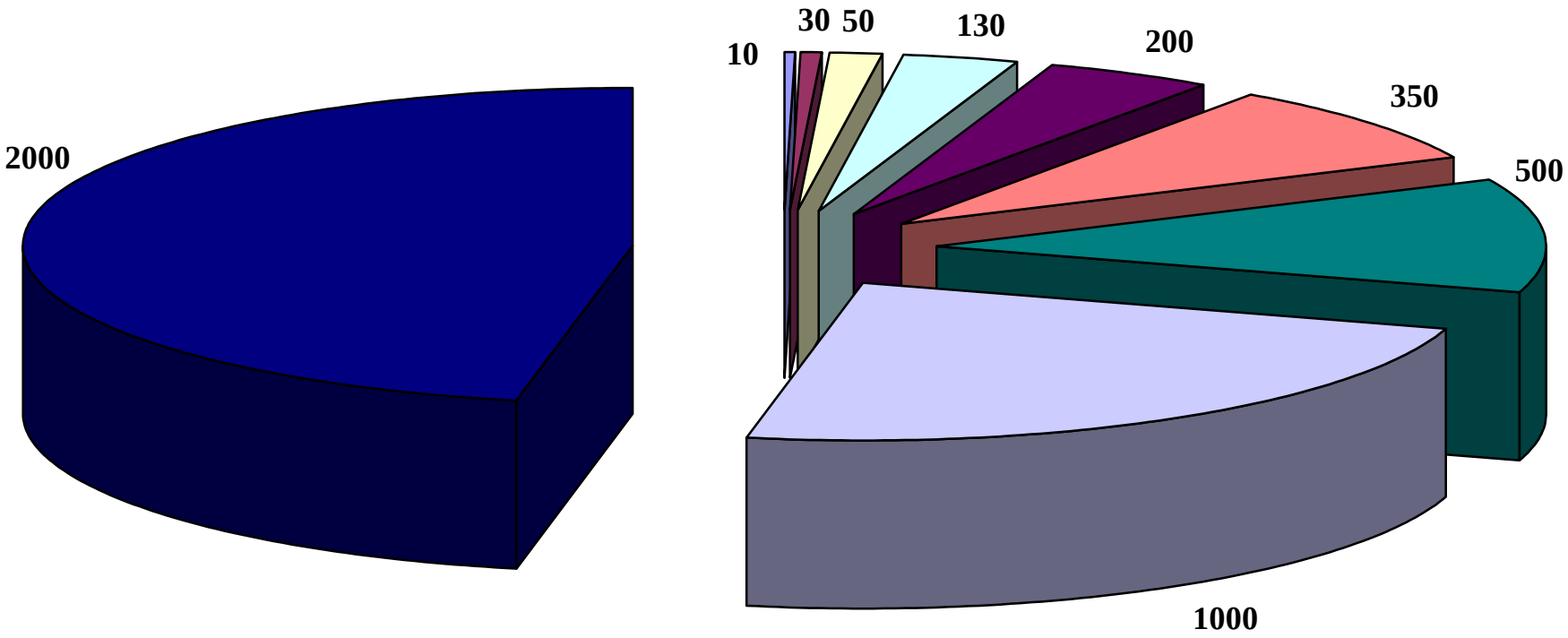
## Міграція у межах України протягом 2005-2008 рр.

| | Число прибулих | | | | Число вибулих | | | | Приріст(скорочення) | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | ***2005*** | ***2006*** | ***2007*** | ***2008*** | ***2005*** | ***2006*** | ***2007*** | ***2008*** | ***2005*** | ***2006*** | ***2007*** | ***2008*** |
| **Україна** | 723642 | 721655 | 711785 | 673467 | 723642 | 721655 | 711785 | 673467 | X | X | X | X |
| Автономна Республіка Крим | 32831 | 33247 | 31817 | 29528 | 33396 | 32126 | 30714 | 28593 | -565 | 1121 | 1103 | 935 |
| Вінницька | 28858 | 30494 | 30344 | 28072 | 31772 | 33049 | 32383 | 30381 | -2914 | –2555 | –2039 | –2309 |
| Волинська | 18237 | 19304 | 19445 | 18463 | 18897 | 19457 | 19219 | 18434 | -660 | –153 | 226 | 29 |
| Дніпропетровська | 54493 | 52169 | 51544 | 44441 | 52246 | 50671 | 50826 | 46689 | 2247 | 1498 | 718 | –2248 |
| Донецька | 61411 | 60411 | 60893 | 57271 | 62742 | 61514 | 61885 | 59144 | -1331 | –1103 | –992 | –1873 |
| Житомирська | 22078 | 23334 | 22765 | 21872 | 25057 | 25613 | 24470 | 24096 | -2979 | –2279 | –1705 | –2224 |
| Закарпатська | 9080 | 9442 | 9320 | 9097 | 10608 | 10975 | 10392 | 10120 | -1528 | –1533 | –1072 | –1023 |
| Запорізька | 25692 | 24612 | 24962 | 22260 | 26865 | 25881 | 26086 | 23221 | -1173 | –1269 | –1124 | –961 |
| Івано-Франківська | 15706 | 15529 | 15772 | 14819 | 16376 | 16439 | 15886 | 15158 | -670 | –910 | –114 | –339 |
| Київська | 28569 | 29420 | 25591 | 25384 | 28132 | 28523 | 26836 | 24658 | 437 | 897 | –1245 | 726 |
| Кіровоградська | 12744 | 11901 | 11942 | 11543 | 18112 | 16582 | 16143 | 15585 | -5368 | –4681 | –4201 | –4042 |
| Луганська | 35537 | 35668 | 35220 | 34148 | 39271 | 39118 | 38553 | 37329 | -3734 | –3450 | –3333 | –3181 |
| Львівська | 32650 | 32717 | 31771 | 30557 | 33966 | 33680 | 32767 | 31255 | -1316 | –963 | –996 | –698 |
| Миколаївська | 19191 | 19108 | 18338 | 16617 | 19896 | 19754 | 19224 | 18205 | -705 | –646 | –886 | –1588 |
| Одеська | 35060 | 33673 | 36197 | 38379 | 34466 | 34206 | 35841 | 35726 | 594 | –533 | 356 | 2653 |
| Полтавська | 29760 | 29892 | 27819 | 25942 | 29676 | 29888 | 28458 | 26289 | 84 | 4 | –639 | –347 |
| Рівненська | 20362 | 21561 | 22111 | 19200 | 21869 | 22791 | 23498 | 20806 | -1507 | –1230 | –1387 | –1606 |
| Сумська | 20134 | 21436 | 21312 | 20417 | 22738 | 24065 | 23528 | 21845 | -2604 | –2629 | –2216 | –1428 |
| Тернопільська | 13843 | 13211 | 13326 | 13151 | 15264 | 14964 | 14832 | 14626 | -1421 | –1753 | –1506 | –1475 |
| Харківська | 52186 | 51177 | 49411 | 46426 | 47817 | 47246 | 46691 | 43754 | 4369 | 3931 | 2720 | 2672 |
| Херсонська | 16509 | 16334 | 15490 | 14718 | 19912 | 19330 | 18480 | 17485 | -3403 | –2996 | –2990 | –2767 |
| Хмельницька | 22230 | 22954 | 23947 | 23673 | 25188 | 24969 | 25767 | 24668 | -2958 | –2015 | –1820 | –995 |
| Черкаська | 25857 | 25866 | 25026 | 22394 | 27076 | 27044 | 25519 | 22967 | -1219 | –1178 | –493 | –573 |
| Чернівецька | 11383 | 11386 | 11938 | 11248 | 11434 | 11015 | 11425 | 10838 | -51 | 371 | 513 | 410 |
| Чернігівська | 18861 | 19393 | 19653 | 17819 | 21323 | 20866 | 20715 | 18619 | -2462 | –1473 | –1062 | –800 |
| м. Київ | 55129 | 52532 | 51109 | 51330 | 26400 | 28618 | 28476 | 29985 | 28729 | 23914 | 22633 | 21345 |
| Севастополь | 5251 | 4884 | 4722 | 4698 | 3143 | 3271 | 3171 | 2991 | 2108 | 1613 | 1551 | 1707 |



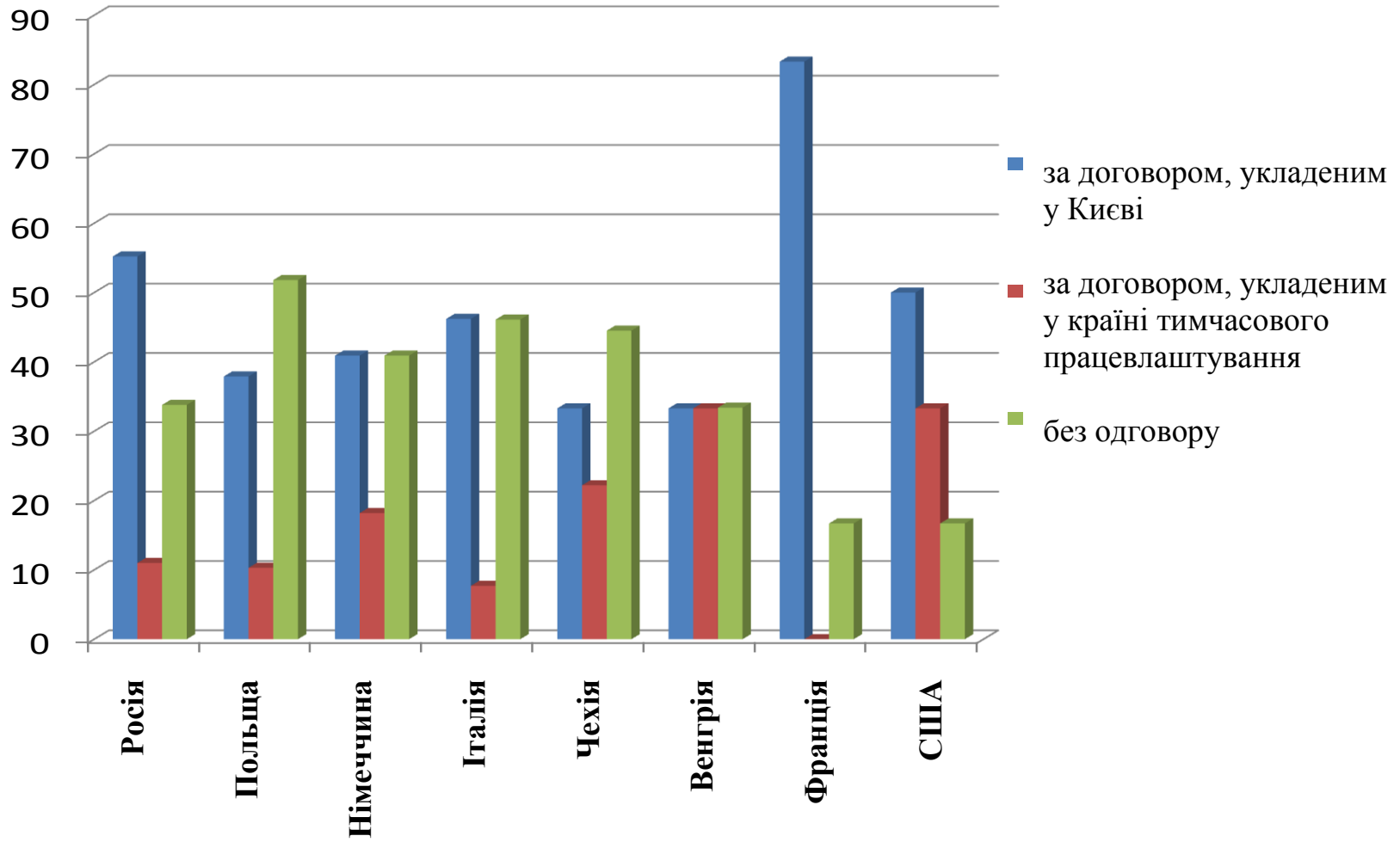

***** табл.14.3 і рис. 14.3 - **http://www.ukrstat.gov.ua/** - Розділ «Міграція».

**Рис. 14.3.** Міграційний рух населення України у січні–грудні 2006-2008 рр.



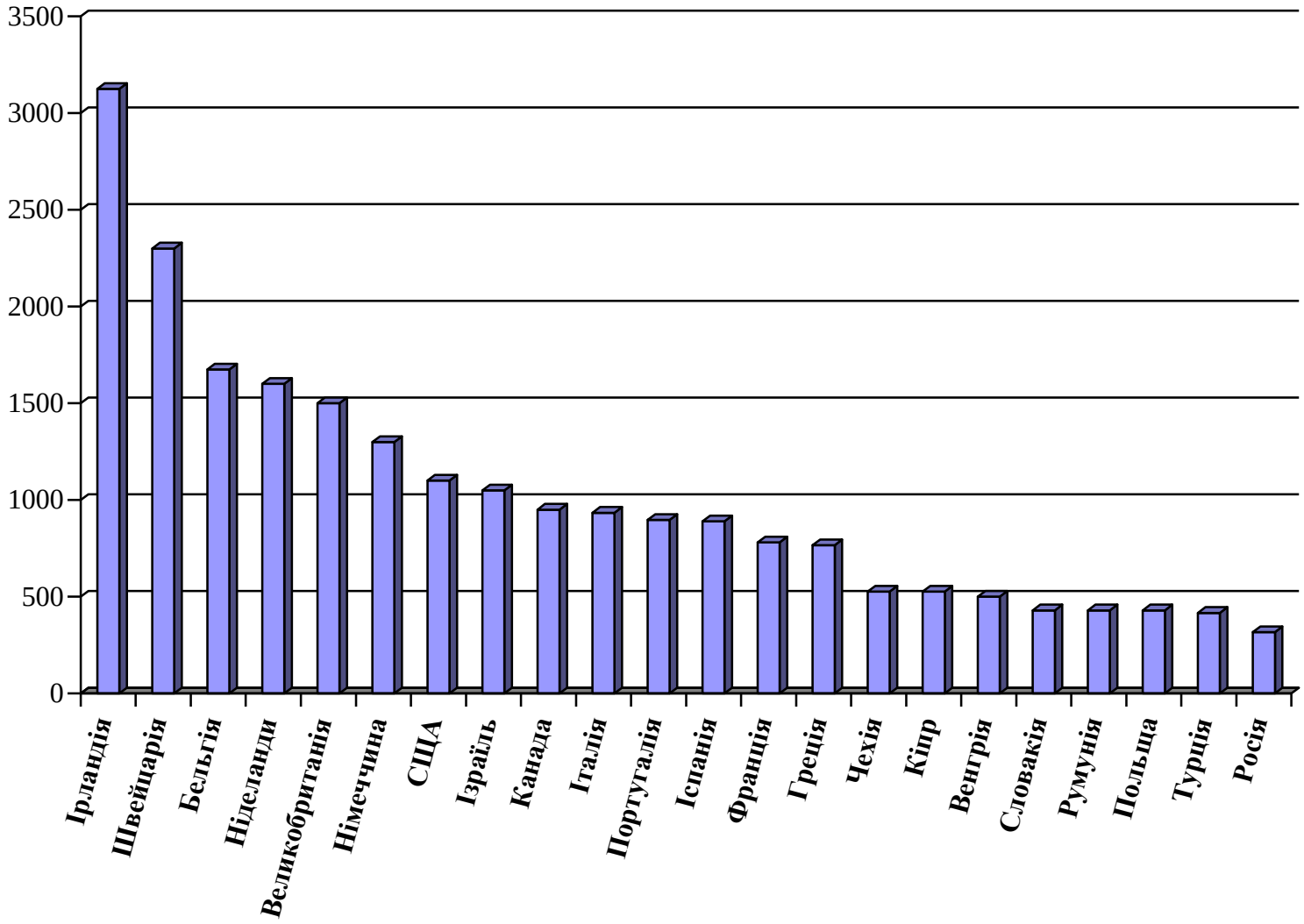

* http :// hdr/undp/org : Human Development Report, *Опрос МОМ,* 2007

**Рис. 14.4** Чисельність українських мігрантів у країні тимчасового працевлаштування в 2007 р., тис.осіб



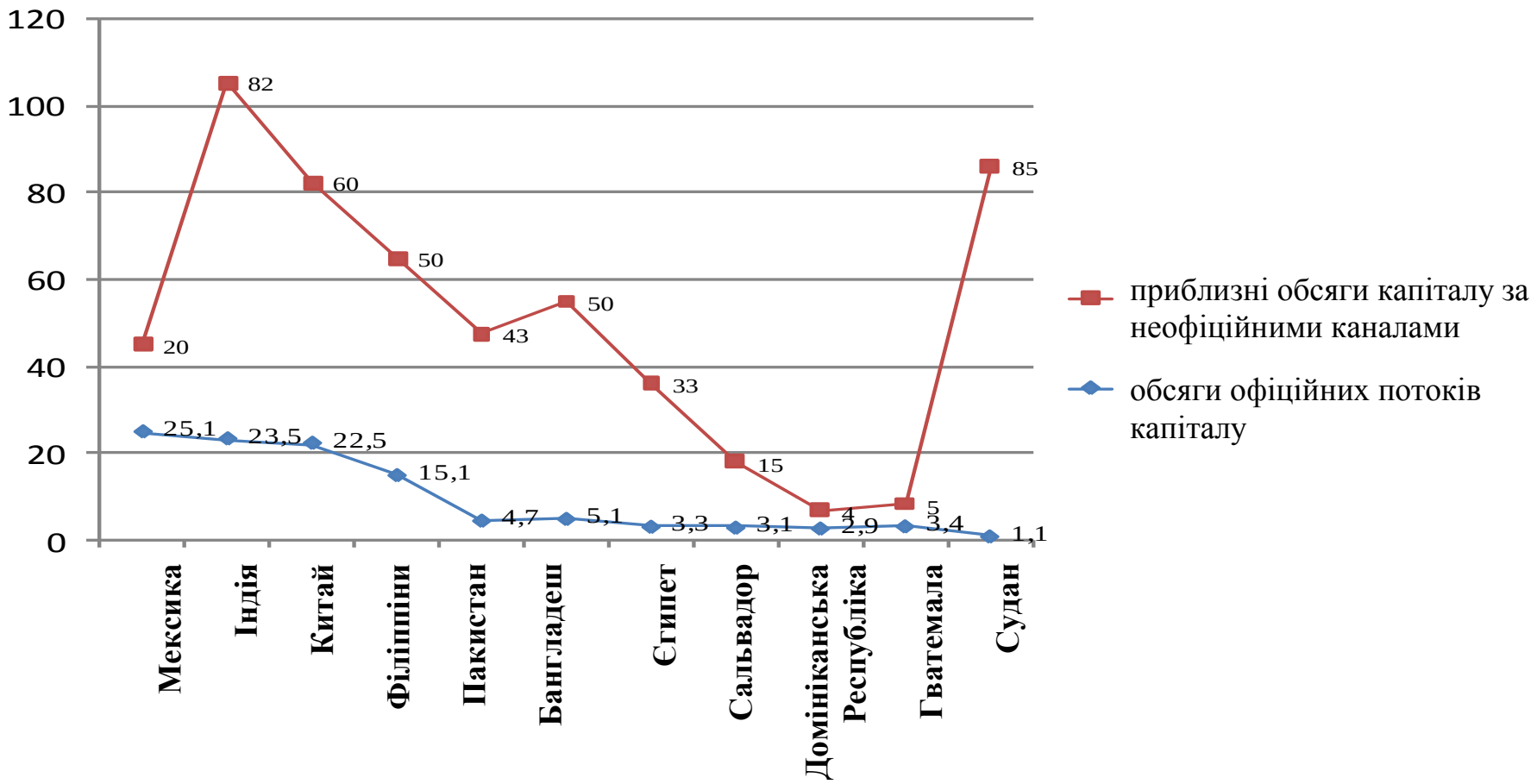

*http: // hdr/undp/org: Human Development Report, *Опрос МОМ,* 2007

**Рис. 14.5** Показники легальної праці українських мігрантів у країні тимчасового працевлаштування у 2007 р., %




*http: // hdr/undp/org: Human Development Report, *Опрос МОМ,* 2007|

**Рис. 14.6** Місячний доход українських мігрантів у країні тимчасового працевлаштування у 2007 р., дол. США




* http://hdr/undp/org: Human Development Report, *Опрос МОМ,* 2007|

**Рис. 14.7** Обсяги офіційного та неофіційного міграційного капіталу в окремих країнах за 2007 р., млрд.дол.

Згідно з даними статистики, в 2007 році за підрахунками окремих українських експертів, за межами країни працюють від 3 до 5 млн. осіб (за іншими оцінками — до 7 млн.). За даними ОЕСР, кількість українських трудових мігрантів складає майже 4,8 млн. осіб. Основна причина такої розбіжності в оцінках обумовлена небажанням тих, хто виїзджає реєструватися у відповідних органах влади. Фахівці відзначають, що тільки 5% майбутніх трудових мігрантів реєструються у відповідних установах.

За оцінкою фахівців Інституту демографії і соціальних досліджень НАН України, мігранти заробляють 4,7—7,5 млрд. дол. на рік. Сума доходів у всіх країнах, де працюють українські мігранти складає близько 35,3 млрд. дол. на рік, або, з розрахунку на одного мігранта, 7157 дол. При цьому дослідники додають, що немає інформації, яку частину доходу мігранти залишають, а яку присилають на батьківщину. За їх припущенням, до України поступає близько половини цих засобів, тобто 2,5—3,5 млрд. дол.

