



**ДЕРЖАВНА СЛУЖБА СТАТИСТИКИ УКРАЇНИ  
НАЦІОНАЛЬНА АКАДЕМІЯ СТАТИСТИКИ,  
ОБЛІКУ ТА АУДИТУ**

**КАФЕДРА ЕКОНОМІКИ ТА МЕНЕДЖМЕНТУ  
ЗОВНІШНЬОЕКОНОМІЧНОЇ ДІЛЬНОСТІ**

## **ОПОРНИЙ КОНСПЕКТ ЛЕКЦІЙ**

з навчальної дисципліни

**ЕКОНОМІКА ПРАЦІ ТА  
СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВІ ВІДНОСИНИ**

Київ  
2021 рік

Опорний конспект лекцій з дисципліни «Економіка праці та соціально-трудова відносини» для здобувачів вищої освіти першого (бакалаврського) рівня / Укладач Т. С. Луньова. Київ: НАСOA, 2021. 32 с.

**Укладач:** Луньова Т.С., доцент кафедри економіки та менеджменту зовнішньоекономічної діяльності, к.е.н.

**Рецензенти:** к.е.н., доц. Голубова Г. В., доцент кафедри статистики та математичних методів в економіці;

к.е.н., доц. Булах Т. М., доцент кафедри економіки та менеджменту зовнішньоекономічної діяльності.

Затверджено на засіданні кафедри економіки та менеджменту зовнішньоекономічної діяльності

Протокол від «23» грудня 2021 року № 9

Схвалено Вченою радою фінансово-економічного факультету НАСOA

Протокол від «27» грудня 2021 року № 5

## ЗМІСТ

ПЕРЕДМОВА	4
Тема 1. Об'єкт, предмет і завдання дисципліни	5
Тема 2. Населення як джерело формування трудового потенціалу	7
Тема 3. Соціально-трудова відносина як система	9
Тема 4. Соціальне партнерство	11
Тема 5. Ринок праці в соціально-економічній системі	13
Тема 6. Соціально-трудова відносина зайнятості	15
Тема 7. Організація і нормування праці	17
Тема 8. Ефективність і продуктивність праці	19
Тема 9. Політика доходів і оплата праці	21
Тема 10. Планування трудових показників	23
Тема 11. Аудит соціально-трудова сфери	25
Тема 12. Моніторинг ринку праці	27
Тема 13. Міжнародна організація праці	29
СПИСОК РЕКОМЕНДОВАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ	31

## ПЕРЕДМОВА

Принципи ринкової економіки активно проявляються у процесах використання робочої сили, зумовлюють формування системи нових соціально-трудових відносин, організації та оплати праці, зростання рівня та якості життя населення України.

Знання основ економіки праці у соціально-трудовій сфері допомагає визначати, розраховувати, аналізувати показники та резерви зростання ефективності праці, джерела формування фонду оплати праці та його ефективного використання на підприємствах, сучасні тенденції розвитку трудового потенціалу, проблеми продуктивної зайнятості та ринку праці; досліджувати механізм функціонування системи соціально-трудових відносин та вплив глобалізаційних процесів на розвиток економіки країни.

Предметом вивчення дисципліни «Економіка праці та соціально-трудові відносини» є закономірності та способи формування і продуктивного використання ресурсів праці; соціально-трудові відносини на макро- і мікрорівні та закономірності їх розвитку.

Мета вивчення навчальної дисципліни полягає в дослідженні теоретико-методологічних та соціально-економічних аспектів сучасних проблем економіки праці й соціально-трудових відносин; розуміння механізмів забезпечення зростання продуктивності праці та розвитку соціально-трудових відносин в Україні; формування у студентів відповідного економічного мислення; набуття ними практичних знань і навичок для ефективної роботи.

Завдання вивчення навчальної дисципліни: надання понять про процеси, що відбуваються в соціально-трудовій сфері нашої країни; комплексне вивчення шляхів і методів наукового вирішення практичних завдань регулювання відносин у соціально-трудовій сфері; організації та нормуванні праці, підвищенні її продуктивності; підвищення адаптованості студентів до ринку праці та системи нових соціально-трудових відносин з метою зменшення ступеня соціальної напруженості у суспільстві.

У результаті вивчення навчальної дисципліни студент повинен знати: теоретичні засади розвитку системи соціально-трудових відносин; характеристику ринку праці й зайнятості; методологію управління продуктивністю праці; питання організації заробітної плати; теорію і методологію планування праці; методичний апарат моніторингу соціально-трудової сфери.

## Тема 1. Об'єкт, предмет і завдання дисципліни

### План лекції:

1. Визначення поняття «праця» та його наукове дослідження
2. Трудовий напрям економічної думки
3. Предмет і завдання дисципліни

*Метою* навчальної дисципліни «Економіка праці та соціально–трудова відносини» є формування системи теоретичних і практичних знань про категорії, поняття, механізми забезпечення ефективної зайнятості населення та прогресивного розвитку соціально–трудова відносин в Україні на всіх рівнях.

*Об'єктом* вивчення дисципліни є система економічних, соціальних і організаційних відносин між людьми з приводу відтворення й ефективного використання людських продуктивних сил в процесі праці.

*Праця* – це діяльність, у процесі якої з природних ресурсів продукуються матеріальні та духовні блага. Вона здійснюється людиною з примусу (адміністративного, економічного) чи за внутрішньою спонукою. Та чи інша конкретна праця в матеріальному виробництві характеризується насамперед своїми предметами і засобами.

*Предмети праці* – це все те, на що спрямована праця і що зазнає змін із набуттям корисних для задоволення людських потреб властивостей. *Засобами праці* вважається те, за допомогою чого людина діє на предмети праці – машини, механізми, інструменти, різні пристосування, а також будівлі і споруди.

*Класифікація праці*: жива і уречевлена; конкретна і абстрактна; фізична і розумова; ручна і механізована; проста і складна; кваліфікована і некваліфікована; рутинна і творча; управлінська і виконавча; постійна, сезонна, тимчасова.

Важливою характеристикою праці є її *змістовність*, що виражає ступінь складності та різноманітності виконуваних функцій, насиченість трудового процесу розумовою діяльністю, елементами творчості. Підвищення змістовності праці називають *інтелектуалізацією* праці.

Питання економіки праці, зокрема проблеми природи й організації заробітної плати, почали предметно досліджуватися представниками класичної буржуазної політекономії. Вперше проблеми, які формують предмет економіки праці, були глибоко проаналізовані у праці Адама Сміта „Багатство націй”, виданій у 1776 р. Зосередившись на дослідженні загальних закономірностей ринкової економіки, А.Сміт обґрунтував зв'язок між економічним розвитком та процесом поділу праці. Показав об'єктивну необхідність існування та розвитку товарних ринків, що є незаперечною умовою підвищення продуктивності праці, наймання нових працівників тощо. Однак цей підхід Адама Сміта є загальноекономічним, він не акцентує увагу на питаннях праці та зайнятості.

Проблеми економіки праці були глибоко проаналізовані Марксом в багатьох працях. У своїх дослідженнях він дійшов висновку, що розвиток капіталістичної економіки обов'язково супроводжується посиленням

експлуатації праці, що є вираженням класових суперечностей.

Вищезгадані науковці досліджували проблему економіки праці в межах загальної економічної науки. Самостійною науковою дисципліною економіка праці стала лише близько століття тому. Основні *етапи* її становлення наступні:

*Перший етап* є періодом відгалуження економіки праці як самостійної науки, котрий тривав приблизно з останнього десятиліття XIX ст. до 20-х рр. XX ст. В цей період зникло тотальне державне регулювання господарського життя, було остаточно зруйновано систему ремісничих гільдій з властивою їм суворою регламентацією. З іншого боку, праця стала більш суворо підлягати технологічному регулюванню, водночас з цим з'явилися орієнтовані на охорону праці профспілки, колективні договори, соціальне законодавство. На початку XX ст. було сформовано понятійно-термінологічний апарат, який виокремив нову науку із загальної економічної теорії та дав змогу адекватно визначити предмет її дослідження.

*Другий етап* полягав у становленні економіки праці як науки, що використовує економічні методи дослідження для виявлення економічних закономірностей у сфері праці. Він охоплює складний історичний період з 20-х рр. до кінця 60-х рр. XX ст. Цей етап проходив у високорозвинених країнах Заходу та в СРСР і країнах соціалістичного блоку.

У країнах Заходу основним змістом другого етапу було дослідження ринку праці. В другій половині 20-х рр. Пол Дуглас почав кількісні дослідження у сфері пропозиції праці, попиту на неї та реальної заробітної плати.

В СРСР найбільшою багатогранністю та енциклопедичністю наукового дослідження процесів людської праці характеризуються праці академіка Станіслава Густавовича Струмиліна (1877–1974). Великим є внесок академіка Струмиліна в розробку проблем підвищення продуктивності праці. Аналізуючи ефективність нової техніки, він дослідив співвідношення між зростанням продуктивності праці і зниженням собівартості.