Поштові перекази від українських мігрантів складають приблизно 21,3 млрд. дол. При цьому неофіційні суми грошових переказів у чотири рази більше офіційних.

У той же час, експерти прогнозують, що криза вижене з-за кордону додому близько 200 тисяч українських мігрантів. Згідно з даними Державного комітету статистики, за кордоном зараз працює близько 5% працездатного населення України. Половина цих людей працює в Росії. В Росії офіційно працювали 10,2 мільйони трудових мігрантів. Левова частка гастарбайтерів приїхала в країну з України - 3,5 мільйона осіб. Основною причиною виїзду з України громадяни називають низький рівень оплати праці.

* http://tivo.do.am/news/2009-03-18-41. *Україна - не Росія "Тривожна" валіза готова?*

**Питання для самоконтролю**

1. Розкажіть про історію становлення МОП.
2. Назвіть функції Міжнародного бюро праці.
3. Охарактеризуйте основні методи, які використовує МОП у своїй роботі.

4. Охарактеризуйте основні цілі та завдання МОП.

5. Якою є організаційна структура МОП?

6. Яка процедура участі країни в Конференціях МОП?

7. Які періодичні видання виходять під егідою МОП?

8. У чому суть основних завдань Адміністративної ради?

9. Назвіть Конвенції, ратифіковані Україною.

10. Назвіть основні Конвенції, присвячені захисту трудових прав у сфері умов і охорони праці.

11. Назвіть основні сфери організаційно-практичної діяльності МОП. Якими документами вони регулюються?

12. Яким чином Україна співпрацює з МОП?

13. Регулювання соціально-трудових відносин у зарубіжних країнах.

## ПРАКТИЧНА ЧАСТИНА

### ТЕСТИ

**1. Найвищий орган міжнародної організації праці (МОП) – це:**

а) адміністративна рада;

б) міжнародне бюро праці (МБП);

в) міжнародна конференція праці;

г) міжнародний інститут соціально-трудових досліджень;

д) міжнародний навчальний центр.

**2. Який орган є постійним секретаріатом МОП:**

а) міжнародний навчальний центр;

б) міжнародне бюро праці (МБП);

в) міжнародний інститут соціально-трудових досліджень;

г) міжнародна конференція праці;

д) адміністративна рада.

**3. Виконавчий орган МОП – це:**

а) міжнародний навчальний центр;

б) міжнародне бюро праці (МБП);

в) адміністративна рада;

г) міжнародна конференція праці;

д) міжнародний інститут соціально-трудових досліджень.

**4. Загальний напрямок діяльності МОП визначає:**

а) Міжнародна конференція праці;

б) Адміністративна рада;

в) Міжнародне бюро праці;

г) Галузеві комітети.

**5. Основні цілі та завдання МОП були визначені:**

а) Філадельфійською декларацією;

б) Конституцією МОП;

в) Лігою Націй;

г) Статутом МОП.

**6. Всезагальна Декларація прав людини містить пакет основних трудових прав людини:**

а) право на працю та вільне обрання роботи;

б) на сприятливі умови праці та рівну оплату за однакову працю;

в) безкоштовна освіта та медицина;

г) на мінімальну заробітну плату, що забезпечує нормальне існування самої людини та її сім'ї;

д) створення профспілок, оплачувану щорічну відпустку.

**7. У своїй діяльності МОП використовує такі методи допомоги країнам-членам:**

а) законодавча діяльність;

б) нормотворча діяльність;

в) здійснення технічного співробітництва;

г) боротьба зі злиденністю;

д) проведення досліджень і здійснення публікацій з проблем у сфері праці.

**8. Міжнародні трудові норми охоплюють такі напрямки:**

а) основні права людини у сфері праці;

б) сприяння зайнятості;

в) загальний обсяг витрачення матеріальних благ та послуг;

г) поліпшення умов праці та виробничого середовища;

д) житлові умови;

е) соціальне забезпечення трудящих.

**9. До основних сфер діяльності МОП належать:**

а) зайнятість та безробіття;

б) умови, безпека та гігієна праці;

в) заробітна плата та соціальне страхування;

г) професійна підготовка та перепідготовка кадрів.

**10. Позитивними наслідками міжнародної трудової міграції для країн-експортерів є:**

а) експорт трудових ресурсів;

б) зменшення рівня безробіття;

в) ротація трудових ресурсів;

г) обмін висококваліфікованими фахівцями.

**11. Негативними наслідками міжнародної трудової міграції для країн-імпортерів трудових ресурсів є:**

а) втрати висококваліфікованих фахівців;

б) проблема пошуку робочого місця для місцевого населення країни;

в) приплив національної валюти із-за кордону у вигляді переказів;

г) втрати висококваліфікованих фахівців при репатріації мігрантів;

д) виникнення додаткових проблем, пов’язаних із соціальним захистом іммігрантів.

**12. До економічного регулювання міжнародних міграційних процесів відноситься:**

а) встановлення міграційних квот;

б) встановлення відповідних візових ставок;

в) регулювання заробітної платні мігрантів;

г) встановлення межі можливостей міграції;

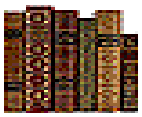
д) встановлення митних внесків або бар'єрів.

## СИТУАЦІЙНІ ТА РОЗРАХУНКОВІ ЗАВДАННЯ

**Ситуаційне завдання 1.** Проаналізуйте таблицю 14.3 (міграція у межах України за 2005-2008 рр.). Обгрунтуйте свої висновки та пропозиції для покращення міграційної ситуації в Україні. Назвіть основні Конвенції в галузі зайнятості населення.

**Ситуаційне завдання 2.** Зробіть аналіз таблиць 14.4 та 14.5 (чисельність українських мігрантів та показники легальної зайнятості). Ваші міркування з приводу – трудові мігранти або економічні біженці. Назвіть основні Конвенції в галузі захисту прав людини.

**Ситуаційне завдання 3.** Проаналізуйте таблиці 14.6 та 14.7. Ваші міркування щодо експлуатації праці нелегальних мігрантів та тіньової економіки. Як ви вважаєте, дешева праця – це міф або реальність?



## ЛІТЕРАТУРА


1. Грішнова О.А. Економіка праці та соціально-трудові відносини. Підручник. – К.: Знання, 2006., С. 458-484.
2. Економіка праці та соціально-трудові відносини. Опорний курс лекцій для студентв 3 курсу всіх форм навчання всіх спеціальностей (Відп. за випуск М.С. Татаревська. ) – Одеса: ОДЕУ, ротапринт, 2008р.- 318 с.
3. Есинова Н.И. Экономика труда и социально-трудовые отношения. Учебное пособие. К.: Конкор. 2003., С. 382-404.
4. Калина А.В. та ін. Менеджмент продуктивності: Навч.посіб.-К.: МАУП,2005., С. 152-156.
5. КардашевскийВ.,БондаренкоА. Повышение производительности: европейский подход// Вопр.экономики.-2000.-№11., С.35-40.

6. Карпіщенко О.І. Економіка праці та соціально-трудові відносини: Навчальний посібник. – Суми: ВТД «Університетська книга», 2006. – С.210-233.
7. Максма М.Б. Економіка праці та СТВ. Навч.посіб. – К.: Вид-во Європ.ун-ту. 2003., С. 180-183.
8. Інтернет-ресурс: http://tivo.do.am/news/2009-03-18-41 . *Україна - не Росія "Тривожна" валіза готова?*
9. Інтернет-ресурс: http://hdr/undp/org : Human Development Report, *Опрос МОМ,* 2007.
10. Інтернет-ресурс: **http://www.ukrstat.gov.ua/** - Розділ «Міграція».

# ВИМОГИ ДО ВИКОНАННЯ ІНДИВІДУАЛЬНИХ ЗАВДАНЬ ДЛЯ САМОСТІЙНОЇ РОБОТИ З ДИСЦИПЛІНВ "ЕКОНОМІКА ПРАЦІ ТА СОЦІАЛЬНО - ТРУДОВІ ВІДНОСИНИ"

Індивідуальне завдання передбачає поглиблене вивчення конкретного питання з курсу «Економіка праці та соціально-трудові відносини» і виконується у формі реферату за темою, яка обирається студентом самостійно, з урахуванням власних професійних інтересів, підготовки та доступності фактичного (статистичного) матеріалу із пропонованого переліку тем індивідуальних завдань. Реферат є теоретико-аналітичною науковою працею, що містить узагальнений виклад поставленої проблеми. У рефераті треба показати вміння працювати з літературою, бачити різні підходи до вирішення проблем у сфері праці та соціально-трудових відносин, здатність підбирати та аналізувати наявний статистичний матеріал, формулювати власну думку із досліджуваного питання.

Реферат як форма виконаного індивідуального завдання повинен відповідати таким вимогам:

1. Структура та зміст реферату

Реферат повинен містити: титульний лист, зміст, вступ, основну частину (з підпунктами), висновки, список використаних літературних джерел.

*Титульний лист* має містити: найменування навчального закладу, де виконано реферат; назву кафедри; назву навчальної дисципліни, з якої виконано роботу; тему реферату; прізвище, ім'я, по батькові виконавця; місто; рік виконання.

*Зміст* включає назву структурних частин реферату («Вступ», "Розділ", "Висновки", "Список використаних літературних джерел "), назви всіх розділів і підрозділів із вказівкою номерів сторінок.

*У вступі* (1 - 2 сторінки) коротко характеризується актуальність і необхідність вивчення даного питання, дається загальна оцінка стану

досліджуваної проблеми, мета і завдання написання реферату, характеристика предмета і об’єкта дослідження.

*Основна частина* (15 - 20 сторінок) реферату являє собою безпосередній розгляд сучасних проблем (за останні 2-3 роки), про які заявлено у вступній частині. В основній частині реферату:

- коротко викладаються теоретичні основи досліджуваного питання (поняття, сутність, види і форми досліджуваного соціально-економічного явища), відбивається важливість його вирішення для нашої країни;

- здійснюється дослідження та аналіз сучасної соціально-економічної ситуації у досліджуваній області, перспективні тенденції її розвитку та визначаються можливі наслідки (за статистичними матеріалами та аналітичними матеріалами відповідних організацій);

- формулюються конкретні пропозиції щодо поліпшення соціально-економічної ситуації, оптимізації та раціоналізації досліджуваних процесів, а також державна політика, яка проводиться в даній сфері, діяльність відповідних державних органів щодо управління розглянутими процесами.

Бажано, щоб реферат був написаний у дискусійному плані, тобто містив не одну, а декілька точок зору на проблему (з обов'язковим посиланням на літературне джерело). Позитивно, якщо студент висловить і свій погляд на досліджувані питання.

*У висновку* (1 - 2 сторінки) повинні бути викладені основні результати реферату та висновки, зроблені на їх основі, підсумок аналізу сучасного стану досліджуваних процесів і основні заходи, які необхідно здійснити щодо поліпшення ситуації в досліджуваній сфері.

*Список використаних літературних джерел* повинен містити перелік джерел інформації, на які в роботі приводяться посилання, а також перелік додаткової літератури, якою користувався студент при написанні роботи.

2. Правила оформлення реферату

Реферат друкується з використанням комп'ютера на одній стороні аркуша білого паперу формату А4 шрифтом Times New Roman 12 пунктів,

дотримуючи таких розмірів полів: верхнє, нижнє і ліве - 2 см, праве - 1 см. Дозволяється використовувати комп'ютерні можливості акцентування уваги на визначеннях, термінах, важливих особливостях, застосовуючи шрифти різної гарнітури, виділення за допомогою рамок, розрядки, підкреслення та ін.

Обсяг реферату, як правило, не повинен перевищувати 20-25сторінок тексту, оформленого відповідним чином. Першою сторінкою реферату є титульний аркуш, що включається в загальну нумерацію сторінок. На титульному аркуші номер сторінки не ставлять, на наступних аркушах номер проставляють на верхньому полі у правому куті.

Структурні частини реферату починаються з окремого аркуша і виділяються жирним шрифтом, усі літери є прописними. Не дозволяється існування висячих рядків. Починати новий розділ реферату можна у разі, коли остання сторінка попереднього розділу заповнена текстом більш, ніж на половину. Ілюстрації (рисунки, схеми, графіки) і таблиці варто розташовувати безпосередньо на сторінці за текстом після абзацу, в якому вони згадуються вперше або окремо на наступній сторінці. Всі таблиці, наведені в роботі, повинні мати назву, номер за порядком їхнього розміщення по тексту.

При написанні реферату студент зобов'язаний давати посилання на джерела, матеріали або окремі результати інших досліджень, які наводяться у роботі. При цитуванні в роботі точок зору різних авторів, фактичного матеріалу та т.п., запозичених з літературних джерел, необхідно робити посилання у квадратних дужках, указуючи номер літературного джерела за списком літератури і сторінку, наприклад, [14, с. 26] (тут 14 – номер літературного джерела в списку, 26 − номер сторінки).

Наприкінці роботи обов'язково наводиться список літератури або по мірі згадування в тексті, або за абеткою з обов’язковим зазначенням : прізвище автора, його ініціали, заголовок книги або статті, місце видання, видавництво (назва журналу або газети), рік видання та номер для періодичних видань.

## ТЕМИ ІНДИВІДУАЛЬНИХ ЗАВДАНЬ ДЛЯ САМОСТІЙНОЇ РОБОТИ

### *ТЕМА 1. ПРАЦЯ ЯК СФЕРА ЖИТТЄДІЯЛЬНОСТІ ТА ОСНОВНИЙ ЧИННИК ВИРОБНИЦТВА*

1. Еволюція процесу праці.
2. Праця - основа життєдіяльності людини і суспільства.
3. Роль праці у розвитку людини і суспільства.
4. Підприємництво як особливий вид трудової діяльності.
5. Вплив техніко-технологічного середовища на працю людини.
6. Сучасні тенденції скорочення форм управління людьми та підвищення ролі творчої праці.
7. Гуманізація праці у сучасних умовах.

### *ТЕМА 2. ТРУДОВІ РЕСУРСИ ТА ТРУДОВИЙ ПОТЕНЦІАЛ*

1. Трудова мобільність та її соціально-економічне значення.
2. Підвищення територіальної та професійно-кваліфікаційної мобільності людини, як умова розвитку людських ресурсів.
3. Міграційні процеси в Україні, їх значення та соціально – економічні наслідки.
4. Особливості демографічної ситуації в сучасній Україні та її вплив на формування розвитку людських ресурсів.
5. Демографічна політика та досвід її реалізації в Україні та за кордоном.
6. Соціально - економічний розвиток України та формування трудового потенціалу.
7. Потенціал людини в умовах ринкової економіки.
8. Якість трудового потенціалу та проблеми професійної підготовки населення України.
9. Освітній потенціал України: проблеми, формування, протиріччя.
10. Здоров’я населення як компонент трудового потенціалу.

11. Стратегія управління розвитком трудових ресурсів в Україні

12. Управління розвитком трудових ресурсів у розвинених країнах.

13. Безперервна професійна освіта як чинник розвитку людських ресурсів.

14. Організація управління процесами оновлення і розвитку трудового потенціалу на підприємстві

## *ТЕМА 3. СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВІ ВІДНОСИНИ ЯК СИСТЕМА*

1. Еволюція підходів до регулювання трудових відносин
2. Регулювання трудових відносин за кордоном
3. Національні особливості розвитку трудових відносин у різних країнах
4. Формування та розвиток трудових відносин у сучасному світі
5. Економіко-правовий аспект соціально-трудових відносин.
6. Профспілковий рух в Україні та в світі.
7. Роль профспілок у забезпеченні зайнятості та соціального захисту населення.
8. Соціально-трудові аспекти забезпечення стійкого розвитку національної економіки.
9. Зміни в соціальній сфері внаслідок вступу до Європейського Союзу нових європейських держав.
10. Проблеми трудової сфери в умовах глобалізації економіки.
11. Соціально-трудові проблеми молоді.
12. Основні проблеми формування системи соціально-трудових відносин в Україні.
13. Міжнародний досвід регулювання соціально-трудових відносин.
14. Регулювання системи соціально-трудових відносин у сучасній Україні.

## *ТЕМА 4. МЕХАНІЗМ ФУНКЦІОНУВАННЯ СИСТЕМИ СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВИХ ВІДНОСИН*

1. Закордонний досвід побудови системи соціального захисту населення.

2. Світова практика виміру якості та рівня життя. Індекс людського розвитку.

3. Якість життя населення: поняття, показники, сучасний стан в Україні. Людський капітал: механізми формування та розвитку.

4. Економічне зростання у розвинутих країнах та його вплив на якість життя населення.

5. Соціальна політика держави та система соціального захисту населення в Україні.

6. Інноваційна діяльність та ефективність інвестицій у людський капітал.

7. Чинники формування та розвитку інтелектуального капіталу в Україні.

8. Соціально - економічні засади формування людського капіталу в Україні.

9. Соціальне страхування як умова збереження трудового потенціалу

10. Якість трудового життя як критерій оцінки соціально - трудових відносин.

## *ТЕМА 5. СОЦІАЛЬНЕ ПАРТНЕРСТВО*

1. Сучасний стан укладення колективних договорів в Україні та його оцінка.
2. Загальний стан профспілок у сучасних умовах і його оцінка.
3. Функції, що мають виконувати державні органи влади як один із суб'єктів соціально-трудових відносин, їх оцінка.
4. Роль держави як носія публічної влади і як суб`єкта соціально-трудових відносин в Україні та за кордоном.
5. Роль роботодавців у системі соціально-трудових відносин в Україні та за кордоном.
6. Страйки та їх наслідки для економіки України (сучасні тенденції).
7. Сучасна діяльність профспілкових організацій в Україні.
8. Досвід застосовування принципів соціального партнерства у країнах з розвиненою економікою.
9. Діяльність МОП у регулюванні соціального партнерства.

## *ТЕМА 6. РИНОК ПРАЦІ ТА ЙОГО РЕГУЛЮВАННЯ*

1. Особливості функціонування ринку праці в Україні.
2. Тенденції розвитку ринку праці в Україні та в світі: порівняльний аналіз.
3. Проблеми і перспективи регулювання ринку праці в сучасній Україні.
4. Реалізація функцій ринку праці в Україні.
5. Гнучкість ринку праці: основні підходи до визначення та тенденції розвитку в Україні.
6. Гнучкість ринку праці: основні підходи до визначення та тенденції розвитку в світі (на основі матеріалів МОП).
7. Роль МОП у регулюванні та розвитку міжнародного ринку праці.
8. Ефективність функціонування інфраструктури ринку праці в Україні: організаційний аспект.
9. Ефективність функціонування інфраструктури ринку праці в Україні: нормативно-правовий аспект.
10. Регіональні ринки праці в Україні: стан, особливості та тенденції розвитку.

## *ТЕМА 7. СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВІ ВІДНОСИНИ ЗАЙНЯТОСТІ*

1. Сучасні можливості та основні шляхи забезпечення повної зайнятості.
2. Міжнародний досвід регулювання зайнятості та можливості його застосування в Україні.
3. Сутність державної політики у сфері регулювання зайнятості за останній період в Україні.
4. Причини та наслідки безробіття в Україні.
5. Види безробіття, які мають особливо яскравий прояв у вашому регіоні (районі, місті, області).
6. Відмінності основних напрямків реалізації державної політики зайнятості України та розвинених країн.
7. Структура зайнятості в народному господарстві України та перспективи її зміни.

8. Безробіття, його роль в економічному механізмі ринку праці.
9. Діяльність служб управління персоналом підприємств і організацій щодо забезпечення зайнятості населення.
10. Основні напрямки та форми взаємодії служб управління персоналом і підрозділів державної служби зайнятості.

## *ТЕМА 8. «ОРГАНІЗАЦІЯ ПРАЦІ»*

1. Сучасний стан нормування праці в Україні: проблеми і перспективи.
2. Іноземний досвід застосування нормування праці в різних сферах економіки.
3. Організація робочого місця студента: сучасний стан, особливості та перспективи змін.
4. Особливості поділу праці в економіці України.
5. Характеристика стану умов праці на підприємствах України.
6. Відповідність українських реалій в сфері умов праці міжнародним нормам і стандартам.
7. Виробничий травматизм та професійні захворювання в Україні: тенденції та наслідки.
8. Державна політика у сфері формування сприятливих умов праці.

## *ТЕМА 9. ЕФЕКТИВНІСТЬ ТА ПРОДУКТИВНІСТЬ ПРАЦІ*

1. Сучасний стан продуктивності праці в економіці країни: проблеми і перспективи.

2. Основні тенденції зміни продуктивності праці в різних сферах економічної діяльності: причини та наслідки.

3. Пастка спадної продуктивності: особливості дії та наслідки в Україні.

4. Особливості використання досягнень НТП в економіці країни для підвищення продуктивності праці.

5. Екстенсивне використання праці в Україні як джерело зростання продуктивності праці.

6. Продуктивність праці в Україні і світі: порівняльний аналіз.

7. Сучасні підходи до вимірювання продуктивності праці в Україні.

8. Сучасні підходи до вимірювання продуктивності праці в світі.

9. Програми управління продуктивністю праці: зміст, призначення та наслідки застосування.

10. Резерви зростання продуктивності праці в Україні: чи є вихід?

11. Продуктивність праці студентства: як її виміряти?

12. Продуктивність та ефективність праці студентів: проблеми та джерела зростання.

## *ТЕМА 10. ПОЛІТИКА ДОХОДІВ І РІВЕНЬ ЖИТТЯ*

1. Доходи населення та сутність державної політики доходів.

2. Принципи розподілу доходів у суспільстві: теорія та практика.

3. Рівень життя населення: показники та взаємозв'язок із якістю життя.

4. Споживчі бюджети, їх види та роль у формуванні рівня життя населення.

5. Дослідження сучасного рівня та якості життя населення в Україні.

6. Складові витрат роботодавця на утримання робочої сили на підприємстві.

7. Рівень життя та доходів як предмет соціального управління.

8. Сучасні потреби і потенціал людини.

9. Сучасна організація преміювання персоналу.

10. Структура та принципи побудови системи соціального захисту населення в Україні.

11. Принципи формування мінімального споживчого бюджету в Україні.

12. Якість трудового життя як критерій соціально-трудових відносин.

## *ТЕМА 11. ЗАРОБІТНА ПЛАТА ТА МЕХАНІЗМ ЇЇ РЕГУЛЮВАННЯ*

1. Удосконалення форм і систем заробітної плати.

2. Чинники диференціації заробітної плати.

3. Ефективність організації заробітної плати.
4. Ефективність сучасних систем преміювання.
5. Особливості контрактної форми оплати праці.
6. Особливості оплати праці в розвинених країнах.
7. Оцінка і перспективи реформи оплати праці в Україні.
8. Структура вартості робочої сили.
9. Норми Міжнародної організації праці в області оплати праці.
10. Тарифно-договірне регулювання заробітної плати в Україні.
11. Нетрадиційні сучасні системи оплати праці.
12. Особливості оплати праці керівників, спеціалістів та службовців.

## *ТЕМА 12. АНАЛІЗ І ПЛАНУВАННЯ У СФЕРІ ПРАЦІ*

1. Необхідність аналізу і планування трудових показників у сучасних умовах.
2. Динаміка основних кадрових показників в економіці України.
3. Тенденції зміни оплати праці в економіці України та світу.
4. Динаміка показників-характеристик умов праці в основних видах економічної діяльності.
5. Динаміка показників-характеристик умов праці: регіональний розріз.
6. План соціального розвитку колективу: мода чи нагальна потреба сьогодення?
7. Державна статистична звітність з праці: тенденції змін, їх переваги і недоліки.
8. Аудит у сфері праці: значення і зміст.

## *ТЕМА 13. МОНІТОРИНГ СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВОЇ СФЕРИ ЯК ІНСТРУМЕНТ РЕГУЛЮВАННЯ Й УДОСКОНАЛЕННЯ СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВИХ ВІДНОСИН*

1. Порівняльний аналіз основних напрямів моніторингу соціально-трудової сфери в Україні та в інших країнах.

2. Порівняння джерел інформації для моніторингу соціально-трудової сфери в різних країнах.

3. Напрями вдосконалення Державного комітету статистики як координатора інформації про стан соціально-трудової сфери.

4. Порівняльний аналіз положень українського законодавства у сфері праці з нормами трудового права інших країн.

5. Порівняльний аналіз положень українського законодавства у сфері праці з міжнародними нормами трудового права.

## *ТЕМА 14. ВПЛИВ МОП НА РОЗВИТОК СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВІ ВІДНОСИНИ ТА МІЖНАРОДНИЙ ДОСВІД ЇХ РЕГУЛЮВАННЯ*

1. Міграційні процеси в Україні: сучасні проблеми та шляхи вирішення.

2. Державне регулювання міграційних процесів.

3. Сучасні напрями підвищення ефективності використання трудового потенціалу в Україні.

4. Нормотворча діяльність Міжнародної організації праці.

5. Співробітництво Міжнародної організації праці з Україною.

6. Діяльність Міжнародної організації праці в Україні.

7. Причини виникнення та існування міжнародної трудової міграції.

8. Законодавча база регулювання міграційних процесів в Україні.

9. Міжнародний сучасний досвід регулювання соціально-трудових відносин.

10. Регулювання міжнародних міграційних процесів.

11. Міграційна привабливість регіонів України.

12. Роль трансформації міграційного процесу у відтворенні людського потенціалу.

13. Міграція населення та вплив політики держави на неї.

14. Трудова міграція в Україні та її вплив на розвиток людських ресурсів.

15. Міграція населення та сучасні методи її регулювання.

# СЛОВНИК ТЕРМІНІВ

## *Тема 1. ПРАЦЯ ЯК СФЕРА ЖИТТЄДІЯЛЬНОСТІ ТА ОСНОВНИЙ ЧИННИК ВИРОБНИЦТВА*

**Гуманізація праці –** процес пристосування виробництва до людини, створення нормальних умов праці, надання пріоритету людському чиннику виробництва.

**Задоволеність працею –** стан збалансованості вимог (запитів), які висуваються працівником до змісту, характеру та умов праці, а також суб'єктивна оцінка можливостей реалізації цих вимог; оціночне ставлення людини чи групи людей до власної трудової діяльності, до різних її аспектів, важливий показник адаптації працівника на певному підприємстві, в певній організації.

**Засоби праці** - знаряддя, за допомогою яких людина впливає та перетворює предмет праці.

**Зміст праці –** функціональні особливості конкретного виду трудової діяльності, які обумовлені предметом праці, засобами праці та формою організації

**Інтенсивність праці** - міра її напруженості, визначається кількістю фізичної, нервової та розумової енергії людини, витраченої за одиницю часу.

**Кількість праці** - характеристика сукупності витрат м’язової та нервово - емоційної енергії працівника у процесі його трудової діяльності.

**Організація праці** - упорядковування процесу праці у просторі та часі, система виробничих взаємозв'язків працівників із засобами виробництва та між собою, що утворює певний порядок організації та здійснення процесу праці.

**Праця** - процес усвідомленого впливу працівника на предмети праці з метою зміни предметів і сил природи задля задоволення своїх потреб.

**Предмет праці** - те, на що спрямована праця, що видозмінюється для набуття корисних людині властивостей і задоволення людських потреб.

**Продукт праці (результат завершеного процесу праці) -** речовина природи, предмети або інші об'єкти, що мають необхідні властивості та пристосовані до задоволення людських потреб.

**Технологія діяльності -** визначений порядок виробничих процесів, сукупність методів впливу на предмет праці для зміни чи надання йому нових властивостей, форми, місцезнаходження в просторі.

**Характер праці -** якісні характеристики праці, які відображають особливості його функціонування незалежно від змісту праці.

**Якість праці -** характеристика конкретної праці, що відображує ступінь її складності, напруженості (інтенсивності), умови та значення для розвитку економіки.

## *Тема 2. ТРУДОВІ РЕСУРСИ І ТРУДОВИЙ ПОТЕНЦІАЛ*

**Безробітні** (у визначенні МОП) – це особи у віці 15-70 років (як зареєстровані, так і незареєстровані у державній службі зайнятості), які одночасно задовольняють 3 умовам: не мають роботи (прибуткового заняття), шукають роботу або намагаються організовувати власну справу, готові розпочати роботу протягом наступних двох тижнів.

**Відтворення населення** – це історично й соціально-економічно обумовлений процес постійного та безперервного відновлення людських поколінь.

**Відтворення ресурсів для праці -** це процес постійного і безперервного поновлення кількісних та якісних характеристик економічно активного населення.

**Демографічна політика -** складова загальної соціальної політики, система заходів, що їх вживає держава та її соціальні інститути з метою впливу на хід демографічних процесів, спрямована на розв’язання широкого кола проблем відтворення населення, формування складу і структури трудового потенціалу, його ефективного використання.

**Депопуляція населення -** абсолютне зменшення чисельності населення.

**Економічний рух населення -** зміна трудової активності населення.

**Економічно активне населення** (робоча сила) – це частина населення обох статей, яка протягом певного періоду забезпечує пропозицію своєї робочої сили для виробництва товарів та надання послуг.

**Економічно неактивне населення** – це особи у віці 15-70 років, які не можуть бути класифіковані як зайняті або безробітні. До складу цієї категорії належать: учні, студенти, слухачі, курсанти денної форми навчання; особи, які отримують пенсії за віком або на пільгових умовах; особи, які зайняті в домашньому господарстві, вихованням дітей та наглядом за хворими; особи, які втратили надію знайти роботу, тобто готові розпочати роботу, але припинили її пошук, оскільки вичерпали всі можливості для її отримання; інші особи, які не мають необхідності працювати. До цієї категорії відносяться також особи, що вчаться за направленням служби зайнятості, знайшли роботу та чекають відповіді або готуються її розпочати, але на даний момент ще не працюють.

**Еміграція** – вимушене або добровільне переселення населення зі своєї країни в іншу, обумовлене політичними, економічними та іншими причинами.

**Зайняті економічною діяльністю** – це особи у віці 15-70 років, які виконують роботу за винагороду по найму за умов повного або неповного робочого часу, працюють індивідуально (самостійно) або в окремих громадян – роботодавців, на приватному (сімейному) підприємстві, безоплатно працюючі члени домашнього господарства, зайняті в особистому підсобному сільському господарстві, а також тимчасово відсутні на роботі. Зайняті за цією методикою вважаються особи, що працювали протягом тижня не менше 4 годин (в ОПГ – не менше, ніж 30 годин) незалежно від того, чи була то постійна, тимчасова, сезонна, випадкова або інша робота.

**Звужене відтворення -** зменшення населення внаслідок перевищення смертності населення над народжуваністю.

**Імміграція -** в'їзд населення до країни із-за кордону на постійне або тривале проживання в установленому законом порядку.

**Коефіцієнт вибуття** - відносний показник механічного руху населення, визначається як відношення кількості вибулих з даної території за рік до середньорічної чисельності населення даної території, в розрахунку на 1000 осіб населення.

**Коефіцієнт механічного обороту** - відносний показник механічного руху населення, визначається як відношення суми прибулих і вибулих з даної території за рік до середньорічної чисельності населення даної території, в розрахунку на 1000 осіб населення.

**Коефіцієнт механічного приросту** - відносний показник механічного руху населення, визначається як відношення різниці прибулих і вибулих з даної території за рік до середньорічної чисельності населення даної території, в розрахунку на 1000 осіб населення.

**Коефіцієнт народжуваності** - відносний показник природного руху, який визначається як відношення кількості народжених на даній території за певний проміжок часу до загальної чисельності населення, в розрахунку на 1000 осіб населення.

**Коефіцієнт прибуття** - відносний показник механічного руху населення, визначається як відношення кількості прибулих на дану територію за рік до середньорічної чисельності населення даної території, в розрахунку на 1000 осіб населення.

**Коефіцієнт розлучень** - відносний показник природного руху, який визначається як відношення кількості розлучень на даній території за певний проміжок часу до загальної чисельності населення, в розрахунку на 1000 осіб населення.

**Коефіцієнт смертності** - відносний показник природного руху, який визначається як відношення кількості померлих на даній території за певний проміжок часу до загальної чисельності населення, в розрахунку на 1000 осіб населення.

**Коефіцієнт шлюбності** - відносний показник природного руху, який визначається як відношення кількості зареєстрованих шлюбів на даній

території за певний проміжок часу до загальної чисельності населення, в розрахунку на 1000 осіб населення.

**Комунікативні характеристики** – навички, які свідчать про ставлення особистості до людей, що її оточують: вміння працювати у колективі, знаходити спільну мову з іншими, лідерство.

**Маятникова міграція –** переміщення з одного населеного пункту до іншого (розташованих, як правило, в межах однієї області, міста або прикордонних містах сусідніх областей) і повернення назад до постійного місця проживання, здійснювані з регулярністю, що відповідає режиму залежно від виду діяльності.

**Міграція населення –** добровільне або вимушене переміщення людей через кордони певних територій терміном більше або менше року, із зміною або без зміни постійного місця проживання, обумовлене причинами економічного, політичного чи іншого характеру, яке може приймати форму еміграції або імміграції.

**Міграційний оборот (валова міграція) -** абсолютний показник механічного руху населення, який визначається як сума прибулих і вибулих на дану територію за рік.

**Міграційна політика** – законодавча, нормативно - правова, організаційно-адміністративна, фінансова та інша діяльність державних органів влади, спрямована на захист національних інтересів у сфері міграції населення.

**Населення** – це сукупність людей, які проживають на певній території, що природно та історично склалася й безперервно поновлюється у процесі виробництва та відтворення життя.

**Наявне населення –** сукупність людей, які перебувають на даній території у певний момент часу.

**Особистісні характеристики** – це ті риси, які описують конкретну особистість: патріотизм, працездатність, працелюбство, чесність, відповідальність, темперамент і т. д.

**Пізнавальні характеристики** – це загальні звички та знання про навколишній світ: загальний, науковий й культурний світогляд особистості.

**Постійна міграція** - переміщення населення на постійне проживання в іншу країну, регіон, місто.

**Постійне населення –** громадяни, які постійно проживають на даній території, незалежно від того, чи знаходяться вони на ній в даний момент.

**«Потенціал» -** засоби, запаси, джерела, які можуть бути використані; можливості конкретної особи, групи осіб, суспільства у конкретних обставинах.

**Працездатне населення –** сукупність осіб переважно працездатного віку, спроможних за своїми психофізіологічними даними брати участь у трудовій діяльності.

**Природний рух населення -** зміна чисельності населення в результаті народження і смерті людей.

**Просте відтворення населення** – характеризується постійною кількістю населення в результаті приблизно однакової народжуваності та смертності.

**Професійні характеристики** – навички виконання професійних обов'язків, специфічні знання та вміння, виробничий досвід.

**Робоча сила** – сукупність фізичних і розумових здібностей людини, які використовуються нею під час виробництва будь - якої споживчої вартості.

**Розширене відтворення населення** – збільшення чисельності населення внаслідок переважання народжуваності над смертністю, природний приріст населення.

**Сальдо міграції -** абсолютний показник механічного руху населення, який визначається як різниця між кількістю прибулих та кількістю тих, хто вибув з території, за певний період зі знаком «+» або «–» .

**Сезонна міграція** - переїзд в іншу місцевість на роботу терміном до шести місяців.

**Соціальний рух населення -** зміни освітньої, професійної на інших структур населення.

**Сучасний тип відтворення -** рух населення, при якому спостерігається зменшення рівня народжуваності,зменшення рівня смертності і зростання середньої тривалості життя.

**Тимчасова міграція -** переїзд в іншу місцевість на роботу терміном до двох місяців.

**Традиційний тип відтворення населення -** рух населення, при якому спостерігаються високі рівні народжуваності та смертності.

**Трудовий потенціал** – це інтегральна оцінка кількісних та якісних характеристик економічно активного населення.

**Трудовий потенціал суспільства** – це конкретна форма матеріалізації людського фактора, показник рівня розвитку та творчої активності працюючих. Він є похідною величиною від рівня розвитку продуктивних сил та стану здоров'я населення, змісту загальної та спеціальної освіти, професійної підготовки і т.п.

**Трудові ресурси** – це частина населення країни, яка за своїм фізичним розвитком, розумовими здібностями та знаннями може працювати в народному господарстві.

**Юридичне населення –** фактично прописані на даній території громадяни

## *Тема 3. СОЦІАЛЬНО- ТРУДОВІ ВІДНОСИНИ ЯК СИСТЕМА*

**Глобалізація економіки** - процес формування системи міжнародного поділу праці, вищий етап інтернаціоналізації, інтенсифікації зв'язків між всіма сторонами міжнародного співробітництва.

**Дискримінація -** незаконне обмеження прав суб'єктів соціально - трудових відносин, яке позбавляє їх рівних можливостей на ринку праці.

**Економічні (виробничі) відносини** – сукупність відносин між людьми, що формуються у процесі суспільного виробництва, розподілу , обміну та споживання матеріальних благ.

**Конфлікт –** зіткнення суб'єктів взаємодії, викликане протилежною спрямованістю цілей та інтересів, позицій або поглядів.

**Найманий працівник** - це фізична особа (громадянин), яка перебуває у трудових відносинах з роботодавця на підставі укладеного трудового договору(контракту) і безпосередньо виконує трудову функцію відповідно до існуючих регламентів.

**Партнерство** - система взаємовідносин, яка дозволяє враховувати взаємні інтереси сторін і досягати на цій основі згоди, що закріплюється у договорах та угодах.

**Патерналізм** - жорстке державне регулювання соціально - трудових процесів.

**Принцип солідарності** - сумісна відповідальність людей, яка ґрунтується на особистій відповідальності і згоді, однодумності та спільності інтересів.

**Принцип субсидіарності** - збереження прагнення людини до самостійності та самореалізації, запобігання перенесення відповідальності на інших суб'єктів соціально - трудових відносин.

**Профспілка** – це громадська організація, що створюється найманими працівниками або особами вільних професій в певних сферах зайнятості для захисту своїх соціальних, економічних і професійних прав, для вираження інтересів найманих працівників, для боротьби за соціальну справедливість, з метою сприяння створенню для людини відповідних умов праці та життя.

**Роботодавець** - власник підприємства, установи, організації незалежно від форми власності, виду діяльності та галузевої належності або уповноважений ним орган чи фізична особа, яка відповідно до законодавства використовує найману працю.

**Соціальні відносини** - відносини між різними соціальними групами, окремими індивідуумами щодо їхнього суспільного положення, способу життя та умов формування розвитку особистості, соціальних груп.

**Соціальна допомога** - система заходів, яка застосовується до всього населення, це допомога короткотермінового характеру особам, які опинилися в екстремальній ситуації і потребують додаткових витрат.

**Соціальний захист -** це система правових, соціально-економічних і політичних гарантій, які створюють умови для забезпечення засобами існування : працездатних громадян за рахунок особистого трудового внеску, економічної самостійності, підприємницької діяльності; соціально вразливих верств населення – за рахунок держави, але не нижче встановленого законом прожиткового мінімуму.

**Соціальна підтримка -** система заходів для населення, яка передбачає створення умов, що дозволяють працівнику забезпечувати свою соціальну захищеність.

**Соціальна політика -** стратегічний напрям, обраний урядом країни для всебічного розвитку громадян та який забезпечує їм достойний рівень та умови праці й життя, їх соціальну захищеність; система державних заходів, що спрямована на пом'якшення нерівності в доходах, на послаблення диференціації доходів та майнової нерівності, пом'якшення протиріч між учасниками ринкової економіки та попередження соціальних конфліктів на економічній основі.

**Соціально - трудові відносини –** комплекс відносин між найманими працівниками та роботодавцями в умовах ринкової економіки, спрямованих на забезпечення високого рівня і якості життя людини, колективу й суспільства в цілому.

## *Тема 4. МЕХАНІЗМ ФУНКЦІОНУВАННЯ СИСТЕМИ СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВИХ ВІДНОСИН: ОРГАНІЗАЦІЙНІ АСПЕКТИ*

**Гідна праця** (за визначенням МОП) − продуктивна праця, яка приносить достатній дохід, при якій права робітника захищені й забезпечено його адекватний соціальний захист

**Державні соціальні гарантії -** встановлені законами 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** - встановлені законами, іншими нормативно - правовими актами соціальні норми і нормативи або їх комплекс, на базі яких визначаються рівні основних державних соціальних гарантій.

**Інвестиції в людський капітал** - витрати на створення або збільшення запасу здоров'я, знань, навичок, здібностей, мотивацій працівника заради підвищення ефективності його використання в трудовій сфері суспільного виробництва і зростання доходів (заробітків) його власника.

**Колективний договір, угода –** правовий акт, який укладається на підприємстві, в організації між власником або уповноваженим ним органом і профспілковою організацією з метою регулювання виробничих, трудових і соціально - економічних відносин і узгодження інтересів трудящих, власників та уповноважених ними органів.

**Людський капітал** - це сформований або розвинений у результаті інвестицій і накопичений людьми (людиною) певний запас здоров'я, знань, навичок, здібностей, мотивацій, який цілеспрямовано використовується в тій чи іншій сфері суспільного виробництва, сприяє зростанню продуктивності праці й завдяки цьому впливає на зростання доходів (заробітків) його власника.

**Страховий випадок –** юридичний факт, який є підставою виникнення правовідносин на отримання матеріального забезпечення через страхові фонди.

**Соціальний інститут** – форма організації спільної діяльності людей у вигляді організаційної структури або системи правил нормативно-регулюючого порядку у межах якого відбувається розподіл соціальних ролей і статусів людей, що охоплені діяльністю відповідних інститутів.

**Соціальні нормативи** – вимірники і критерії розподілу бюджетних коштів для задоволення певного рівня тих чи інших соціальних потреб населення в освіті, медичному обслуговуванні, житлі, пенсійному забезпеченні, соціальному страхуванні тощо.

**Страховий ризик** - це обставини через які, громадяни чи члени їх сімей можуть втратити тимчасово чи назавжди працездатність та засоби існування і потребують матеріальної підтримки чи послуг соціального страхування.