*Третій етап* розвитку економіки праці почався в кінці 60-х – середині 70-х рр. XX ст. та пов'язаний з трансформацією фундаментальних основ управління трудовою діяльністю. Якщо раніше її основні параметри визначались керівництвом підприємства, виходячи з системи застосовуваних технологій, то тепер праця почала регулюватись не лише зсередини, але й зовні. Це зумовлено зростанням мобільності робочої сили, ускладненням проблем захисту довкілля, глобалізацією економіки, посиленням конкуренції на зовнішніх ринках, інноваціями, структурною перебудовою економіки.

*Четвертий етап* розвитку економіки праці – середина 70-х рр. XX ст. по теперішній час. З'явилися поняття «людські ресурси», «людський капітал». Більшість фірм змінила також традиційні назви відділів кадрів на «відділи (служби) людських ресурсів», нова термінологія ввійшла і в службові документи, і в наукові праці, і в підручники.

Значний розвиток отримала соціологія праці, в окремий напрямок науки управління виділилася ергономіка, що виникла на базі психології, психофізіології, наукової організації праці.

**Запитання до теми:**

1. Обґрунтуйте сучасні підходи до вивчення дисципліни "Економіка праці та соціально-трудова відносини".
2. Які особливості праці як об'єкта дослідження?
3. Охарактеризуйте предмет дисципліни "Економіка праці та соціально-трудова відносини".
4. Від чого залежить здатність людини виконувати суспільно корисну працю?
5. Назвіть фактори, що досліджує економіка праці.

**Тема 2. Населення як джерело формування трудового потенціалу****План лекції:**

1. Населення як суб'єкт економічних та інших суспільних процесів і явищ
2. Відтворення населення: типи і режими

*Населення* – це сукупність людей, які проживають на певній території – країні, районі, місті, регіоні, селі тощо.

*Населення* – це природно-історична сукупність людей, яка формується і безперервно відтворюється як в процесі виробництва, так і самого життя. Воно характеризується як елемент продуктивних сил, так і як носій виробничих відносин.

*Наявне населення* – це чисельність осіб, які на момент реєстрації перебувають на території певного населеного пункту, незалежно від місця їх постійного проживання.

*Постійне населення* – це чисельність осіб, які постійно, протягом тривалого часу проживають на території певного населеного пункту, незалежно від їх наявності на момент реєстрації.

*Економічно активне населення* – населення обох статей віком від 15 до 70 років, яке протягом певного періоду забезпечує пропозицію робочої сили для виробництва товарів та послуг. До економічно активних відносяться особи, зайняті економічною діяльністю, яка приносить дохід (зайняті), та безробітні (у визначенні МОП).

*Економічно неактивне населення (поза робочою силою)* – особи, які не можуть бути класифіковані як «зайняті» або «безробітні».

До складу цієї категорії населення включаються: учні та студенти; пенсіонери; особи, які зайняті в домашньому господарстві, вихованням дітей та доглядом за хворими; особи, які зневірилися знайти роботу; інші особи, які не мали необхідності у працевлаштуванні та ті, що шукають роботу, але не готові приступити до неї найближчим часом.

*Відтворення населення* – це процес постійного і безперервного поновлення кількісних і якісних характеристик економічно активного населення.

*Розширене відтворення* характеризується переважанням народжуваності над смертністю (в абсолютних показниках, і в розрахунку на 1000 осіб) та

відповідно, природним приростом населення.

*Просте відтворення* означає постійну кількість населення території в результаті приблизно однакової народжуваності і смертності.

*Звужене відтворення* або депопуляція, характерне для країн, в яких показник смертності перевищує показник народжуваності, в результаті чого відбувається абсолютне зменшення кількості населення, що ми і спостерігаємо в даний період в Україні.

*Абсолютний розмір природного приросту* визначається за формулою:

$$\Delta_{\text{пнн}} = N - M,$$

де  $\Delta_{\text{пнн}}$  – природний приріст чисельності населення за період (рік);  $N$  – кількість народжених за період (рік);  $M$  – кількість померлих за період.

Абсолютні дані, хоч і відіграють важливу роль, не можуть застосовуватись при різних динамічних і територіальних порівняннях, оскільки вони залежать від загальної чисельності населення. Тому, для характеристики природного руху населення, перелічені показники визначаються у розрахунку на 1000 осіб, тобто виражаються у вигляді відносних величин інтенсивності у проміле (‰).