**Страховий стаж** – це період протягом якого особа підлягала обов'язковому соціальному страхуванню та сплачувала страхові внески.

**Соціальні трансферти –** виплати, що здійснюються без одержання будь-якого еквівалента на заміну.

**Якість трудового життя** - це систематизована сукупність показників, що характеризують умови праці в найширшому розумінні цього слова (умови виробничого середовища) і дають змогу враховувати ступінь реалізації інтересів і потреб працівника та використання його здібностей (інтелектуальних, творчих, моральних, організаторських, комунікативних тощо).

## *Тема 5. СОЦІАЛЬНЕ ПАРТНЕРСТВО*

**Генеральна угода –** угода**,** яка визначає загальні принципи проведення соціально-економічної політики в країні в даний період часу і охоплює сукупні інтереси працівників і роботодавців.

**Колективний договір** – правовий акт, який регулює трудові, соціально-економічні й професійні відносини між роботодавцем та працівниками на підприємстві. Умови колективного договору не повинні суперечити законодавству.

**Колективно-договірне регулювання** – це форма управління трудовими відносинами, яка може існувати при певному рівні розвитку та зрілості суб'єктів трудових відносин – організацій працівників та роботодавців, що представляють та захищають їх інтереси.

**Колективний трудовий конфлікт** – неурегульовані розбіжності між найманими працівниками та роботодавцями з приводу встановлення та змінювання умов праці (включно заробітну плату), укладання, зміни та виконання зобов'язань за колективними договорами, угодами з питань соціально-трудових відносин.

**Конвенція МОП** – міжнародні трудові норми, які розробляє та приймає МОП, що підлягають ратифікації, після чого вони стають обов'язковими для виконання.

**Найманий працівник** – це громадянин, який уклав трудовий договір (контракт) з роботодавцем на проведення певної роботи відповідно до своїх професійних знань, кваліфікації, здібностей. Наймані працівники працюють на основі укладеного письмового договору (контракту) або договору в усній формі з керівництвом підприємства про умови трудової діяльності, за яку вони отримують заробітну плату, обумовлену договором найму.

**Профспілки** є однією із суспільних організацій (наймасовіше об'єднання), які створюються трудящими для захисту своїх економічних і соціальних прав. Основною метою, яку ставлять перед собою профспілки, є підвищення рівня заробітної плати, збереження робочих місць для членів профспілки, участь найманих працівників в управлінні виробництвом і розподілі виробленого продукту, а також створення сприятливих умов праці.

**Роботодавці --** особи, які управляють власним капіталом або уповноважені управляти капіталом держави, акціонерного товариства, господарського товариства тощо. Роботодавець відповідно до міжнародної класифікації зайнятості – це людина, яка працює самостійно і постійно наймає для роботи одного або декілька осіб.

**Соціальне партнерство** – спільна діяльність уряду, підприємців і профспілок, спрямована на узгодження інтересів і вирішення проблем, перш за все, в соціальній та виробничій діяльності людей. Система взаємодії суб'єктів СТВ, де на засадах соціального миру забезпечується узгодження найважливіших соціально-трудових інтересів роботодавців та найманих працівників.

**Союзи роботодавців** створюються на основі загальних інтересів працедавців як покупців робочої сили. Маючи свої інтереси в отриманні прибутків, завоюванні ринків збуту та ін., підприємці в системі соціального

партнерства бачать можливості проведення злагодженої технічно-економічної та соціальної політики, розвитку виробництва без деструктивних конфліктів.

**Страйк** – тимчасова добровільна відмова працівників від виконання своїх трудових обов'язків (повністю або частково) з метою вирішення колективного трудового спору.

**Трипартизм –** взаємовідносини між працівниками (профспілками, їх об'єднаннями, асоціаціями), роботодавцями (їх об'єднаннями, асоціаціями) і урядом з метою обговорення та прийняття рішень щодо соціально-трудових відносин та пов'язаних з ними економічних питань, які вирішуються шляхом взаємних консультацій та переговорів.

**Трудовий конфлікт** – це випадок загострення протиріч у трудових відносинах.

**Угода** – правовий акт, який регулює соціально-трудові відносини між працівниками і роботодавцями й укладається на рівні держави, регіону, галузі, професії (Генеральна угода, регіональна, галузева, колективний договір).

## *Тема 6. РИНОК ПРАЦІ ТА ЙОГО РЕГУЛЮВАННЯ*

**Відкритий ринок праці** – економічно активне населення, яке шукає роботу та потребує підготовки перепідготовки, а також усі вакантні робочі місця у всіх секторах економіки.

**Вторинний ринок праці** характеризується підвищеною плинністю кадрів і нестабільною зайнятістю, низьким рівнем заробітної плати, відсутністю професійного просування, ростом кваліфікації, слабким соціальним захистом.

**Інфраструктура ринку праці** – це державні заклади, недержавні структури сприяння зайнятості, кадрові служби підприємств і фірм, громадські організації й фонди та ін., що забезпечують найбільш ефективну взаємодію між попитом та пропозицією на ринку праці, а також система нормативно-правового та програмного забезпечення функціонування ринку праці.

**Кон'юнктура ринку праці –** це співвідношення попиту та пропозиції на ринку праці.

**Первинний ринок праці** – ринок зі стабільним рівнем зайнятості, високим рівнем заробітної плати, можливістю професійного просування, прогресивними технологіями і т.п.

**Попит на працю поточний** – потреба в працівниках для заповнення вакантних робочих місць як на умовах основної роботи, так і на умовах сумісництва та виконання разових робіт.

**Попит на працю сукупний –** загальна кількість робочих місць в економіці країни.

**Поточний ринок праці** – кількість вакантних робочих місць та кількість працівників, що активно шукають роботу.

**Прихований ринок праці –** особи, які формально зайняті в економіці, але у той же час у зв'язку зі скороченням виробництва або зміною його структури можуть бути вивільненими.

**Пропозиція праці поточна –** безробітні,що бажають працювати і активно шукають роботу, працівники, що намагаються змінити місце роботи, особи, що бажають працювати у вільний від роботи або навчання час.

**Пропозиція праці сукупна –** всі, хто бажає працювати або працює, тобто економічно-активне населення.

**Ринок праці** − система економічних відносин між продавцями і покупцями товарів та послуг, форма зв'язку між сторонами обміну, в процесі якого встановлюється ринкова ціна об'єкта обміну, відбувається зміна його власника; система суспільних відносин, пов'язаних з наймом і пропозицією праці, тобто з купівлею і продажем послуг праці; механізм, що забезпечує узгодження ціни й умов праці між роботодавцями і найманими працівниками та регулює її попит та пропозицію.

**Сегментація ринку праці** – це поділ працівників і робочих місць на відносно стійкі замкнені сектори або зони, що обмежують мобільність робочої сили.

**Сукупний ринок праці** – визначається загальною чисельністю економічно-активного населення та загальною потребою економіки у найманій робочій силі.

**Трудодефіцитна кон'юнктура ринку праці** – перевищення попиту на працю над її пропозицією при визначеному рівні ставки заробітної плати.

**Трудонадлишкова кон'юнктура ринку праці** – перевищення пропозиції праці над попитом на неї при певному рівні ставки заробітної плати.

## *Тема 7. СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВІ ВІДНОСИНИ ЗАЙНЯТОСТІ*

**Активна політика на ринку праці** — це спрямування дій на підвищення конкурентоздатності робочої сили і розширення сфери докладання праці з метою запобігання безробіттю і збільшення кількості зайнятих.

**Безробіттям** називається соціально-економічна ситуація у суспільстві, за якої частина активних працездатних громадян не може знайти роботу, яку вони здатні виконувати, що обумовлено переважанням пропозиції над попитом.

**Вимушене** безробіття виникає тоді, коли працівник не бажає звільнятися, а адміністрація проводить скорочення персоналу.

**Вторинна зайнятість** — це зайнятість додаткова, на іншому підприємстві або нерегламентована.

**Глобальна зайнятість** — це врахування всіх видів корисної діяльності як у суспільному виробництві так і поза ним. До глобальної зайнятості можна віднести і так звану тіньову економіку та нерегламентовану зайнятість. Поза суспільним виробництвом знаходяться такі суспільно корисні види зайнятості як догляд за дітьми та хворими, ведення домогосподарства, тимчасова зайнятість тощо, але така зайнятість теж є суспільно корисною.

**Добровільна незайнятість** не може бути підставою притягнення громадян до адміністративної, карної та іншої відповідальності. Але тим, хто готовий трудитись і шукає можливості для цього, держава повинна надати відповідну роботу.

**Добровільне** безробіття виникає тоді, коли працівник звільняється за власним бажанням, оскільки він не задоволений рівнем оплати праці, умовами роботи, психологічним кліматом у колективі.

**Економічно доцільне робоче місце** — це робоче місце, яке дозволяє працівникові досягти високої продуктивності праці та мати достойний заробіток.

**Економічна сутність зайнятості** полягає в тому, що це є діяльність зі створення суспільного продукту (національного доходу) з метою участі в суспільно-корисній праці та забезпечення розширеного відтворення робочої сили.

**Зайнятість населення** – це певна сукупність соціально-трудових відносин між людьми з приводу забезпечення працездатного населення робочими місцями; формування, розподілу і перерозподілу трудових ресурсів.

**Застійне безробіття** є особливо небезпечним, якщо триває достатньо довгий час. За результатами досліджень американських соціологів після річної вимушеної перерви в роботі людина практично не може адаптуватися до нормальної трудової діяльності, навіть якщо вдається знайти робоче місце. Відповідно, міжнародна статистика звертає увагу на загальний рівень безробіття понад 12 місяців, так зване тривале застійне безробіття.

**Інституційне безробіття –** це безробіття, яке зумовлене правовими нормами, що впливають на попит і пропозицію праці. Воно може бути, наприклад, спричинене введенням гарантованої мінімальної заробітної плати, недосконалою податковою системою (надмірні соціальні виплати знижують пропозицію праці. Високі ставки оподаткування, скорочуючи доходи, роблять їх порівнянними із сумами виплат за соціальними програмами. Це також знижує пропозицію робочої сили).

**Кількість (чисельність) безробітних** — це абсолютний показник безробіття, що показує його розміри. Відношення кількості безробітних до кількості економічно активного населення – це відносний показник його поширеності, який називається ще ***рівнем безробіття*.**

**Конверсійне безробіття** спричиняється скороченням чисельності армії і перепрофілюванням підприємств військово-промислового комплексу на випуск цивільної продукції.

**Легальна зайнятість** забезпечення місцем роботи відповідно до нормативно-правових норм про працю.

**Нелегальна зайнятість** (тіньовий ринок праці) – діяльність громадян не регламентується жодними державними документами.

**Неповна зайнятість** – це зайнятість певної особи або протягом неповного робочого часу, або з неповною оплатою, або з неповною ефективністю.

**Нестандартна зайнятість** не відповідає стандартним типовим правилам і потребує спеціального правового регулювання.

**Пасивна політика зайнятості** передбачає відповідальність держави за становище працівників і роботодавців на ринку праці. До них належать: реєстрація незайнятих громадян, які шукають роботу, організація систем і надання допомоги по безробіттю, здійснення негрошових форм підтримки безробітних і членів їх сімей.

**Первинна зайнятість** — це зайнятість за основним місцем роботи, тобто там, де знаходиться трудова книжка особи.

**Повна зайнятість населення** — це така зайнятість за якої пропозиція робочої сили повністю покривається попитом з боку суспільного виробництва. Повна зайнятість працездатного населення – це використання всіх трудових ресурсів (повну зайнятість населення не можна плутати з повною зайнятістю особи або групи осіб, що визначаються зайнятістю особи або групи осіб повний робочий день чи тиждень, тобто із зайнятістю за індивідуальним використанням рабочого часу).

**Повна зайнятість** – це зайнятість протягом повного робочого дня (тижня, сезону, року), яка приносить дохід у нормальних для конкретного регіону розмірах.

**Постійна зайнятість**, яка відзначається відносною стабільністю місця роботи.

**Примусова зайнятість (**були колишні соціалістичні країни), в яких конституційно було закріплено не тільки право, а й обов'язок трудитися.

**Сезонне безробіття** стосується тих видів виробництва, які мають сезонний характер і в яких протягом року відбуваються різні коливання попиту на працю (сільське господарство, будівництво).

**Соціальна сутність зайнятості** полягає в тому, що вона відображає не тільки потребу людей у прибутках, але й необхідність особи в самовираженні через суспільно корисну працю, а також відображає ступінь задоволення своїх потреб при певному рівні соціально-економічного розвитку суспільства.

**Стандартна зайнятість**, яка характеризується роботою у виробничому приміщенні роботодавця; стандартним навантаженням протягом дня, тижня, року; наявністю стабільного робочого місця.

**Структурне безробіття**, яке виникає в результаті структурних зрушень в економіці, що впливають на структуру сукупного политу на робочу силу: на одні професії попит підвищується, на інші — падає.

**Технологічне безробіття** — пов'язане з переходом до нової техніки і технології, механізацією та автоматизацією виробництва, що супроводжується вивільненням робочої сили і наймом працівників принципово нових спеціальностей та кваліфікацій.

**Тимчасова зайнятість**, яка пов'язана з тимчасовим, епізодичним або сезонним характером роботи.

**Фрикційне безробіття**, яке пов'язане з переміщенням осіб з однієї роботи на іншу, з однієї місцевості — до іншої. Отже, це своєрідна соціальна, суперечність, яку розуміють як проблему пошуку відповідної роботи.

**Циклічне безробіття**, яке виявляється в умовах спаду як фази економічного циклу.

## *Тема 8. ОРГАНІЗАЦІЯ ПРАЦІ*

**Внутрішнє планування робочого місця** − раціональне оснащення технологічного оснащення та інструментів у шафах, тумбочках, розташування предметів праці на робочому місці.

**Зовнішнє планування робочого місця** − доцільне розміщення на робочому місці основного технологічного та допоміжного обладнання, організаційної оснащення.

**Норма праці –** це величина та структура витрат робочого часу, яка необхідна для виконання певної роботи і є еталоном, з яким порівнюються фактичні затрати часу з метою встановлення ступеня їх раціональності.

**Нормативи праці –** це регламентовані величини режимів роботи обладнання, затрат праці й часу перерв у роботі, які розроблені на підставі заздалегідь проведених досліджень та призначені для багаторазового використання під час розрахунку конкретних норм витрат праці стосовно до визначених організаційно-технічних умов.

**Нормування праці** – вид діяльності з управління підприємством, спрямований на встановлення оптимальних співвідношень між витратами та результатами праці, а також між чисельністю працівників різних груп та кількістю одиниць обладнання.

**Організація праці** − система заходів, яка забезпечує раціональне використання робочої сили, а саме: розстановка людей у процесі виробництва, поділ, кооперування, нормування та стимулювання праці, організація та обслуговування робочих місць, створення сприятливих умов праці.

**Оснащення робочого місця** - забезпечення його всіма необхідними засобами, за допомогою яких можна створити працівникові умови для ефективного виконання ним своїх професійних обов’язків.

**Планування робочого місця –** доцільне просторове розміщення у горизонтальній та вертикальній плоскостях функціонально пов’язаних елементів виробництва, які необхідні для здійснення трудового процесу.

**Поділ праці** – це відокремлення різних видів трудової діяльності, розподіл сукупного трудового процесу на частини, кожна з яких виконується визначеними групами працівників, об’єднаних за загальними професійними або кваліфікаційними ознаками.

**Робоче місце -** це первинна ланка виробництва, зона прикладання праці одного або декількох виконавців, визначена на підставі трудових та інших діючих норм і оснащена необхідними засобами для трудової діяльності.

**Трудова дія –** це логічно завершена сукупність трудових рухів, що виконуються без перерви одним або декількома робочими органами людини при незмінних предметах і засобах праці.

**Трудова операція –** закінчений цикл діяльності одного працівника (або групи працівників) на одному робочому місці, спрямований на зміну одного предмета праці.

**Трудовий прийом –** це частина операції, що являє собою закінчену сукупність трудових дій працівника, які безперервно наступають один за одним і мають конкретне цільове призначення.

**Трудовий процес –** це матеріально і технічно обумовлений, організований процес прикладання людиною розумових та фізичних зусиль для одержання корисного результату, процес перетворення наявних ресурсів у потрібні цінності та блага, що здійснюється і керується людиною.

**Трудовий рух –** це одноразове переміщення робочих органів людини під час виконання трудової дії.

**Умови праці** - сукупність чинників і елементів трудового процесу й виробничого середовища, які впливають на життя, роботу, здоров'я працівника в його професійній діяльності.

## *Тема 9. ЕФЕКТИВНІСТЬ І ПРОДУКТИВНІСТЬ ПРАЦІ*

**Вартісний метод** визначення продуктивності праці дозволяє проводити порівняння рівня і динаміки продуктивності праці на підприємстві, в їх групах, галузі, регіоні, в економіці в цілому і в міжнародних порівняннях. Результат

праці відбивається через показники валової, товарної, реалізованої, чистої, умовно-чистої, нормативно-чистої продукції, доданої вартості та ін.

**Виробіток –** кількість споживчих вартостей, що виготовляється за певний проміжок робочого часу.

**Екологічні умови дії факторів росту ПП** – характеризуються ступенем забрудненості довкілля, природоохоронною діяльністю, умовами праці.

**Ефект** – дія, результат, що характеризується певною кількісною величиною.

**Ефективність** – якісна, відносна характеристика результату діяльності, що визначається відношенням результату до витрат, які пов'язані з його досягненнями

**Ефективність праці (ЕП)** – економічна категорія, яка характеризує результативність живої праці в будь-якій сфері економічної діяльності і відображує всі складові аспекти процесу праці: якість, кількість, інтенсивність, продуктивність, рентабельність, нормативність умов та безпеки праці, внутрішню оцінку праці працівником, його поведінку тощо.

**Критерій ефективності праці** − ступінь відповідності досягнутого рівня виробництва потребам суспільства в суспільно-корисних благах і послугах.

**Матеріальні умови дії факторів росту ПП** знаходять вираження у ступені розвитку продуктивних сил суспільства, економічного розвитку країни, рівня життя населення.

**Міра ефективності** визначається можливостями суспільства, наявністю виробничих ресурсів і ступенем їхнього використання.

**Натуральний метод** вимірювання продуктивності праці передбачає відображення обсягу виробництва у фізичних одиницях (штуках, кілограмах, погонних метрах, квадратних метрах та ін.).

**Природні умови дії факторів росту ПП** характеризуються багатством і особливостями залягання природних копалин, родючості ґрунту, кліматичними особливостями тощо.

**Продуктивність праці** *(з точки зору трудової теорії вартості)* − джерело та узагальнюючий показник ефективності виробництва.

**Продуктивність праці** (*з точки зору теорії факторів виробництва*) – один із показників ефективності будь-якої господарюючої системи.

**Продуктивність праці** − категорія, яка показує економічну ефективність, результативність використання живої праці, яка може бути відображена прямим показником (власне продуктивність праці) – виробітком та зворотним показником - трудомісткістю продукції.

**Резерви зростання ПП** – це невикористані можливості дії того чи іншого фактора; фактично частина фактора, можлива для використання в конкретний момент часу.

**Рентабельність праці** − співвідношення прибутку (**Pi**), отриманого від даного виду діяльності та відповідних затрат праці (**Zi**) витрат на персонал)

**Стратегічна мета підвищення продуктивності праці** – підвищення життєвого рівня населення.

**Суспільні умови дії факторів росту ПП** – визначаються соціальним ладом, характером виробничих відносин, розвитком господарського механізму, рівнем життя. та ін.

**Тактична мета підвищення продуктивності праці** − підвищення ефективності діяльності галузей і підприємств, а також реальне зростання особистих доходів працюючих

**Трудовий метод** визначення продуктивності праці передбачає, що обсяг виробленої продукції розраховується за її трудомісткістю — в незмінних (базисних) нормо-годинах або людино-годинах, а виробіток визначається кількістю незмінних годин, що приходяться на одиницю фактично відпрацьованого часу.

**Трудомісткість** − витрати живої праці на виготовлення одиниці продукції.

**Трудомісткість виробнича** (Твир.) складається з трудомісткості технологічної і обслуговування, тобто це витрати праці основних і допоміжних робітників на виконання одиниці робіт, виготовлення продукції.

**Трудомісткість нормативна** – трудомісткість, розрахована на основі норм праці, що діють на підприємстві: норм часу, норм виробітку, норм часу обслуговування, нормативів чисельності.

**Трудомісткість обслуговування** (Тобсл) − витрати праці допоміжних робітників основних цехів (тобто, зайнятих обслуговуванням основного технологічного процесу) і всіх робітників допоміжних цехів і підрозділів, зайнятих обслуговуванням виробництва.

**Трудомісткість планова** відрізняється від нормативної на величину зниження трудовитрат, що плануються в поточному періоді за рахунок впровадження організаційно-технічних заходів щодо вдосконалення виробництва.

**Трудомісткість повна** продукції (Тп) відображає всі витрати праці на виготовлення кожного виробу та за всією номенклатурою.

**Трудомісткість технологічна** (Ттехн) − витрати праці основних робітників відрядників і погодинників.

**Трудомісткість управління** (Ту) − витрати праці керівників, фахівців та ін. службовців.

**Трудомісткість фактична** - це сума здійснених трудовитрат на випущений об'єм продукції або виконаний об'єм робіт (послуг). Зазвичай розраховується виходячи з чисельності певної категорії працівників і фонду робочого часу, відпрацьованого ними.

**Фактори росту ПП** – сукупність усіх рушійних сил та причин, що впливають на її рівень та динаміку

**Шляхи підвищення продуктивності праці** – це конкретні напрями дії чинників її зростання.

## *Тема 10. ПОЛІТИКА ДОХОДІВ І РІВЕНЬ ЖИТТЯ*

**Вартість послуг робочої сили** є усередненим еквівалентом життєзабезпечення типового представника асоційованої групи людей, які об’єднані спільністю цілей та інтересів, умовами життя та результатами праці, рівнем інтелектуального та культурного розвитку. В цьому визначенні поєднані

витратність та результативність як обов’язкові складові встановлення вартості послуг робочої сили.

**Вартість робочої сили** – це сукупність витрат підприємця, пов'язаних з використанням робочої сили, забезпеченням необхідних умов для підтримання її працездатності, професійно-кваліфікаційної підготовки, утримання сім'ї і виховання дітей, духовного розвитку тощо.

**Витрати роботодавця на робочу силу** складаються з прямих та непрямих витрат. До перших – належать заробітна плата за відпрацьований час та інші виплати за невідпрацьований час (наприклад, оплата відпусток), премії та нерегулярні виплати, виплати в натуральній формі. До других – витрати на оплату житла робітникам, професійне навчання, соціальне забезпечення працівників, утримання громадських служб тощо.

**Грошові доходи** населення включають всі надходження грошей у вигляді оплати праці робітників, доходів від підприємницької діяльності, пенсій, стипендій, різних допомог, доходів від власності у вигляді відсотків, дивідендів, ренти, сум від продажу цінних паперів і нерухомості.

**Доходи населення –** це сума грошових коштів і матеріальних благ, які домашні господарства одержали за певний проміжок часу в натуральному вигляді для підтримання фізичного, морального, економічного та інтелектуального стану людини. Роль доходів визначається тим, що рівень споживання населення прямо залежить від їх рівня. Доходи суспільства діляться на заробітну плату, ренту, відсоток і прибуток.

**Індекс споживчих цін** впливає на купівельну спроможність номінальних доходів населення.

**Натуральний дохід** включає, перш за все, продукцію, вироблену домашнім господарством для власного споживання.

**Нетрудові доходи** – це надходження від діяльності, що ведеться з відхиленням від прийнятих у суспільстві державних правових норм, норм моралі та поведінки громадян.

**Номінальні** доходи характеризують рівень грошових доходів незалежно від оподаткування і цін, а **реальний** дохід характеризує номінальні доходи з урахуванням зміни роздрібних цін і тарифів.

**Особистий розподіл доходів** пов'язаний із способом, за яким сукупний дохід суспільства розподіляється серед окремих домогосподарств. При цьому, сукупний дохід нерівномірно розподіляється між групами сімей. Частина доходів населення надходить державі як індивідуальні податки, а залишок розподіляється на особисте споживання і заощадження.

**Прожитковий мінімум** є показником обсягу та структури споживання основних матеріальних благ та послуг на мінімально допустимому рівні, що забезпечує підтримування активного фізичного стану різних соціально-демографічних груп. Відтак, мінімальні розміри оплати праці, а також пенсії за віком, стипендії, соціальні допомоги та інші компенсаційні виплати мають орієнтуватися на величину прожиткового мінімуму, бюджет якого є вартісною оцінкою натурального набору прожиткового мінімуму, а також включає всі витрати на податки та інші обов'язкові платежі.

**Рівень бідності та чисельність бідних** залежить від межі бідності, офіційно встановленої державою. Ця межа, у свою чергу, залежить від фінансових можливостей країни, оскільки декларовані межі бідності ґрунтуються на певних розмірах соціальних програм.

**Рівень життя** — це соціально-економічна категорія, яка відображає ступінь розвитку і задоволення фізичних, духовних і соціальних потреб населення, а також умови в суспільстві для розвитку і задоволення цих потреб.

**Сукупні доходи** розподіляються відповідно до функції, яку виконує одержувач доходу. Функціональний розподіл формує первинні доходи населення. Як засвідчує практика розвинутих країн, у змішаній економіці основна частина загального доходу припадає на заробітну плату, а дохід дрібних власників є, по суті, комбінацією заробітної плати, прибутку, ренти і відсотка.

**Трудовий дохід** — це дохід, який отримує працівник у результаті своєї економічної діяльності як наймана робоча сила або у разі самостійної зайнятості. Слід розрізняти також трудові доходи від основної роботи за наймом і доходи від вторинної зайнятості.

**Функціональний розподіл доходів** пов'язаний із функцією, яку виконує одержувач доходу.

**Ціна послуг робочої сили** розглядається, з одного боку, як ринкова вартість цього специфічного товару, а з другого, – як складова фактичних витрат роботодавця на робочу силу.

## *Тема 11. ЗАРОБІТНА ПЛАТА ТА МЕХАНІЗМ ЇЇ РЕГУЛЮВАННЯ*

**Акордна система оплати праці.** Вона застосовується для окремих груп робітників. Її сутність полягає у тому, що відрядна розцінка встановлюється не на окрему виробничу операцію, а на весь комплекс робіт загалом, виходячи із чинних норм часу і розцінок. Порівняно з прямою відрядною оплатою за акордної системи заздалегідь визначені обсяг робіт і строк їх виконання, відома сума заробітної плати за нарядом залежно від виконання завдання.

**Безтарифна система оплати праці** — це організація оплати праці, що ґрунтується на принципі часткового розподілу зароблених коллективом коштів між працівниками згідно з прийнятими співвідношеннями (коефіцієнтами) в оплаті праці різної якості (залежно від кваліфікації, посади, спеціальності працівників тощо). У них не використовуються гарантовані тарифні ставки і посадові оклади, більшість видів премій, доплат і надбавок.

Визначено розміри посадових окладів. У схемах передбачено два розміри посадових окладів — мінімальний і максимальний.

**Вимірювально-розподільча функція** заробітної плати спрямована на відображення міри живої праці при розподілі фондів споживання між найманими працівниками та власниками засобів виробництва. За допомогою заробітної плати визначається індивідуальна частка у фонді споживання кожного учасника виробничого процесу відповідно до його трудового внеску.

Відпрацьований робочий час, так і інших виплат, які гарантовані договірними угодами за невідпрацьований час: оплата чергових та додаткових відпусток, навчальних відпусток; часу проходження профперенавчання, підвищення кваліфікації з відривом від основної роботи; оплата браку та простоїв не з вини працівника та ін., які передбачені законами України (КЗпП, "Про оплату праці", "Про підприємства" та ін.*)*.

**Відрядна-преміальна система оплати праці.** Сутність її полягає в тому, що робітникові нараховується, крім заробітку за прямою відрядною системою, премія за виконання і перевиконання певних кількісних і якісних показників. Розмір премії установлюється у відсотках до заробітку, визначеному за відрядними розцінками.

**Відрядна-прогресивна система**. За цією системою оплати праці виробіток робітників у межах виробничого завдання виплачується за твердими нормами (розцінками), а виробіток понад завдання – за підвищеними розцінками, причому розцінки збільшуються прогресивно зі збільшенням кількості продукції, виробленої понад завдання.

**Відтворювальна функція** полягає у забезпеченні працівників та членів їх родини необхідними життєвими благами для відновлення витраченої в процесі виробництва робочої сили та для відтворення поколінь. Реалізація цієї функції забезпечується встановленням державою гарантованого мінімуму заробітної плати та прожиткового мінімуму.

**Гнучка система оплати праці —** це система, за якою певна частина заробітку ставиться в залежність від особистих заслуг і загальної ефективності роботи підприємства. Під час визначення розміру оплати праці враховується значущість працівника, його здатність досягнути певних цілей щодо розвитку організації (фірми), а не лише стаж, кваліфікація чи професійна майстерність.

**Годинні тарифні ставки** застосовуються у тих випадах, коли завдання робітнику встановлюється у вигляді норм часу на одиницю виробу або роботи. Вони є основою додаткових виплат робітникам за роботу в нічний час, понаднормові роботи, умови праці.

**Головним завданням організації оплати праці** є знаходження оптимального співвідношення між державним та договірним регулюванням заробітної плати. Зміст угод та договорів на різних рівнях управління економікою й сфери їх впливу визначено Законами України “Про оплату праці”, “Про колективні договори та угоди” та ін.

**Денні тарифні ставки** встановлюються у тих випадках, коли робітники працюють на основі змінних норм виробітку.

**До інших заохочувальних та компенсаційних виплат** належать виплати у вигляді винагород за підсумками роботи за рік, винагороди за винаходи і раціоналізаторські пропозиції, матеріальна допомога, вартість путівок на лікування та відпочинок тощо.

**До основних суб'єктів організації оплати праці** належать органи державної влади та місцевого самоврядування (ст. 5 Закону “Про оплату праці”).

**Договірне регулювання оплати праці** найманих працівників в Україні здійснюється на основі системи тарифних угод на всіх рівнях управління, які досягаються в результаті колективних переговорів.

**Додаткова заробітна плата** — це винагорода за працю понад установлені норми, за трудові успіхи та винахідливість і за особливі умови праці. До додаткової заробітної плати входять надбавки та доплати до тарифних ставок та посадових окладів у розмірах, передбачених чинним законодавством (за високу кваліфікаційну майстерність, за класність водіям, персональні надбавки, за знання іноземної мови тощо). Сюди також належать оплата щорічних і додаткових відпусток, компенсація за невикористану відпустку, премії за виробничі результати, включаючи премії за економію матеріальних ресурсів тощо.

**Доплати** пов'язані з роботою, яку виконує працівник, і вони мають компенсаційний характер і призначення.

**Заробітна плата як елемент ринку праці** є ціною робочої сили, а також статтею витрат на виробництво, що включається до собівартості продукції,

робіт (послуг) на окремому підприємстві. Слід зазначити, що заробітна плата є найважливішою ціною в економіці; це єдине (або головне) джерело доходу.

**Кваліфікаційний довідник** посад керівників, спеціалістів і службовців є нормативним документом, у якому даються загальногалузеві кваліфікаційні характеристики. За його допомогою можна визначити коло виконуваних обов'язків кожним керівником, спеціалістом і службовцем, правильно встановити поділ праці між керівниками та спеціалістами, забезпечити єдність у їх посадових обов'язках і вимогах, які до них ставляться.

**Контракт –** це особлива форма трудового договору, в якому вказується термін його дії, права, обов'язки і відповідальність сторін, умови оплати та організації плати працівників і умови, щодо розірвання договору можуть установлюватися угодою двох сторін.

**Контрактна система оплати праці,** яка може застосовуватися поряд з наявною на підприємстві системою оплати праці.

**Метою організації оплати** праці є її диференціація та регулювання за категоріями персоналу залежно від складності, важкості робіт, що виконуються, умов праці, а також індивідуальних та колективних результатів праці за умов забезпечення гарантованого в генеральній, галузевій угодах та колективному договорі заробітку за виконання норми праці.

“**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).” Розмір мінімальної заробітної плати встановлюється Верховною Радою України за поданням Кабінету Міністрів України, як правило, один раз на рік під час затвердження Державного бюджету України з урахуванням пропозицій, вироблених шляхом переговорів представників професійних спілок, власників або уповноважених ними органів, які об'єдналися для ведення колективних переговорів і укладення генеральної угоди. Розмір мінімальної заробітної плати переглядається залежно від зростання індексів цін на споживчі товари і тарифів на послуги за угодою сторін колективних переговорів.

**Місячні тарифні ставки** застосовуються для допоміжних робітників.

**Надбавки** – це виплати, пов'язані, як правило, з особою конкретного працівника, в першу чергу – з його кваліфікацією, професійною майстерністю, ставленням до своїх обов'язків тощо. Вони мають стимулюючий характер.

**Непряма відрядна система заробітної плати** застосовується для оплати праці допоміжних робітників, зайнятих обслуговуванням основних робітників-відрядників. При цьому заробіток допоміжних робітників залежить від результатів роботи робітників-відрядників, яких вони обслуговують. Ця система стимулює допоміжних робітників покращувати обслуговування верстатів, агрегатів автоматичних ліній для безперебійної і ритмічної їх роботи. За цією системою у промисловості можуть оплачуватися слюсарі-ремонтники, електрики, наладчики устаткування, кранівники та ін.

**Номінальна заробітна плата** – це сума коштів, які одержують працівники за виконаний обсяг робіт, кількість та якість витраченої праці та кінцевих результатів діяльності підприємства. Така форма зарплати дозволяє здійснювати обмін на необхідні товари, проте більш точною характеристикою доходів є **реальна заробітна плата.**

**Нормування праці** допомагає встановлювати науково обгрунтовані затрати праці, підвищувати продуктивність праці за допомогою використання нової техніки, вдосконалення організації праці, зменшення витрат на випуск продукції. При використанні необґрунтованих норм відбувається підвищення собівартості продукції, зниження прибутку, що призводить до порушення принципу оплати залежно від кількості затраченої праці.

**Оплата праці** – передбачає розробку механізму визначення розміру заробітної плати за відпрацьований час і виплат за невідпрацьований час, а також приведення складових елементів її механізму у визначену систему, установлення між ними взаємозалежності, що забезпечує дотримання принципів організації заробітної плати і реалізацію її функцій.

**Оптимізаційна функція** забезпечує певні пропорції в зростанні рівнів заробітної плати та продуктивності праці. Призначення цієї функції на рівні

держави полягає в зв'язку з платоспроможністю попиту та товарної пропозиції, а на рівні підприємства – в забезпеченні ефективності виробництва на засадах випереджаючого зростання продуктивності праці над зростанням заробітної плати. Реалізація цієї функції здійснюється вживанням заходів, які забезпечують зниження заробітної плати в розрахунку на одиницю продукції.

**Організація оплати праці** – це приведення складових елементів її механізму в певну систему й встановлення між ними взаємозалежності, завдяки чому забезпечується додержання принципів організації заробітної плати та реалізація її функцій.

**Основна заробітна плата -** належить заробітна плата, нарахована за виконану роботу відповідно до встановлених норм праці (норми часу, виробітку, обслуговування, посадові обов'язки) за відрядними розцінками, тарифними ставками робітників та посадовими окладами службовців. До основної заробітної плати включено також суми авторського гонорару працівникам мистецтва, редакцій газет та журналів, телеграфних агентств, видавництв, радіо, телебачення та інших підприємств і (або) оплата їх праці, що здійснюється за ставками (розцінками) авторської (постановочної) винагороди, нарахованої на певному підприємстві.

**Основними елементами організації праці** на рівні підприємства є нормування праці, тарифна система, форми та системи заробітної плати і угоди та договори на різних рівнях економіки. Всі ці елементи мають своє призначення та тісно взаємопов'язані між собою. Платоспроможний попит формується під дією двох основних чинників – потреб та доходів суспільства, та з допомогою заробітної плати в умовах ринку встановлюються необхідні пропорції між товарним попитом та пропозицією.

**Посадові оклади** – це постійна, гарантована частина їх заробітної плати, яка не залежить від результатів роботи підприємства і того підрозділу, де вони безпосередньо зайняті. Ця частина має становити приблизно 75-80% від загальної суми заробітку.

**Принципи організації заробітної плати** – це об’єктивні, науково обґрунтовані положення, що відображують дію економічних законів, спрямованих на якомога більшу реалізацію функцій заробітної плати.

**Суб'єктами організації оплати праці є:** органи державної влади та місцевого самоврядування; власники, об'єднання власників або їхні представницькі органи; професійні спілки, об'єднання професійних спілок або їхні представницькі органи; працівники.

**Пряма (проста) відрядна система оплати праці**. За індивідуальною прямою відрядною системою розмір заробітної плати прямо залежить від результатів роботи кожного робітника. Виготовлена робітником продукція або виконана ним робота оплачується за індивідуальними розцінками.

**Регулювальна функція заробітної плати** вирішує проблеми регулювання вартості робочої сили на ринку праці під впливом співвідношення її попиту та пропозиції і розподілу трудових ресурсів за регіонами, галузями, підприємствами з урахуванням як особистих інтересів працівника щодо сфери прикладання своєї праці та інтересів ринкового виробництва, зумовлених економічною кон’юнктурою.

**Ресурсно-розміщувальна функція заробітної плати** спрямована на оптимізацію розміщення трудових ресурсів по регіонах, галузях економіки, підприємствах. У сучасних умовах, коли державне регулювання в сфері розміщення трудових ресурсів мінімальне, а формування ефективного ринку праці можливе лише при наявності вільного вибору працівником місця праці, намагання підвищити свій життєвий рівень, зумовлює переміщення з метою пошуку роботи, яка б максимально задовольнила його потреби.

**Рівень індивідуальної заробітної плати** працівників залежно від їх кваліфікації, умов праці, галузевих особливостей встановлюється за допомогою тарифної системи. Це сукупність нормативних актів, за допомогою яких здійснюється розподіл та регулювання заробітної плати різних груп та категорій працівників.

**Соціальна функція заробітної плати** покликана забезпечити рівну заробітну плату в однакових умовах праці та усунення будь-якої дискримінації в оплаті праці. Реалізація цієї функції забезпечується поєднанням державного та договірного регулювання заробітної плати.

**Ставка 1-го розряду** – це мінімальна заробітна плата працівника, визначена в колективному договорі, тобто вона відображає законодавче встановлений розмір заробітної плати за просту, некваліфіковану працю, нижче від якого не може здійснюватися оплата за виконану працівником місячну, годинну норму праці (обсяг роботи). Установлення розміру тарифної ставки 1-го розряду залежить від економічного стану підприємства, його фінансових можливостей на період дії колективного договору, рівня середньої заробітної плати, що склався на підприємстві на кінець поточного року, державної, галузевої і регіональної гарантії мінімальної заробітної плати. Тарифні ставки наступних розрядів вираховують множенням тарифної ставки 1-го розряду на відповідний тарифний коефіцієнт.

**Стимулююча функція заробітної плати** полягає у встановленні залежності розміру заробітної плати від особистого вкладу працівника та результатів діяльності всього колективу підприємства. Ця залежність повинна постійно стимулювати працівника в покращенні результатів своєї діяльності. Реалізація цієї функції забезпечується розробкою на підприємстві ефективних систем оплати та преміювання праці, залученням працівників до управління підприємством та ін.

**Схеми посадових окладів** — це повний перелік найменувань посад, необхідних для нормального функціонування підприємства, для кожної із яких визначено розмір оплати праці.

**Тарифна система** оплати праці є сукупністю нормативів, за допомогою яких здійснюються диференціація і регулювання рівня заробітної плати різних груп і категорій працівників залежно від зазначених вище чинників.

**Тарифна сітка** – це важливий елемент тарифної системи, що є сукупністю кваліфікаційних розрядів і відповідних їм тарифних коефіцієнтів, за

допомогою яких установлюється безпосередня залежність оплати праці робітників від їх кваліфікації. Вона слугує для визначення співвідношення в оплаті праці робітників, які виконують роботи різної складності.

**Тарифна ставка** є вираженим у грошовій формі абсолютним розміром оплати праці різних груп та категорій робітників за одиницю часу (годину, день, місяць), що встановлюється за кожним з кваліфікаційних розрядів. Відповідно до цього розрізняють годинні, денні й місячні тарифні ставки робітників.

**Тарифно-кваліфікаційні довідники** – це нормативні документи, в яких усі види фахів і робіт розподіляються на групи залежно від їх складності. Нині в усьому народному господарстві країни діє Єдиний тарифно-кваліфікаційний довідник професій працівників (ЄТКД), що складається з 72 випусків (кожен з них з окремих видів виробництва і робіт).

**Функція заробітної плати** – це її призначення, роль, складова сфери практичної діяльності в узгодженні та реалізації інтересів головних суб'єктів соціально-трудових відносин – найманих працівників і роботодавців.

**Штатний розпис** є внутрішнім нормативним документом, де вказано перелік посад, що є на підприємстві, чисельність працівників за кожною з них і розміри їхніх місячних посадових окладів. Штатний розпис включається у тарифну угоду на виробничому рівні як складова колективного договору, що укладається на підприємстві.

**Штатно-посадова система** є основою оплати праці керівників, спеціалістів і службовців**.**

## *Тема 12. АНАЛІЗ І ПЛАНУВАННЯ У СФЕРІ ПРАЦІ*

**Аналіз** –дослідження впливу окремих чинників на об'єкт та його вивчення за елементами.

**Аудит у сфері праці** - це система заходів зі збору інформації, аналізу та ефективності діяльності підприємства, які характеризують результативність

функціонування трудового потенціалу, ефективність організації соціально-трудових відносин.

**Групування** – розкриття характеристик явища через групування та порівняння цих груп.

**Деталізація** – поділ узагальнених показників на окремі групи за певними ознаками.

**Економічний аналіз у трудовій сфері** − система спеціальних знань, яка пов'язана з: дослідженням взаємопов'язаних економічних процесів, які складаються під впливом об'єктивних економічних законів і факторів суб'єктивного характеру; науковим обґрунтуванням трудових процесів та об'єктивною оцінкою їх виконання; визначенням невикористаних внутрішньогосподарських резервів удосконалення та оптимізації процесів у соціально-трудовій сфері; узагальненням передового досвіду, з прийняттям оптимальних управлінських рішень.