*Загальний коефіцієнт народжуваності:*

$$n = N : S \times 1000,$$

де  $n$  – загальний коефіцієнт народжуваності,  $N$  – кількість народжених за рік;  $S$  – середньорічна чисельність населення.

*Міграція робочої сили* – переміщення працездатного населення з одного регіону в інший, а також з однієї країни в іншу в пошуках роботи, вищої заробітної плати і кращих умов життя.

*Імміграція* – в'їзд працездатного населення в дану країну через її межі.

*Еміграція* – виїзд працездатного населення з даної країни за її межі.

*Міграційне сальдо* – різниця імміграції з країни й еміграції в країну.

*Маятникова міграція* включає регулярні поїздки до місця роботи чи навчання за межі свого населеного пункту. Міграційні процеси кількісно характеризуються обсягом міграції, її інтенсивністю, розміром та напрямом міграційних потоків. До загальних абсолютних показників обсягу міграції належать: валова міграція та сальдо міграції.

*Валова міграція (VM)* є сумою чисельності прибулих ( $\Pi$ ) та вибулих ( $B$ ) і характеризує обсяг міграційних потоків за рік:

$$VM = \Pi + B$$

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

$$\Delta m = \Pi - B.$$

Визначають також відносні показники, які відображають співвідношення між різними міграційними сукупностями: кількість жінок, що припадає на кількість чоловіків в усіх міграційних сукупностях; співвідношення прибулих з міст і сіл; коефіцієнт осідання мігрантів (механічний приріст на кожну тисячу прибулих); коефіцієнт демографічної ефективності міграцій (механічний приріст або втрати населення в результаті міграцій на кожну тисячу міграційних переміщень).



**Запитання до теми:**

1. Дайте характеристику поняття "населення". Які структурні компоненти населення Вам відомі?
2. Які існують режими відтворення населення?
3. Назвіть відмінності між поняттями "трудові ресурси", "трудоий потенціал", "людський капітал".
4. Дайте кількісну і якісну характеристику трудового потенціалу.
5. Назвіть структурні елементи трудового потенціалу.

**Тема 3. Соціально-трудоі відносини як система****План лекції:**

1. Соціально-трудоі відносини в умовах ринкової економіки
2. Колективний договір у системі соціально-трудоих відносин
3. Критерії оцінки соціально-трудоих відносин

*Соціально-трудоі відносини* характеризують взаємовідносини між найманим працівником і роботодавцем, які в умовах ринкової економіки націлені на забезпечення високого рівня і якості життя людини та суспільства загалом.

Для сучасної економіки найбільш важливими суб'єктами відносин є: найманий працівник, роботодавець, об'єднання найманих працівників (профспілка), об'єднання роботодавців, держава.

*Найманий працівник* – це особа, яка заключила договір з представником підприємства, організацією чи державою.

*Роботодавець* – це особа, яка наймає для виконання роботи одного, або декількох працівників.

*Профспілки* – створюються для захисту економічних інтересів найманих працівників.

*Держава* – як суб'єкт соціально-трудоих відносин виступає: в ролі законодавця, захисника прав громадян і організацій, роботодавця, посередника і арбітра при трудових спорах.

За організаційними формами існують такі типи соціально-трудоих відносин: патерналізм, партнерство, конкуренція, солідарність, субсидіарність, дискримінація, конфлікт.

*Патерналізм* характеризується значною мірою регламентацією соціально-трудоих відносин зі сторони держави або керівництва підприємства. Це вид «батьківської турботи» держави про потреби населення або адміністрації підприємства про його працівників.

*Партнерство* – це система взаємозв'язків між суб'єктами соціально-трудоих відносин, яка спрямована на узгодження взаємних інтересів та пріоритетів.

*Конкуренція* – це тип відносин між людьми або колективами, що може сприяти досягненню синергетичного ефекту (від злагодженої діяльності людей і соціальних груп).

*Солідарність* представляє загальну відповідальність і взаємну допомогу, основу на спільності інтересів групи людей.

*Субсидіарність* – означає прагнення людини до особистої відповідальності за досягнення своїх цілей і своїх дій при вирішенні соціально-трудовах проблем.

*Дискримінація* – це незаконне обмеження прав суб'єктів соціально-трудовах відносин. Дискримінація може виражатися відносно віку, раси, національності, статі, конфесії та ін. ознаках, а також дискримінація може проявлятися і при виборі професії, навчального закладу, просування по службі, оплаті праці, звільненні.