**Економічний аспект аудиту**− визначення конкурентоспроможності підприємства у сфері праці; ефективності функціонування служби управління персоналом; розрахунок економічної ефективності самого аудиту, порівняння витрат на аудиторську перевірку з її результатами.

**Експертні оцінки** – висновки та оцінки спеціалістів щодо окремого питання чи об'єкта.

**Зведення** – форма узагальненого представлення різноманітних показників для оцінки певного процессу чи явища.

**Комплексна система показників праці містить такі їх групи:** загально-економічні показники; результативність роботи; кадрові показники; оплата праці та витрати на соціальні виплати; загальні витрати на персонал; умови праці.

**Мета планування соціального розвитку трудових колективів** − підвищення ефективності діяльності підприємства за рахунок соціальних чинників; створення умов для подальшого задоволення потреб працівників та для розвитку членів колективу

**Організаційно – технологічний аспект аудиту** − перевірка документації та аналіз показників, які свідчать про легітимність та ефективність діяльності підприємства;

**Плановий фонд заробітної плати** – вся сума коштів, що спрямовується на оплату праці працівників у плановому періоді.

**Планування праці** - це встановлення доцільних і бажаних пропорцій праці, її продуктивності, чисельності персоналу, фонду заробітної плати для виконання виробничої програми

**Порівняння** - зіставлення досліджуваного рівня із нормативною базою, даними за попередній період цього підприємства чи аналогічного

**Соціально-психологічний аспект аудиту** − оцінка СТВ на підприємстві;

**Соціальний розвиток трудових колективів** − 1) процеси соціалізації кожного та всього колективу, які дають змогу регулювати та врівноважувати інтереси особистості, колективу та всього суспільства; 2) сума факторів, які формують показники соціальної сфери життєдіяльності трудового колективу, та сприяють здійсненню функцій трудових колективів як соціальних утворень; 3)помітні перетворення, які тягнуть за собою кількісні та якісні зміни у сферах життєдіяльності трудових колективів, сприяють утвердженню колективізму й індивідуального особистісного самовираження членів колективу, підвищенню соціального статусу колективу і його членів, удосконаленню соціальної та професійної структур, збагаченню інституційної та професійної мотивації, формуванню системи цінностей.

**Статистичний аналіз** – складання статистичних таблиць, рядів, використання статистичних методів, формул.

**Факторний метод планування продуктивності праці** дозволяє визначити можливе зростання продуктивності праці за рахунок кожного фактора та за рахунок дії всіх факторів.

## *Тема 13. МОНІТОРИНГ СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВОЇ СФЕРИ ЯК ІНСТРУМЕНТ РЕГУЛЮВАННЯ Й ВДОСКОНАЛЕННЯ СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВИХ ВІДНОСИН*

**Адміністративна статистика** − стандартизовані дані статистичної звітності підприємств та організацій, державної служби зайнятості та інших суб'єктів економічної діяльності, органів державного управління.

**Вибіркові обстеження домогосподарств** − дослідження у вигляді опитування з високою мірою регулярності (раз у рік, у півроку, у квартал, у місяць).

**Вибіркові обстеження та переписи підприємств** − дослідження трудової діяльності з погляду виробничих процесів та внутрішніх ринків праці.

**Моніторинг СТС** − постійний або періодичний перегляд виконання адміністрацією певної програми з метою оцінки поточних результатів, виявлення труднощів, негативних тенденцій та розробки рекомендацій для їх усунення *(визначення МОП)*.

**Моніторинг СТС** − державна система безперервного спостереження та наукового аналізу найбільш актуальних соціально-трудових процесів та явищ з метою систематичної оцінки стану трудових відносин, вироблення варіантів найбільш доцільних управлінських рішень у соціально-трудовій сфері, попередження соціальних конфліктів.

**Організаційно-технологічна схема моніторингу СТС** визначає функціональну взаємодію відповідальних виконавців зі збору, передачі, обробки та аналізу інформації, яка формується на основі єдиної системи статистичних показників та методології їх обчислення, затверджених Державним комітетом статистики України.

**Переписи населення** − дослідження з повним охопленням сукупності населення для отримання всеосяжної інформації про нього.

**Соціологічні обстеження** − аналіз соціальних явищ за допомогою соціологічних методів, які дають змогу систематизувати факти про процеси,

відносини, взаємозв'язки, залежності, щоб робити обґрунтовані висновки і рекомендації.

## *Тема 14. ВПЛИВ МІЖНАРОДНОЇ ОРГАНІЗАЦІЇ ПРАЦІ НА РОЗВИТОК ТА РЕГУЛЮВАННЯ СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВИХ ВІДНОСИН ТА МІЖНАРОДНИЙ ДОСВІД ЇХ РЕГУЛЮВАННЯ*

**Адміністративна рада** є виконавчим органом МОП. Вона направляє роботу МОП у період між конференціями, проводить у життя її рішення, направляє діяльність міжнародного бюро праці (МБП), а також різних комітетів, що створюються при Адміністративній раді.

**Конвенція МОП** – міжнародні трудові норми, що розробляються та приймаються МОП, та підлягають ратифікації. Після цього вони стають обов'язковими для виконання в країні, яка їх ратифікувала.

**Міжнародна конференція праці (МКП)** - це найвищий орган МОП. Її робота визначається спеціальним Регламентом. МКП збирається щорічно на початку червня в Женеві.

**Міжнародна організація з питань міграції (МОМ)** - Авторитетна міжнародна організація, яка займається проблемами міграції населення, створена в 1951 році. Метою МОМ є забезпечення у всьому світі упорядкованої міграції осіб, яким необхідні міжнародні міграційні послуги. Керівним органом МОМ є Рада, яка складається з представників всіх держав-учасників і уповноважена ухвалювати остаточні рішення з питання політики, програм і фінансування Організації. У МОМ входять 46 країн-членів і 35 країн-спостерігачів. МОМ має тісні зв'язки з іншими міжнародними організаціями, які займаються соціальними, економічними і демографічними аспектами міжнародної міграції, а також із рядом міжнародних громадської організацій.

**Міжнародна організація праці (МОП)** — це міжнародний організаційний центр для аналізу таких проблем і вироблення рішень, що ведуть до поліпшення умов праці. Спеціалізована організація (зараз працює під егідою ООН), яка створена в 1919 році з метою вивчення і покращення умов

праці та життя трудящих шляхом розробки Конвенцій та Рекомендацій з питань трудового законодавства. Місце знаходження – Женева.

**Міжнародна трудова міграція.** Основні причини виникнення й існування міжнародної трудової міграції можна розглянути як з боку країн-донорів так і країн-реципієнтів. По ступені легальності виділяють легальну і нелегальну трудову міграцію. Міжнародна трудова міграція має як позитивні, так і негативні соціально-економічні наслідки.

**Міжнародне бюро праці (МБП**), штаб-квартира якої знаходиться в Женеві, являється постійним секретаріатом МОП, її адміністративним і виконавським органом, дослідницьким й інформаційним центром. Персонал МБП, зайнятий в центральному апараті бюро в Женеві і в країнах, де МОП здійснює свої проекти соціальної співпраці.

**Міжнародний інститут соціально-трудових досліджень,** створений в 1960 р., є самостійною установою, мета якої - сприяти поглибленому вивченню і розумінню проблем праці і розробляти методи їх рішення. Інститут здійснює такі програми: праці й економічного розвитку; праці та нової системи організації виробництва; соціального забезпечення і тристоронності.

**Міжнародний навчальний центр** у Туріні (Італія) − найбільший навчальний заклад системи ООН. Діяльність Центру присвячена виключно розвитку людських ресурсів і виходить з принципу, за яким внесок у зміцнення людського потенціалу є найефективнішим способом досягнення соціального прогресу і зміцнення держав, що розвиваються.

**Міжнародні трудові норми.** Одна з найважливіших функцій МОП — прийняття тристоронньою Міжнародною конференцією праці (за участю представників урядів, роботодавців і трудящих) конвенцій і рекомендацій, що встановлюють міжнародні трудові норми. Ратифікуючи конвенції, держави-члени беруть на себе зобов'язання послідовно проводити в життя їх положення. Рекомендації служать керівництвом у галузі політики, законодавства та практики.

**Нормативні акти ООН –** це головний внесок у міжнародне правове регулювання СТВ полягає в тому, що вони сформулювали пакет основних прав людини, які повинні міститися в законодавстві будь-якої країни, яка претендує на те, щоб її вважали цивілізованою.

**Правове регулювання соціально-трудових відносин (СТВ) в Україні.** Для регулювання СТВ Україна з урахуванням міжнародних і регіональних трудових стандартів створює систему законодавчої і нормотворчої діяльності. Вона охоплює такі напрями як зайнятість, оплата праці, соціальна політика, умови і охорона праці, робочий час, демографічна політика тощо. Основою є Конституція України. Трудові правовідносини можуть регулюватися актами компетентних органів держави. До них відносяться: діючі міжнародні договори за участю України, Закони України, Укази Президента України, Ухвали Кабінету Міністрів України, накази та інструкції міністерств, комітетів і відомств України, накази керівників підприємств та ін.

**Регіональні стандарти праці.** До регіональних стандартів праці відносяться: трудові стандарти Ради Європи (РЕ); трудові стандарти Європейського Союзу (ЄС); трудові стандарти Співдружності Незалежних Держав (СНД); трудові стандарти Організації американських держав (ОАД); трудові стандарти Організації африканської єдності (ОАЕ); трудові стандарти Арабської організації праці (АОП).

**Рекомендація МОП** – міжнародний правовий акт, призначений лише для створення орієнтирів під час розробки державами – членами МОП своєї політики в сфері трудових відносин та розробки національного законодавства й практичних рекомендацій. Створює умови для ратифікації Конвенцій МОП.

**Стандарти МОП.** МОП має статус спеціалізованої установи ООН, пов'язаної з нею особливою угодою. Визначення значення МОП у регулюванні СТО це є розробка, ухвалення і контроль за виконанням міжнародних трудових стандартів − конвенцій і рекомендацій.

# ДОДАТКИ

Додаток А

Таблиця А.1.

***Чисельність населення у 1990-2009 рр.***

*(на 1 січня)*

| Роки | Кількість наявного населення | | | Кількість постійного населення | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | всього, тис.осіб | у тому числі | | всього, тис.осіб | у тому числі | |
| | | міське | сільське | | чоловіки | жінки |
| **1990** | 51838,5 | 34869,2 | 16969,3 | 51556,5 | 34535,6 | 17020,9 |
| **1991** | 51944,4 | 35085,2 | 16859,2 | 51623,5 | 23886,5 | 27737,0 |
| **1992** | 52056,6 | 35296,9 | 16759,7 | 51708,2 | 23949,4 | 27758,8 |
| **1993** | 52244,1 | 35471,0 | 16773,1 | 51870,4 | 24046,3 | 27824,1 |
| **1994** | 52114,4 | 35400,7 | 16713,7 | 51715,4 | 23981,1 | 27734,3 |
| **1995** | 51728,4 | 35118,8 | 16609,6 | 51300,4 | 23792,3 | 27508,1 |
| **1996** | 51297,1 | 34767,9 | 16529,2 | 50874,1 | 23591,6 | 27282,5 |
| **1997** | 50818,4 | 34387,5 | 16430,9 | 50400,0 | 23366,2 | 27033,8 |
| **1998** | 50370,8 | 34048,2 | 16322,6 | 49973,5 | 23163,5 | 26810,0 |
| **1999** | 49918,1 | 33702,1 | 16216,0 | 49544,8 | 22963,4 | 26581,4 |
| **2000** | 49429,8 | 33338,6 | 16091,2 | 49115,0 | 22754,7 | 26360,3 |
| **2001** | 48923,2 | 32951,7 | 15971,5 | 48663,6 | 22530,4 | 26133,2 |
| **2002*** | 48457,1 | 32574,4 | 15882,7 | 48240,9 | 22316,3 | 25924,6 |
| **2003** | 48003,5 | 32328,4 | 15675,1 | 47823,1 | 22112,5 | 25710,6 |
| **2004** | 47622,4 | 32146,4 | 15476,0 | 47442,1 | 21926,8 | 25515,3 |
| **2005** | 47280,8 | 32009,3 | 15271,5 | 47100,5 | 21754,0 | 25346,5 |
| **2006** | 46929,5 | 31877,7 | 15051,8 | 46749,2 | 21574,7 | 25174,5 |
| **2007** | 46646,0 | 31777,4 | 14868,6 | 46465,7 | 21434,7 | 25031,0 |
| **2008** | 46372,7 | 31668,8 | 14703,9 | 46192,3 | 21297,7 | 24894,6 |
| **2009** | 46143,7 | 31587,2 | 14556,5 | 45963,4 | 21185,0 | 24778,4 |

** За даними Всеукраїнського перепису населення станом на 5 грудня 2001 року.*

Таблиця А.2.

***Розподіл населення за віком у 1990-2009 рр.***

*(на 1 січня)*

| Роки | Розподіл населення за віком на початок року, тис.осіб | **у тому числі у віці:** | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | | 0-14 років | 15-24 роки | 25-44 роки | 45-64 роки | 65 і понад років |
| **1990** | 51556,5 | 11084,2 | 6935,2 | 14513,2 | 12849,3 | 6174,6 |
| **1991** | 51623,5 | 11029,5 | 7002,9 | 14764,5 | 12497,5 | 6329,1 |
| **1992** | 51708,2 | 10951,4 | 7055,0 | 14879,3 | 12314,3 | 6508,2 |
| **1993** | 51870,4 | 10915,4 | 7118,7 | 15006,7 | 12139,3 | 6690,3 |
| **1994** | 51715,4 | 10767,7 | 7146,1 | 14973,0 | 11965,3 | 6863,3 |
| **1995** | 51300,4 | 10528,7 | 7159,6 | 14727,0 | 11924,0 | 6961,1 |
| **1996** | 50874,1 | 10246,0 | 7164,4 | 14578,3 | 11826,4 | 7059,0 |
| **1997** | 50400,0 | 9952,4 | 7131,7 | 14435,2 | 11827,9 | 7052,8 |
| **1998** | 49973,5 | 9624,5 | 7117,9 | 14325,9 | 11878,6 | 7026,6 |
| **1999** | 49544,8 | 9206,0 | 7202,0 | 14226,8 | 12008,4 | 6901,6 |
| **2000** | 49115,0 | 8781,0 | 7275,9 | 14092,2 | 12147,0 | 6818,9 |
| **2001** | 48663,6 | 8373,3 | 7325,5 | 13992,0 | 12128,8 | 6844,0 |
| **2002*** | 48240,9 | 7949,9 | 7381,2 | 13851,5 | 12079,7 | 6978,6 |
| **2003** | 47823,1 | 7569,5 | 7457,8 | 13726,8 | 11875,5 | 7193,5 |
| **2004** | 47442,1 | 7246,3 | 7478,6 | 13590,9 | 11757,0 | 7369,3 |
| **2005** | 47100,5 | 6989,8 | 7455,7 | 13460,6 | 11687,2 | 7507,2 |
| **2006** | 46749,2 | 6764,7 | 7366,7 | 13342,8 | 11707,8 | 7567,2 |
| **2007** | 46465,7 | 6606,4 | 7266,8 | 13249,5 | 11739,9 | 7603,1 |
| **2008** | 46192,3 | 6501,1 | 7103,1 | 13206,6 | 11874,8 | 7506,7 |
| **2009** | 45963,4 | 6476,2 | 6829,9 | 13255,5 | 12084,4 | 7317,4 |

** За даними Всеукраїнського перепису населення станом на 5 грудня 2001 року.*

Таблиця А.3.

***Абсолютні показники руху населення у 1990-2008 рр.***

| Роки | Кількість народжених, тис. осіб | Кількість померлих, тис. осіб | Природний приріст населення, тис. осіб | Міграція населення між Україною та іншими державами приріст (-скорочення) населення, тис.осіб | Кількість зареєстрованих шлюбів, одиниць | Кількість зареєстрованих розлучень, одиниць |
|---|---|---|---|---|---|---|
| 1990 | 657,2 | 629,6 | 27,6 | 78,3 | 482,8 | 192,8 |
| 1991 | 630,8 | 669,9 | -39,1 | 151,3 | 493,1 | 200,8 |
| 1992 | 596,8 | 697,1 | -100,3 | 287,8 | 394,1 | 222,6 |
| 1993 | 557,5 | 741,7 | -184,2 | 54,5 | 427,9 | 219,0 |
| 1994 | 521,5 | 764,6 | -243,1 | -142,9 | 399,2 | 207,6 |
| 1995 | 492,9 | 792,6 | -299,7 | -131,6 | 431,7 | 198,3 |
| 1996 | 467,2 | 776,7 | -309,5 | -169,2 | 307,5 | 193,0 |
| 1997 | 442,6 | 754,2 | -311,6 | -136,0 | 345,0 | 188,2 |
| 1998 | 419,2 | 719,9 | -300,7 | -152,0 | 310,5 | 179,7 |
| 1999 | 389,2 | 739,2 | -350,0 | -138,3 | 344,9 | 175,8 |
| 2000 | 385,1 | 758,1 | -373,0 | -133,6 | 274,5 | 197,3 |
| 2001 | 376,4 | 745,9 | -369,5 | -152,2 | 309,6 | 181,3 |
| 2002 | 390,7 | 754,9 | -364,2 | -33,8 | 317,2 | 183,5 |
| 2003 | 408,6 | 765,4 | -356,8 | -24,2 | 371,0 | 177,2 |
| 2004 | 427,3 | 761,3 | -334,0 | -7,6 | 278,2 | 173,2 |
| 2005 | 426,1 | 782,0 | -355,9 | 4,6 | 332,1 | 183,5 |
| 2006 | 460,4 | 758,1 | -297,7 | 14,2 | 355,0 | 179,1 |
| 2007 | 472,7 | 762,8 | -229,0 | 16,8 | 416,4 | 178,4 |
| 2008 | 510,6 | 754,5 | -243,9 | 14,9 | 322,0 | 166,8 |

Таблиця А.4.

***Відносні показники руху населення у 1990-2008 рр.***

*(на 1000 населення)*

| Роки | Кіль-кість народ жених | Кіль-кість помер-лих | Приро-дний приріст (скоро-чення) | Смерт-ність дітей до 1 року* | Кількість зареєстро-ваних шлюбів | Кількість зареєстро-ваних розлучень |
|---|---|---|---|---|---|---|
| **1990** | 12,6 | 12,1 | 0,5 | 12,8 | 9,3 | 3,7 |
| **1991** | 12,1 | 12,9 | –0,8 | 13,9 | 9,5 | 3,9 |
| **1992** | 11,4 | 13,3 | –1,9 | 14,0 | 7,6 | 4,3 |
| **1993** | 10,7 | 14,2 | –3,5 | 14,9 | 8,2 | 4,2 |
| **1994** | 10,0 | 14,7 | –4,7 | 14,5 | 7,7 | 4,0 |
| **1995** | 9,6 | 15,4 | –5,8 | 14,7 | 8,4 | 3,8 |
| **1996** | 9,2 | 15,2 | –6,0 | 14,3 | 6,0 | 3,8 |
| **1997** | 8,7 | 14,9 | –6,2 | 14,0 | 6,8 | 3,7 |
| **1998** | 8,4 | 14,4 | –6,0 | 12,8 | 6,2 | 3,6 |
| **1999** | 7,8 | 14,9 | –7,1 | 12,8 | 6,9 | 3,5 |
| **2000** | 7,8 | 15,4 | –7,6 | 11,9 | 5,6 | 4,0 |
| **2001** | 7,7 | 15,3 | –7,6 | 11,3 | 6,4 | 3,7 |
| **2002** | 8,1 | 15,7 | –7,6 | 10,3 | 6,6 | 3,8 |
| **2003** | 8,5 | 16,0 | –7,5 | 9,6 | 7,8 | 3,7 |
| **2004** | 9,0 | 16,0 | –7,0 | 9,5 | 5,9 | 3,6 |
| **2005** | 9,0 | 16,6 | –7,6 | 10,0 | 7,1 | 3,9 |
| **2006** | 9,8 | 16,2 | -6,4 | 9,8 | 7,6 | 3,8 |
| **2007** | 10,2 | 16,4 | -6,2 | 11,0 | 9,0 | 3,8 |
| **2008** | 11,0 | 16,3 | -5,3 | 10,0 | 7,0 | 3,6 |

**на 1000 народжених живими*

Таблиця А.5.