*Конфлікт* – є крайньою мірою протиріччя в соціально-трудовах відносинах. Найбільшими формами прояву трудових конфліктів є: трудові спори, страйки, масові звільнення (локауті).

*Соціальна політика* – це система управлінських, організаційних, регулюючих дій і заходів, спрямованих насамперед на забезпечення зайнятості громадян, їх всебічний розвиток, гарантування відповідного рівня їх життя і праці, на соціальний захист населення.

*Соціальний захист* – це система заходів, які забезпечують соціальну захищеність переважно непрацездатного населення і соціально вразливих верств працездатного населення (соціальне страхування, пенсійне забезпечення, страховий захист від небезпек, медичне страхування).

В країнах з ринковою економікою соціально-трудова відносини на всіх рівнях управління регулюються на основі *колективно-договірної системи*, яка набула офіційного статусу, закріплена законодавством і є ключовим елементом індустріальних відносин.

Колективні угоди укладаються на основі чинного законодавства, прийнятих сторонами зобов'язань з метою регулювання виробничих, трудових і соціально-економічних відносин та узгодження інтересів працівників, власників та уповноважених ними органів на підприємствах, в організаціях, які використовують найману працю і мають права юридичної особи.

Колективний договір – це правовий акт, який регулює трудові, соціально-економічні та професійні відносини між роботодавцями та найманими працівниками підприємств.

Функції колективного договору полягають не тільки в регулюванні соціально-трудовах відносин, а й в пом'якшенні соціальної напруги, вирішенні трудових спорів і протиріч цивілізованим способом. Сторонами, які домовляються, виступають безпосередньо керівник організації або його представник і уповноважені від трудового колективу, в тому числі і профспілки.

Основним критерієм оцінки соціально-трудовах відносин прийнято вважати *якість трудового життя*. Під останнім розуміють сукупність властивостей, які характеризують умови праці, умови виробничого життя і дозволяють врахувати ступінь реалізації інтересів працівника і використання його здібностей.

**Запитання до теми:**

1. У чому полягає сутність соціально-трудових відносин?
2. Назвіть види соціально-трудових відносин.
3. Які основні принципи формування системи соціально-трудових відносин?
4. У чому полягає відмінність принципів: патерналізму, партнерства, субсидіарності?
5. Поясніть сутність методів регулювання соціально-трудових відносин.

**Тема 4. Соціальне партнерство****План лекції:**

1. Сутність соціального партнерства
2. Механізм функціонування соціального партнерства в Україні
3. Роль соціального партнерства у вирішенні трудових спорів (конфліктів)
4. Міжнародний досвід соціального партнерства

*Соціальне партнерство* – це система взаємозв'язків між працівниками (їх представниками) і роботодавцями (їх представниками), яка дозволяє враховувати двосторонні інтереси, досягнення згоди із соціально-трудових і соціально-економічних питань, які укладаються в колективних договорах.

*Соціальне партнерство як правовий інститут* – це сукупність норм, що регламентують відносини між соціальними партнерами – трудовими колективами найманих працівників та їхніми представниками (профспілками й іншими представниками) і працедавцями та їхніми представниками, а також між об'єднаннями названих суб'єктів щодо врегулювання трудових і соціально-економічних відносин у сфері застосування найманої праці та вирішенні колективних трудових спорів (конфліктів).

Фактично із сутності соціального партнерства витікає його зміст, а саме:

- спільний розгляд соціально-трудової політики і згода працівників та роботодавців на всіх рівнях суспільного виробництва на основі підвищення ефективності праці;
- визначення критеріїв соціальної справедливості і встановлення гарантій захисту ефективності праці суб'єктами соціального партнерства;
- переважно переговорно-договірний характер взаємовідносин між представниками працівників і роботодавців при підготовці відповідних угод, а також при вирішенні розбіжностей.

Основними сторонами соціального партнерства у сучасному суспільстві виступають: держава, наймані працівники в особі профспілок і роботодавців, або власники.

*Угода* визначає згоду та позиції сторін за основними принципами проведення соціально-економічної політики. Вона укладається на рівні держави між представниками профспілок, роботодавців і влади. В ній передбачається положення щодо принципів регулювання соціально-трудових відносин, в тому числі в сфері розвитку ринку праці і зайнятості населення, в області оплати

праці найманих працівників, дохід і рівень життя населення, його соціальний захист, соціальне забезпечення і соціальне страхування.

*Угоди і колективні договори виконують три функції:*

Перша – *захисна для найманих працівників* – суть цієї функції в тому, що роботодавець не може використати свою силу, змінивши умови праці.

Друга – *організаційна* – означає стандартизацію трудових відносин і наглядність витрат на утримання штату.

Третя – *мирна* – направлена на те, щоб на період дії договору не допустити трудових конфліктів і висування нових вимог по питаннях, які вже включенні в угоду і колективний договір.

*Найманий працівник* – це фізична особа (громадянин), яка перебуває у трудових відносинах з роботодавцем на підставі укладеного трудового договору (контракту і безпосередньо виконує трудову функцію відповідно до існуючих регламентів).

Окрім найманих працівників суб'єктом соціально-трудова відносин є *роботодавець*. Відповідно до Закону України «Про організації роботодавців» роботодавець – це 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.

Роботодавець відіграє особливу роль у системі соціально-трудова відносин, оскільки створює робочі місця, визначає обсяги і структуру попиту на робочу силу, залучає її до суспільного виробництва через механізм ринку праці, укладає з найманими працівниками індивідуальні трудові договори, веде переговори з представницькими органами найманих працівників, тощо.

Трудовий колектив підприємства утворюють усі громадяни, які беруть участь у його діяльності на основі трудового договору (контракту, угоди), а також інших форм, що регулюють трудові відносини працівника з підприємством. Згідно з Конституцією України, громадяни мають право на участь у професійних спілках з метою захисту своїх трудових і соціально-економічних прав та інтересів. Професійні спілки є громадськими організаціями, які об'єднують громадян, пов'язаних спільними інтересами за видом їх професійної діяльності. Профспілки створюються без попереднього дозволу на основі вільного вибору їх членів. Усі професійні спілки мають рівні права (ст. 36 Конституції України).

Відповідно до Закону України «Про професійні спілки, їх права і гарантії діяльності», професійна спілка визначається як добровільна, неприбуткова громадська організація, що об'єднує громадян, пов'язаних спільними інтересами за видом їхньої професійної (трудова) діяльності (навчання) (ст. 1). Метою діяльності профспілок є представництво, здійснення і захист трудових, соціально-економічних прав та інтересів членів профспілки (ст. 2).

Перші і найбільш повні принципи соціального партнерства втілені в практику Міжнародною організацією праці (МОП), яка була утворена в 1919 році. МОП – організація з унікальними принципами трьохстороннього представництва, яка об'єднує делегатів урядів, підприємців та працівників. Даний принцип одержав назву *трипартитизм*.

**Запитання до теми:**

1. Визначте головні передумови розвитку соціального партнерства.
2. Наведіть особливості застосування системи соціального партнерства.
3. Які головні завдання соціального партнерства?
4. Охарактеризуйте моделі соціального партнерства.
5. У чому полягає зарубіжний досвід розвитку соціального партнерства?

**Тема 5. Ринок праці в соціально-економічній системі****План лекції:**

1. Елементи ринку праці
2. Сутність ринку праці, його суб'єкти, об'єкти та функції
3. Структура та сегментація ринку праці
4. Механізм функціонування ринку праці

*Ринок праці* визначається як інститут або механізм, в якому покупці або продавці здійснюють процеси купівлі-продажу товару «робоча сила», вступаючи у відносини товарного обміну. Першою умовою виникнення ринку праці є юридична свобода і здатність власника робочої сили за своїм розсудом розпоряджатись своїми здібностями до праці. Другою умовою виникнення ринку праці є відсутність у людини всього необхідного для ведення свого господарства як джерела одержання всіх потрібних для життя засобів існування. Третьою умовою виникнення ринку праці є поява на ньому покупця-підприємця, який економічно змушений вийти на ринок праці, щоб купити запропоновану для продажу здатність до праці потрібних йому працівників.

*Функції ринку праці:* суспільного поділу праці; інформаційна; посередницька; ціноутворююча; стимулююча; оздоровлююча; регулююча.

*Елементами ринку праці* виступають товар, попит, пропозиція та ціна. Співвідношення попиту, пропозиції та ціни визначає кон'юнктуру ринку праці. У разі збігу попиту та пропозиції кон'юнктура ринку праці буде врівноваженою, у разі перевищення попиту над пропозицією – працедефіцитною, у разі перевищення пропозиції над попитом – праценадлишковою.