***Коефіцієнти народжуваності у 1990-2008 рр.***

*(число народжених на 1000 жінок відповідного віку)*

| **Роки** | Коефіцієнти народжуваності за віком матері | | | | | | | | Сумарний коефіцієнт народжуваності** |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | 15-49* | 15-19* | 20-24 | 25-29 | 30-34 | 35-39 | 40-44 | 45-49* | |
| **1990** | 53,3 | 59,1 | 161,7 | 87,7 | 41,6 | 15,1 | 3,4 | 0,1 | 1,844 |
| **1991** | 51,2 | 60,3 | 156,9 | 82,4 | 37,9 | 13,8 | 3,1 | 0,1 | 1,773 |
| **1992** | 48,2 | 60,5 | 147,8 | 76,5 | 34,6 | 12,5 | 2,8 | 0,2 | 1,674 |
| **1993** | 44,6 | 58,4 | 135,5 | 72,2 | 32,0 | 11,7 | 2,5 | 0,2 | 1,563 |
| **1994** | 41,4 | 57,0 | 126,1 | 67,8 | 29,6 | 10,9 | 2,4 | 0,2 | 1,470 |
| **1995** | 38,9 | 55,1 | 119,1 | 65,7 | 27,5 | 9,9 | 2,1 | 0,1 | 1,397 |
| **1996** | 36,8 | 51,5 | 114,2 | 62,8 | 26,6 | 9,3 | 1,9 | 0,1 | 1,332 |
| **1997** | 34,9 | 46,2 | 108,6 | 61,4 | 26,4 | 9,4 | 1,9 | 0,1 | 1,270 |
| **1998** | 33,1 | 41,5 | 103,3 | 59,2 | 26,2 | 9,1 | 2,0 | 0,1 | 1,207 |
| **1999** | 30,8 | 35,0 | 95,8 | 56,8 | 25,9 | 8,7 | 1,9 | 0,1 | 1,121 |
| **2000** | 30,6 | 32,1 | 94,9 | 57,8 | 26,5 | 8,7 | 1,9 | 0,1 | 1,110 |
| **2001** | 30,0 | 29,2 | 90,7 | 58,7 | 27,6 | 9,0 | 1,9 | 0,1 | 1,085 |
| **2002** | 31,2 | 29,2 | 91,3 | 62,7 | 30,2 | 9,8 | 1,9 | 0,1 | 1,126 |
| **2003** | 32,7 | 29,0 | 92,3 | 67,1 | 33,0 | 10,9 | 2,0 | 0,1 | 1,172 |
| **2004** | 34,3 | 29,6 | 93,4 | 70,6 | 35,4 | 12,2 | 2,2 | 0,1 | 1,218 |
| **2005** | 34,4 | 28,6 | 88,8 | 71,7 | 37,7 | 13,3 | 2,3 | 0,1 | 1,213 |
| **2006** | 37,5 | 29,5 | 92,2 | 79,4 | 42,7 | 15,5 | 2,5 | 0,1 | 1,310 |
| **2007** | 38,8 | 30,3 | 92,2 | 81,3 | 45,4 | 16,8 | 2,9 | 0,1 | 1,345 |
| **2008** | 42,4 | 32,0 | 97,5 | 87,8 | 51,1 | 19,7 | 3,3 | 0,2 | 1,458 |

**До цих груп відповідно включено число народжених у матерів до 15 і старше 49 років*

*** На одну жінку*

Таблиця А.6.

***Середня очікувана тривалість життя при народженні у 1990-2008 рр.***

| Період розрахунку | Середня очікувана тривалість життя при народженні обидві статі, років | у тому числі | |
|---|---|---|---|
| | | чоловіки | жінки |
| **1991-1992** | 69,30 | 64,20 | 74,18 |
| **1992-1993** | 68,67 | 63,50 | 73,70 |
| **1993-1994** | 67,98 | 62,78 | 73,15 |
| **1994-1995** | 67,22 | 61,82 | 72,72 |
| **1995-1996** | 66,93 | 61,40 | 72,65 |
| **1996-1997** | 67,36 | 61,91 | 72,95 |
| **1997-1998** | 68,08 | 62,74 | 73,50 |
| **1998-1999** | 68,32 | 62,95 | 73,74 |
| **1999-2000** | 67,91 | 62,44 | 73,55 |
| **2000-2001** | 68,33 | 62,77 | 74,08 |
| **2001-2002** | 68,32 | 62,70 | 74,13 |
| **2002-2003** | 68,24 | 62,64 | 74,06 |
| **2003-2004** | 68,22 | 62,60 | 74,05 |
| **2004-2005** | 67,96 | 62,23 | 73,97 |
| **2005-2006** | 68,10 | 62,38 | 74,06 |
| **2006-2007** | 68,25 | 62,51 | 74,22 |
| **2007-2008** | 68,27 | 62,51 | 74,28 |

***Інтенсивність праці***

Характеризує ступінь напруженості та визначається кількістю витрат праці в одиницю часу:

$$Іп = \frac{ВП}{ВЧ}$$

де Іп – інтенсивність праці;
ВП – витрати праці;
ВЧ – витрати часу

**Рис. Б.1.** Поняття інтесивності праці

**Нормальна інтенсивність праці** – історична категорія, що змінюється під впливом розвитку продуктивних сил, науково-технічного прогресу.

**Рівень нормальної інтенсивності** праці повинен забезпечувати головну мету виробничої діяльності – найбільш повне задоволення ринкового попиту, забезпечення відповідного рівня конкурентоспроможності продукції, а також сприяти повному, всебічному розвитку робітника не лише в трудовій діяльності, але й за її межами.

**Рис. Б.2.** Сутність нормальної інтенсивності праці

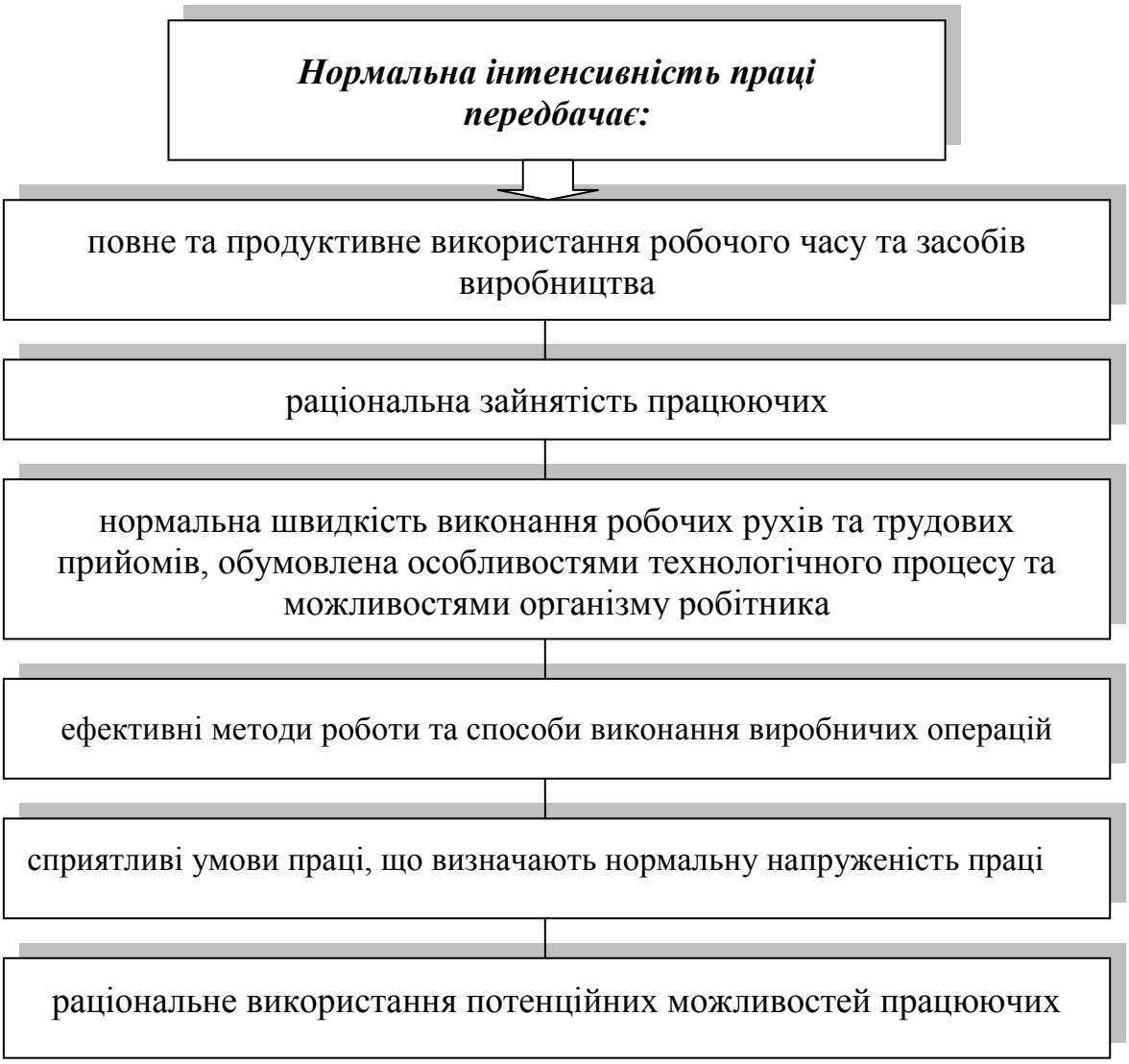



**Рис. Б.3.** Характеристика нормальної інтенсивності праці

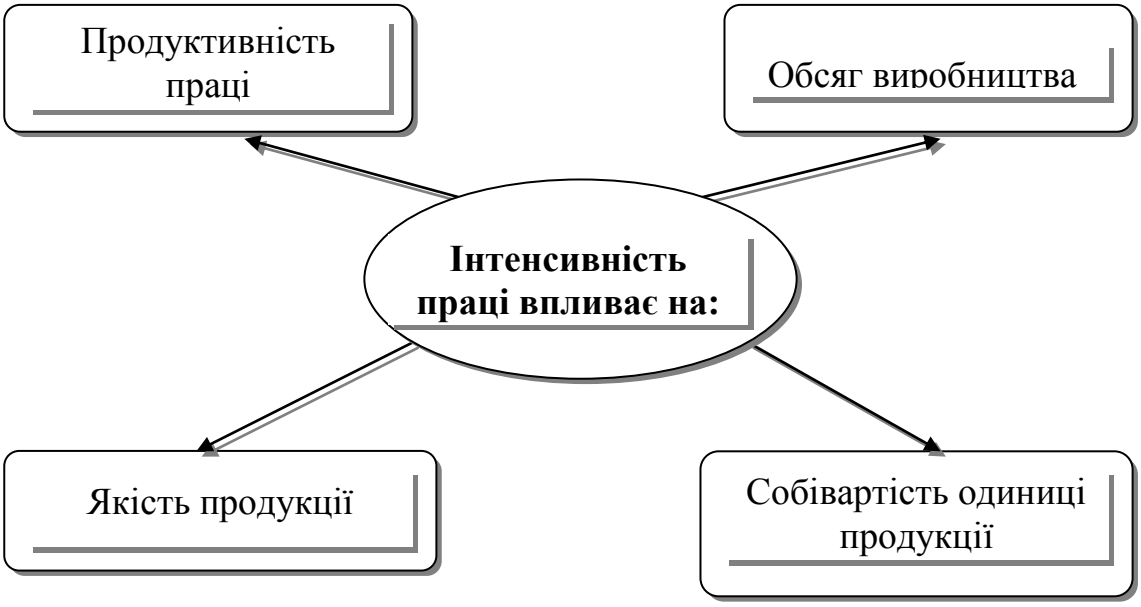



**Рис. Б.4.** Показники, на які впливає інтенсивність праці

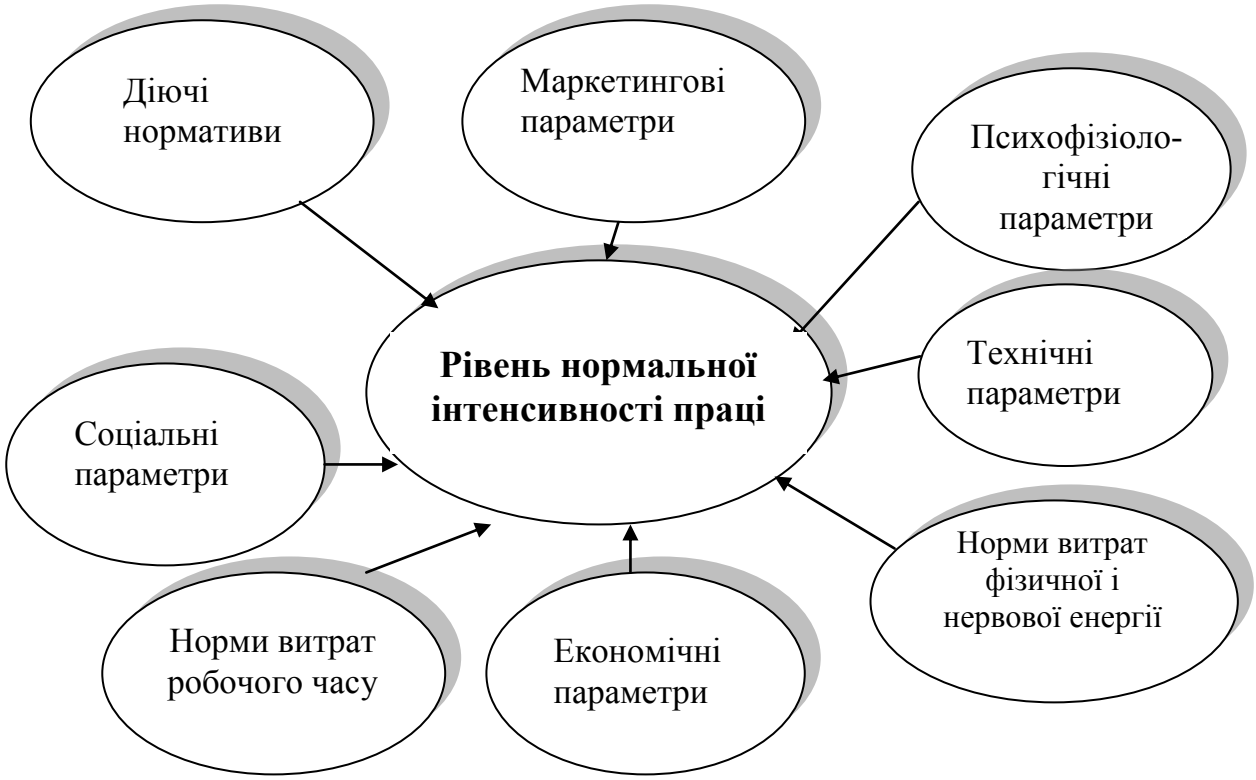



**Рис.Б.4.** Фактори, що впливають на рівень нормальної інтенсивності праці

Таблиця Б.1.

Порівняльні характеристики інтенсивності та продуктивності праці

| **Інтенсивність праці** | **Продуктивність праці** |
|---|---|
| - визначає кількість праці | - характеризує зміст та якість праці, здатність задовольняти суспільні потреби, складність, привабливість |
| - характеризує лише живу працю | - визначає ефективність як живої, так і уречевленої праці |
| - має визначені межі, обумовлені психофізіологічними можливостями людини, соціальними умовами, особливостями розвитку продуктивних сил та виробничих відносин | - має необмежені можливості зростання |
| - підвищення до нормального рівня веде до зростання обсягів виробництва, перевищення нормального рівня - призводить до скорочення темпів зростання виробництва | - підвищення веде до зростання обсягів випуску продукції |
| - при збільшенні інтенсивності праці в межах нормального її рівня – собівартість знижується, при перевищенні нормального рівня - збільшується собівартість одиниці продукції | - зростання рівня продуктивності праці призводить до зниження собівартості одиниці продукції |

Додаток В

Таблиця В.1

***Прогресивне абсолютне і відносне зростання тарифних коефіцієнтів***

| | Тарифні розряди | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| Тарифні коефіцієнти | 1,0 | 1,13 | 1,29 | 1,48 | 1,71 | 2,0 |
| Абсолютне зростання тарифних коефіцієнтів | – | 0,13 | 0,16 | 0,19 | 0,23 | 0,29 |
| Відносне зростання тарифних коефіцієнтів | – | 13,0 | 14,2 | 14,7 | 15,5 | 17,0 |

Таблиця В.2

***Постійне абсолютне і регресивне відносне зростання тарифних коефіцієнтів***

| | Тарифні розряди | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| Тарифні коефіцієнти | 1,0 | 1,2 | 1,4 | 1,6 | 1,8 | 2,0 |
| Абсолютне зростання тарифних коефіцієнтів | – | 0,2 | 0,2 | 0,2 | 0,2 | 0,2 |
| Відносне зростання тарифних коефіцієнтів | – | 20,0 | 16,7 | 14,3 | 12,5 | 11,1 |

Таблиця В.3

***Прогресивне абсолютне і постійне відносне зростання тарифних коефіцієнтів***

| | Тарифні розряди | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| Тарифні коефіцієнти | 1,0 | 1,15 | 1,32 | 1,52 | 1,74 | 2,0 |
| Абсолютне зростання тарифних коефіцієнтів | – | 0,15 | 0,17 | 0,20 | 0,22 | 0,26 |
| Відносне зростання тарифних коефіцієнтів | – | 15,0 | 15,0 | 15,0 | 15,0 | 15,0 |

Таблиця В.4

***Регресивне абсолютне і відносне зростання тарифних коефіцієнтів***

| | Тарифні розряди | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| Тарифні коефіцієнти | 1,0 | 1,26 | 1,49 | 1,69 | 1,86 | 2,0 |
| Абсолютне зростання тарифних коефіцієнтів | – | 0,26 | 0,23 | 0,20 | 0,17 | 0,14 |
| Відносне зростання тарифних коефіцієнтів | – | 26,0 | 18,3 | 13,4 | 10,1 | 7,5 |

Додаток Г

| | | | | | | | | Ідентифікаційний код ЄДРПОУ |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|

## Державне статистичне спостереження

**Конфіденційність статистичної інформації забезпечується статтею 21 Закону України «Про державну статистику»**

**Порушення порядку подання або використання даних державних статистичних спостережень тягне за собою відповідальність, яка встановлена статтею 186[3] Кодексу України про адміністративні правопорушення**

# Звіт з праці

**за січень - _____ 200_ р.**

| Подають: | Терміни подання |
|---|---|
| юридичні особи, відокремлені підрозділи, визначені за переліком органів державної статистики<br>- органу державної статистики за місцезнаходженням | не пізніше 7-го числа після звітного періоду |

**Форма № 1-ПВ (термінова, місячна)**
**ЗАТВЕРДЖЕНО**
**наказом Держкомстату України**
**від 17.07.2007 р. № 223**

**Респондент:**

Найменування: _____
*(юридична особа або відокремлений підрозділ)*

Місцезнаходження (юридична адреса): _____
*(юридична особа або відокремлений підрозділ)*

_____
*(поштовий індекс, область/АР Крим, район, населений пункт, вулиця/провулок, площа тощо,*

_____
*№ будинку/корпусу, № квартири/офісу)*

Адреса здійснення діяльності, щодо якої подається звіт (фактична адреса): _____
*(юридична особа або відокремлений підрозділ)*

*(поштовий індекс, область/АР Крим, район, населений пункт, вулиця/провулок, площа тощо,*

*№ будинку/корпусу, № квартири/офісу)*

## Розділ І. Кількість працівників та фонд оплати праці

| Назва показників | Код рядка | За звітний місяць | За період з початку року |
|---|---|---|---|
| А | Б | 1 | 2 |
| Середня кількість усіх працівників в еквіваленті повної зайнятості, осіб | 1010 | | |
| Фонд оплати праці усіх працівників, тис. грн. | 1020 | | |
| Сума податку з доходів фізичних осіб, що відрахована з фонду оплати праці усіх працівників, тис. грн. | 1030 | | |
| Середньооблікова кількість штатних працівників, осіб | 1040 | | |
| Фонд робочого часу, за який нарахована заробітна плата штатним працівникам (крім тимчасової непрацездатності) всього, людино-годин | 1050 | | |
| з нього відпрацьовано | 1060 | | |
| Фонд оплати праці штатних працівників, тис. грн. | 1070 | | |
| | 1080 | | |
| | 1090 | | |

**Примітка.** Показники кількості працівників та робочого часу заповнюються в цілих одиницях, вартісні показники - з одним десятковим знаком.