*Товаром на ринку праці є індивідуальна робоча сила*, яка розглядається як сукупність фізичних та духовних якостей, якими володіє організм, жива особа і які пускаються нею в хід кожного разу, коли вона виробляє будь-які споживчі вартості. Це специфічний товар, який:

- є живим товаром, купівля якого має назву найму;
- не відчужується від його власника – найманого працівника у процесі купівлі-продажу;
- передбачає продовження безперервних відносин роботодавця і найманого працівника з моменту найму працівника аж до його звільнення;
- відіграє значну роль у створенні доходів суспільства;
- не можна покласти на зберігання, як це можна зробити з іншим товаром;
- не приносить доходу, якщо його не продати і потребує додаткових

життєвих благ для його підтримання;

- оплачується роботодавцем після використання його протягом певного часу, встановленого договором купівлі-продажу робочої сили;
- не знищується при використанні, а примножується й сам бере участь у створенні благ;
- не може бути абсолютно однаковим у різних індивідів.

На ринку праці, крім двох основних *суб'єктів* — роботодавців та найманого працівника, функціонують профспілки та держава.

*Сегментація ринку праці* – це поділ робочих місць і працівників за об'єднуючими ознаками на відносно стійкі і замкнуті сектори, які обмежують мобільність робочої сили своїми кордонами.

Основними сегментами ринку є дві його частини: первинний і вторинний ринок праці.

*Первинний ринок праці* – це та його частина, яка характеризується стабільним рівнем зайнятості працівників; високим рівнем оплати праці; можливістю професійного зростання; використання прогресивних технологій і систем управління тощо.

*Вторинний ринок праці* – це та його частина, якій властиві висока плинність кадрів і нестабільна зайнятість; низький рівень оплати праці; відсутність можливості професійного зростання і підвищення кваліфікації; наявність відсталого техніки, примітивні трудомісткі технології тощо.

*Внутрішній ринок праці* – це система соціально трудових відносин, обмежених рамками одного підприємства, всередині якого встановлення ціни робочої сили та її розміщення здійснюється за адміністративними правилами та процедурами.

*Зовнішній ринок праці* – це система соціально трудових відносин між працездатними та непрацездатними працівниками в масштабі країни, регіону, галузі. Він припускає первинний розподіл працівників за сферами прикладання праці та їх рух між підприємствами.

*Ефективне функціонування ринку праці* можливе за наявності низки умов, до яких відносяться:

- повна самостійність та незалежність продавця та покупця робочої сили в поєднанні з їх економічною відповідальністю;
- відносини агентів на ринку праці – це відносини договорів та угод між рівноправними партнерами;
- функціонування ринку праці тим ефективніше, чим активніша конкуренція між власниками робочої сили за право зайняття робочого місця та роботодавців за залучення кваліфікованої робочої сили;
- наймані працівники та роботодавці для захисту своїх інтересів можуть об'єднуватися у спілки, проте в одній спілці вони перебувати не можуть.

Для повноцінного функціонування ринку праці необхідна розвинена інфраструктура. *Інфраструктура ринку праці* – це державні установи, недержавні структури сприяння зайнятості, кадрові служби підприємств і фірм, громадські організації і фонди, які забезпечують найефективнішу взаємодію між попитом і пропозицією на ринку праці.

**Запитання до теми:**

1. Які Ви знаєте типи ринків у сфері праці?
2. Назвіть умови виникнення ринку праці.
3. Охарактеризуйте суб'єкти та об'єкт ринку праці.
4. Який ступінь взаємодії попиту та пропозиції на ринку праці?
5. Назвіть відмінність між первинним та вторинним ринком праці.

**Тема 6. Соціально-трудова відносина зайнятості****План лекції:**

1. Поняття, форми та види зайнятості
2. Безробіття: суть і види
3. Система показників, що характеризують зайнятість населення
4. Політика зайнятості

Відповідно до Закону України «Про зайнятість населення» *зайнятість* – це діяльність громадян, пов'язана із задоволенням особистих і суспільних потреб, що не суперечить законодавству та, як правило, приносить заробіток (трудова доход).

*До зайнятого населення* належать громадяни України, що проживають на території держави на законних підставах:

- працюючі по найму на умовах повного або неповного робочого дня (тижня) на підприємствах, в установах та організаціях незалежно від форм власності, у міжнародних та іноземних організаціях в Україні і за кордоном;
- які самостійно забезпечують себе роботою, включаючи підприємців, осіб, зайнятих індивідуальною трудовою діяльністю, творчою діяльністю, члени кооперативів, фермери та члени їх сімей, що беруть участь у виробництві;
- обрані, призначені або затверджені на оплачувану посаду в органах державної влади, управління і громадських об'єднаннях;
- особи, які проходять службу у Збройних силах України, прикордонних, внутрішніх військах, органах національної безпеки та внутрішніх справ;
- особи, які проходять професійну підготовку, перепідготовку та підвищення кваліфікації з відривом від виробництва, навчаються у загальноосвітніх школах і вищих навчальних закладах;
- зайняті вихованням дітей, доглядом за хворими, інвалідами та громадянами похилого віку;
- працюючі громадяни інших держав, які тимчасово перебувають в Україні і виконують функції, не пов'язані із забезпеченням діяльності посольств і місій.