## Розділ ІІ. Заборгованість перед працівниками по заробітній платі та допомогах із соціального страхування

на 1 _____ 200_ року
(назва місяця, наступного після звітного періоду)

| Назва показників | Код рядка | Усього | З неї за рахунок бюджетних коштів (заповнюють бюджетні установи*) | |
|---|---|---|---|---|
| | | | усього | із гр. 2 місцевий бюджет |
| А | Б | 1 | 2 | 3 |
| 1. Сума заборгованості із виплати заробітної плати усього, тис. грн. | 2010 | | | |
| з неї - утворена у попередні роки | 2020 | | | |
| Сума заборгованості із виплати заробітної плати штатним працівникам, тис. грн. (із ряд. 2010) | 2030 | | | |
| Облікова кількість штатних працівників, яким своєчасно не виплачена заробітна плата, усього, осіб | 2040 | | | |
| у тому числі за терміном утворення до трьох місяців | 2050 | | | |
| 2. Сума заборгованості з оплати перших п'яти днів тимчасової непрацездатності, що здійснюється за рахунок коштів підприємства, тис. грн. | 2090 | | | |
| Сума заборгованості працівникам по допомогах та інших виплатах, що здійснюються за рахунок коштів Фонду державного соціального страхування з тимчасової втрати працездатності, тис. грн. | 2100 | | | |
| Сума заборгованості потерпілим від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання, які спричинили втрату працездатності, за рахунок коштів підприємства, тис. грн. | 2110 | | | |
| 3. Сума заборгованості з компенсаційних виплат працівникам, які постраждали внаслідок Чорнобильської катастрофи, тис.грн. (із ряд. 2010 гр. 2) | 2120 | | | |
| | 2130 | | | |

*) інші підприємства та організації заповнюють гр. 2 по ряд. 2010 лише за наявності заборгованості із виплат, зазначених у ряд. 2120., див. Інструкцію щодо заповнення форми

**Додаткова інформація**

1. Якщо відповідно до п. 1.2 Інструкції зі статистики кількості працівників звіти з праці (форми № 1-ПВ термінова, місячна та квартальна і № 3-ПВ термінова, піврічна) складаються за структурний підрозділ, необхідно вказати нижче інформацію, що стосується цього підрозділу

Найменування _____

Вид економічної діяльності _____

Адреса здійснення діяльності, щодо якої подається звіт (область, місто, район) _____

*(область, місто, район)*

2. У разі зміни (збільшення або зменшення) показника порівняно з попереднім періодом вкажіть, будь ласка, основну причину:

2.1. середньої заробітної плати штатного працівника (по гр. 1 ряд. 1070 / ряд. 1040 * 1000) + ; - 10 % і більше

_____

2) суми заборгованості із виплати заробітної плати (гр. 1 ряд. 2010) + ; - 25 % і більше

_____

Керівник (власник) _____ _____
(підпис) (П. І. Б.)

Виконавець _____
(П. І. Б.)

телефон: _____ факс: _____ електронна пошта:_____

| | | | | | | | | Ідентифікаційний код ЄДРПОУ |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|

## Державне статистичне спостереження

**Конфіденційність статистичної інформації забезпечується статтею 21 Закону України «Про державну статистику»**

**Порушення порядку подання або використання даних державних статистичних спостережень тягне за собою відповідальність, яка встановлена статтею 186[3] Кодексу України про адміністративні правопорушення**

# Звіт з праці
## за січень - _____ 200_ р.

| Подають: | Терміни подання |
|---|---|
| юридичні особи, відокремлені підрозділи, визначені за переліком органів державної статистики<br>- органу державної статистики за місцезнаходженням | не пізніше 7-го числа після звітного періоду |

**Форма № 1-ПВ**
**(термінова, квартальна)**
**ЗАТВЕРДЖЕНО**
**наказом Держкомстату України**
**від 17.07.2007 р. № 223**

**Респондент:**

Найменування: _____
*(юридична особа або відокремлений підрозділ)*

Місцезнаходження (юридична адреса): _____
*(юридична особа або відокремлений підрозділ)*

*(поштовий індекс, область/АР Крим, район, населений пункт, вулиця/провулок, площа тощо,*

*№ будинку/корпусу, № квартири/офісу)*

Адреса здійснення діяльності, щодо якої подається звіт (фактична адреса): _____
*(юридична особа або відокремлений підрозділ)*

*(поштовий індекс, область/АР Крим, район, населений пункт, вулиця/провулок, площа тощо,*

*№ будинку/корпусу, № квартири/офісу)*

### Розділ І. Склад фонду оплати праці та інші виплати

| Назва показників | Код рядка | За період з початку року, тис. грн. |
|---|---|---|
| А | Б | 1 |
| 1. Фонд оплати праці штатних працівників, всього (ряд. 4020 + 4030 + 4080) | 4010 | |
| у тому числі:<br>Фонд основної заробітної плати | 4020 | |
| Фонд додаткової заробітної плати, всього | 4030 | |
| з нього:<br>- надбавки та доплати до тарифних ставок та посадових окладів | 4040 | |
| - премії та винагороди, що носять систематичний характер (щомісячні, щоквартальні) | 4050 | |
| - виплати в порядку компенсації втрати заробітної плати згідно чинного законодавства:<br>у зв'язку з порушенням термінів її виплати | 4060 | |
| внаслідок зростання споживчих цін | 4070 | |
| Заохочувальні та компенсаційні виплати, всього | 4080 | |
| з них:<br>- матеріальна допомога | 4090 | |
| - соціальні пільги, що носять індивідуальний характер | 4100 | |
| Оплата за невідпрацьований час (із ряд. 4030, 4080) | 4110 | |
| з нього оплата (компенсація) основної та додаткової відпусток | 4111 | |
| ***Рядки 4120 - 4150 заповнюються у звіті за січень - грудень*** | | |
| Натуральна оплата праці, нарахована продукцією, що дозволена до виплати працівникам (із ряд. 4010) | 4120 | |
| 2. Виплати, що не входять до фонду оплати праці | | |
| Доходи, дивіденди, проценти згідно акцій, внесків та договорів оренди земельних ділянок та майна, що нараховані до сплати (у грошовій та натуральній формі):<br>- штатним працівникам облікового складу | 4130 | |
| - особам, які не перебувають в обліковому складі | 4140 | |
| Нараховано виплат працівникам за загальнообов'язковим державним соціальним страхуванням у зв'язку з тимчасовою втратою працездатності та витратами, зумовленими народженням та похованням | 4144 | |
| з них:<br>- оплата перших п'яти днів тимчасової непрацездатності за рахунок коштів підприємства | 4145 | |
| 3. Реалізовано продукції та послуг | | |
| Вартість проданої продукції та наданих послуг штатним працівникам в рахунок нарахованої заробітної плати (пп. 2.1.7 Інструкції зі статистики заробітної плати) | 4150 | |

**Примітка.** Показники кількості працівників та робочого часу заповнюються в цілих одиницях, вартісні показники - з одним десятковим знаком.

## Розділ II. Кількість та фонд оплати праці окремих категорій працівників

(за період з початку року)

| Назва показників | Код рядка | Середньо-облікова кількість, осіб | Фонд оплати праці, тис. грн. | Відпрацьо-вано, людино-годин |
|---|---|---|---|---|
| А | Б | 1 | 2 | 3 |
| Із загальної кількості штатних працівників облікового складу: | | | | |
| - жінки | 7010 | | | |
| - працівники, оплата праці яких фінансується за рахунок коштів державного та місцевого бюджету (заповнюють бюджетні установи (розпорядники бюджетних коштів)) | 7020 | | | |
| Працівники, які не перебувають в обліковому складі (позаштатні): | | | | |
| зовнішні сумісники | 7030 | | | |
| працюючі за цивільно-правовими договорами (трудовими угодами) | 7040 | | | |
| | 7050 | | | |

## Розділ III. Розподіл працівників за розмірами заробітної плати

за _____ 200_ р.

(заповнюється за останній місяць кварталу - березень, червень, вересень, грудень)

| Назва показників | Код рядка | Фактично, осіб |
|---|---|---|
| А | Б | 1 |
| Кількість штатних працівників, яким оплачено 50 % і більше робочого часу, встановленого на місяць, всього (сума ряд. 8020 - 8120) | 8010 | |
| у тому числі у розмірі:<br>до | 8020 | |
| від до | 8030 | |
| від до | 8040 | |
| від до | 8050 | |
| від до | 8060 | |
| від до | 8070 | |
| від до | 8080 | |
| від до | 8090 | |
| від до | 8100 | |
| від до | 8110 | |
| понад | 8120 | |
| Кількість штатних працівників, які повністю відпрацювали місяць (із рядка 8010) | 8160 | |
| із них працівники, у яких нарахована заробітна плата була в межах мінімальної заробітної плати, встановленої законодавством | 8170 | |
| **Довідково.** Облікова кількість працівників на кінець місяця, яким встановлено тарифну ставку (оклад, посадовий оклад) нижчий від прожиткового мінімуму, встановленого законодавством для працездатної особи | 8180 | |
| | 8190 | |

## Розділ IV. Рух робочої сили

| Назва показників | Код рядка | За період з початку року | |
|---|---|---|---|
| | | Усього штатних працівників, осіб | з них жінки |
| А | Б | 1 | 2 |
| Прийнято | 5010 | | |
| з них:<br>на новостворені робочі місця | 5015 | | |
| Вибуло, усього | 5020 | | |
| з них з причин:<br>скорочення штату | 5030 | | |
| плинності кадрів (за власним бажанням, звільнено за прогул та інші порушення трудової дисципліни, невідповідність займаній посаді) | 5040 | | |
| Облікова кількість штатних працівників на кінець звітного періоду | 5050 | | |
| Кількість вакансій на кінець звітного періоду | 5061 | | |

Керівник (власник) _____ _____

(підпис) (П. І. Б.)

Виконавець _____

(П. І. Б.)

телефон: _____ факс: _____ електронна пошта: _____

| | | | | | | | | Ідентифікаційний код ЄДРПОУ |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|

**Державне статистичне спостереження**

**Конфіденційність статистичної інформації забезпечується статтею 21 Закону України «Про державну статистику»**

**Порушення порядку подання або використання даних державних статистичних спостережень тягне за собою відповідальність, яка встановлена статтею 186[3] Кодексу України про адміністративні правопорушення**

# Звіт про стан умов праці, пільги та компенсації за роботу із шкідливими умовами праці за 200_ рік

| Подають: | Терміни подання |
|---|---|
| юридичні особи, відокремлені підрозділи, що здійснюють такі види економічної діяльності: сільське господарство, мисливство та пов'язані з ним послуги (виключаючи мисливство); добувна промисловість; переробна промисловість; виробництво та розподілення електроенергії, газу та води; будівництво; діяльність транспорту та зв'язку, визначені за переліком органів державної статистики<br>- органу державної статистики за місцезнаходженням | не пізніше 31 січня року, наступного за звітним |

**Форма № 1-ПВ (умови праці)**
**(один раз у два роки)**

**ЗАТВЕРДЖЕНО**
**наказом Держкомстату України**
**від 17.07.2007 р. № 223**

**Респондент:**

Найменування: _____
*(юридична особа або відокремлений підрозділ)*

Місцезнаходження (юридична адреса): _____
*(юридична особа або відокремлений підрозділ)*

*(поштовий індекс, область/АР Крим, район, населений пункт, вулиця/провулок, площа тощо, № будинку/корпусу, № квартири/офісу)*

Адреса здійснення діяльності, щодо якої подається звіт (фактична адреса):
*(юридична особа або відокремлений підрозділ)*

*(поштовий індекс, область/АР Крим, район, населений пункт, вулиця/провулок, площа тощо, № будинку/корпусу, № квартири/офісу)*

## Розділ І. Стан умов праці

| Назва показників | Код рядка | Весь персонал, осіб | З них жінки |
|---|---|---|---|
| А | Б | 1 | 2 |
| Облікова кількість штатних працівників на 31 грудня звітного року, всього | 10010 | | |
| з них працівники, які зайняті в умовах, що не відповідають санітарно-гігієнічним нормам (за результатами атестації робочих місць за умовами праці) | 10020 | | |
| Із рядка 10020 працюють в умовах перевищення граничнодопустимих рівнів та концентрації шкідливих факторів виробничого середовища і трудового процесу: | | | |
| шкідливих хімічних речовин 1, 2 та 3 - 4 класу небезпеки | 10030 | | |
| пилу переважно фіброгенної дії | 10040 | | |
| вібрації (загальної та локальної) | 10050 | | |
| шуму, інфразвуку, ультразвуку | 10060 | | |
| неіонізуючих випромінювань (радіочастотного діапазону, діапазону промислової частоти, оптичного діапазону (лазерного випромінювання) | 10070 | | |
| біологічних факторів | 10080 | | |
| мікроклімату в приміщенні (температури повітря, швидкості руху повітря, відносної вологості повітря, інфрачервоного випромінювання) | 10090 | | |
| температури зовнішнього повітря (під час роботи на відкритому повітрі) або атмосферного тиску (підвищеного або зниженого) | 10100 | | |
| важкості праці | 10110 | | |
| робочої пози | 10120 | | |
| напруженості праці | 10130 | | |
| Із рядка 10020 працівники молодше 18 років | 10140 | | |

| Назва показників | Код рядка | Весь персонал, осіб | З них жінки |
|---|---|---|---|
| А | Б | 1 | 2 |
| Із рядка 10010 кількість працівників, зайнятих: | | | |
| на роботах, що заборонені чинними нормативними актами про охорону праці | 10150 | | |
| постійно у три- та чотиризмінному режимі | 10160 | | |
| Довідково.<br>Кількість працівників в найбільш чисельній зміні в останній робочий день звітного року (не заповнюють підприємства сільського господарства та пов'язаних з ним послуг) | 10170 | | |
| | 10180 | | |

## Розділ II. Пільги та компенсації за роботу із шкідливими умовами праці та за особливий характер праці

| Назва показників | Код рядка | Весь персонал, осіб | З них жінки |
|---|---|---|---|
| А | Б | 1 | 2 |
| Облікова кількість штатних працівників, яким на 31 грудня звітного року: | | | |
| 1) за роботу із шкідливими та важкими умовами праці за результатами атестації робочих місць надаються (встановлено): | | | |
| додаткові відпустки згідно зі Списком (додаток 1*) | 11010 | | |
| додаткові відпустки, передбачені колективною угодою (договором) | 11020 | | |
| скорочений робочий тиждень згідно з Переліком** | 11030 | | |
| доплати за умови праці | 11040 | | |
| безкоштовно молоко або інші рівноцінні харчові продукти; | 11050 | | |
| безкоштовно лікувально-профілактичне харчування (за роботу з особливо шкідливими та особливо важкими умовами праці) | 11060 | | |
| 2) за особливий характер праці надаються: | | | |
| додаткові відпустки згідно зі Списком (додаток 2***) | 11070 | | |
| додаткові відпустки, передбачені колективною угодою (договором) | 11080 | | |
| 3) мають право на пенсію на пільгових умовах відповідно до Закону України "Про пенсійне забезпечення": | | | |
| за Списком № 1 | 11090 | | |
| за Списком № 2 | 11100 | | |
| інші пенсії за віком на пільгових умовах | 11110 | | |
| за вислугу років | 11120 | | |
| призначену самим підприємством (організацією) | 11130 | | |
| Облікова кількість штатних працівників, яким встановлено хоча б один із видів пільг, компенсацій, зазначених у ряд. 11010 - 11130 | 11140 | | |
| | 11150 | | |
| | 11160 | | |

* Список виробництв, цехів, професій і посад із шкідливими і важкими умовами праці, зайнятість працівників на роботах в яких дає право на щорічну додаткову відпустку.

** Перелік виробництв, цехів, професій і посад із шкідливими умовами праці, робота в яких дає право на скорочену тривалість робочого тижня.

*** Список виробництв, робіт, професій і посад працівників, робота яких пов'язана з підвищеним нервово-емоційним та інтелектуальним навантаженням або виконується в особливих природних географічних і геологічних умовах та умовах підвищеного ризику для здоров'я, що дає право на щорічну додаткову відпустку за особливий характер праці.

Керівник (власник) _____ (підпис) _____ (П. І. Б.)

Виконавець _____ (П. І. Б.)

телефон: _____ факс: _____ електронна пошта:

| | | | | | | | | Ідентифікаційний код ЄДРПОУ |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|

**Державне статистичне спостереження**

**Конфіденційність статистичної інформації забезпечується статтею 21 Закону України «Про державну статистику»**

**Порушення порядку подання або використання даних державних статистичних спостережень тягне за собою відповідальність, яка встановлена статтею 186[3] Кодексу України про адміністративні правопорушення**

# ЗВІТ
# ПРО КІЛЬКІСТЬ ПРАЦІВНИКІВ, ЇХНІЙ ЯКІСНИЙ СКЛАД ТА ПРОФЕСІЙНЕ НАВЧАННЯ
## за 200_ рік

| Подають: | Терміни подання |
|---|---|
| юридичні особи, відокремлені підрозділи, визначені за переліком органів державної статистики<br>- органу державної статистики за місцезнаходженням | не пізніше 31 січня року, наступного за звітним |

**Форма № 6-ПВ (річна)**
**ЗАТВЕРДЖЕНО наказом Держкомстату України від 17.07.2007 р. № 223**

**Респондент:**

Найменування: _____

*(юридична особа або відокремлений підрозділ)*

Місцезнаходження (юридична адреса): _____

*(поштовий індекс, область/АР Крим, район, населений пункт, вулиця/провулок, площа тощо,*

*№ будинку/корпусу, № квартири/офісу)*

Адреса здійснення діяльності, щодо якої подається звіт (фактична адреса): _____

*(юридична особа або відокремлений підрозділ)*

*(поштовий індекс, область/АР Крим, район, населений пункт, вулиця/провулок, площа тощо,*

*№ будинку/корпусу, № квартири/офісу)*

### Розділ І. Кількість працівників за якісним складом на 31 грудня звітного року

| Назва показників | Код рядка | Всього, осіб | з них жінки |
|---|---|---|---|
| А | Б | 1 | 2 |
| 1. Облікова кількість штатних працівників на кінець року, всього | 12010 | | |
| з них:<br>1.2. Кількість працівників, які прийняті на умовах неповного робочого дня (тижня) | 12020 | | |
| 1.3. Кількість працюючих у віці (років):<br>- 15 - 34 | 12030 | | |
| - з них 15 - 24 | 12040 | | |
| - 50 - 54 | 12050 | | |
| - 55 - 59 | 12060 | | |
| 1.4. Кількість працівників, які мають вищу освіту за освітніми рівнями:<br>- неповна та базова вища освіта | 12070 | | |
| - повна вища освіта | 12080 | | |
| 1.5. Кількість працівників, які отримують пенсію, всього | 12090 | | |
| у тому числі:<br>- за вислугу років | 12100 | | |
| - за віком | 12110 | | |
| - по інвалідності, всього | 12120 | | |
| з них III групи | 12130 | | |
| 2. Із загальної кількості працівників (ряд. 12010): | | | |
| 2.1. знаходяться у відпустці у зв'язку з вагітністю та пологами, всього | 12140 | X | |
| 2.2. знаходяться у відпустці по догляду за дитиною до досягнення нею віку, встановленого чинним законодавством, всього | 12150 | | |

| Назва показників | Код рядка | Всього, осіб | з них жін-ки |
|---|---|---|---|
| 2.3. проживають на території інших регіонів (АР Крим, областей, м. Києва, м. Севастополя, поза межами України) | 12160 | | |
| 2.4. мають науковий ступінь | 12170 | | |
| 2.5. винахідники і раціоналізатори | 12180 | | |
| 2.6. зайняті в умовах, що не відповідають санітарно-гігієнічним нормам (за результатами атестації робочих місць за умовами праці) | 12190 | | |
| | 12200 | | |
| | 12210 | | |

## Розділ II. Підготовка кадрів

| Назва показників | Код рядка | Навчено у звітному році, всього, осіб | у тому числі: | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | первинна професійна підготовка | | перепідготовка | |
| | | | всього | з них жінки | всього | з них жінки |
| А | Б | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 3. Навчено новим професіям (первинна професійна підготовка, перепідготовка), всього (ряд. 13020 + ряд. 13050) | 13010 | | | | | |
| 3.1. безпосередньо на виробництві, всього | 13020 | | | | | |
| у тому числі за формами навчання: - індивідуальна | 13030 | | | | | |
| - курсова | 13040 | | | | | |
| 3.2. у навчальних закладах різних типів за договорами, всього | 13050 | | | | | |
| у тому числі: - професійно-технічних | 13060 | | | | | |
| - вищих (I - IV рівнів акредитації) | 13070 | | | | | |
| 4. Навчено новим професіям керівників, професіоналів, фахівців (із ряд. 13010) | 13080 | | | | | |
| 5. Крім того, навчались за кордоном | 13090 | | | | | |

## Розділ III. Підвищення кваліфікації

| Назва показників | Код рядка | Навчено у звітному році, всього, осіб | у тому числі: | | | | | Із гр. 1 жінки |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | керівники | професіонали, фахівці | технічні службовці | кваліфіковані та інші робітники | | |
| | | | | | | всього | з них підвищили кваліфікаційний розряд | |
| А | Б | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 6. Підвищили кваліфікацію, всього (ряд. 14020+ряд.14030) | 14010 | | | | | | | |
| у тому числі: 6.1. безпосередньо на виробництві | 14020 | | | | | | | |
| 6.2. у навчальних закладах різних типів за договорами | 14030 | | | | | | | |
| 7. Крім того, навчались за кордоном | 14040 | | | | | | | |
| | 14050 | | | | | | | |

Примітка: При заповненні слід керуватися положеннями Інструкції щодо заповнення форми державного статистичного спостереження № 6-ПВ (річна) "Звіт про кількість працівників, їхній якісний склад та професійне навчання"

Керівник (власник) _____
(підпис) (П. І. Б.)

Виконавець _____
(П. І. Б.)

телефон: _____ факс: _____ електронна пошта: _____

Навчальне видання

**ЗБРИЦЬКА Тетяна Петрівна**
**ТАТАРЕВСЬКА Марія Сергіївна**
**СОРОКА Олександра Володимирівна**

# Економіка праці та соціально-трудові відносини

**Навчальний посібник**

*За загальною редакцією*

***М.С. Татаревської***

Коректор *А.О. Ковальова*