*Рівень зайнятості* розраховується двома способами:

1. В загальній чисельності населення:

$$P_3 = Ч_3 / Ч_Н;$$

2. В економічно активному населенні:

$$P_3 = Ч_3 / (Ч_3 + Ч_Б),$$

де Чз –чисельність зайнятих; Чн – загальна чисельність населення; Чб – чисельність безробітних.

Безробіття – це складне соціально-економічне та психологічне явище, при якому значна частина активних працездатних громадян не може знайти роботи, яку б вони могли виконувати. Безробіття виникає внаслідок переважання пропозиції праці над попитом на неї, причому ця невідповідність може бути як кількісною, так і якісною.

*Безробітним*, за методологією МОП, вважається той, хто в даний момент не має роботи, шукає її, готовий приступити до роботи протягом наступних двох тижнів і не має інших джерел доходу, крім заробітної плати в сфері оплачуваної зайнятості. За українським законодавством *безробітними* визнаються громадяни, що не мають роботи і заробітку, зареєстровані в органах служби зайнятості, шукають роботу і готові до неї приступити.

Безробіття поділяється на такі основні групи: *абсолютне безробіття* – таке, що виникає, коли робочих місць менше, ніж працездатного населення; *відносне безробіття* – виникає, коли в одному місці спостерігається надлишок робочої сили, а в іншому її дефіцит.

*Кількість безробітних* – це абсолютний показник безробіття, що вказує на його розмір. *Рівень загального безробіття* (РБ) визначається як частка від ділення загального числа безробітних (Чб) на чисельність економічно активного населення (Ча):

$$РБ = Чб / Ча \times 100\%,$$

*Рівень зареєстрованого безробіття* (РБз) обчислюється шляхом ділення числа зареєстрованих безробітних (Чз) на чисельність працездатного населення у працездатному віці (Чп):

$$РБз = Чз / Чп \times 100\%$$

*Державні гарантії зайнятості населення в Україні:*

- добровільність праці і вибору виду діяльності;
- захист від необґрунтованої відмови в прийомі на роботу і незаконного звільнення з роботи;
- безкоштовне сприяння в підборі підходящої роботи і працевлаштуванні відповідно до професійної підготовки, освіти, особистих і суспільних потреб;
- виплати вихідної допомоги і збереження середнього заробітку на період працевлаштування працівникам, які втратили постійне місце роботи;
- безкоштовне навчання безробітних новим професіям;
- виплати безробітним допомоги по безробіттю у встановленому порядку.

**Запитання до теми:**

1. У чому полягає економічне та соціальне значення зайнятості?
2. Охарактеризуйте форми зайнятості населення.
3. Які принципи державної політики зайнятості населення?
4. У чому полягає завдання державної служби зайнятості України?
5. У чому полягає сутність поняття "безробіття"?



## Тема 7. Організація і нормування праці

### План лекції:

1. Загальне поняття організації праці
2. Організація робочого місця
3. Теоретико-методологічні основи нормування праці

*Організація праці* – це спосіб поєднання безпосередніх виробників із засобами виробництва з метою створення сприятливих умов для одержання високих кінцевих соціально-економічних результатів.

Організація праці є об'єктивною необхідністю і невід'ємною складовою трудової діяльності людини. Вона має сприяти вдосконаленню всіх процесів праці, виробничих структур для досягнення найвищої ефективності суспільного виробництва.

Організація праці на підприємстві охоплює такі основні напрями:

- поділ і кооперація праці;
- організація і обслуговування робочих місць;
- нормування праці;
- організація підбору персоналу та його розвиток;
- оптимізація режимів праці і відпочинку;
- раціоналізація трудових процесів, прийомів і методів;
- поліпшення умов праці;
- зміцнення дисципліни праці;
- мотивація й оплата праці.

*Поділ праці* – це процес відокремлення різних видів діяльності, спеціалізація працівників на виконанні певного кола функцій, за якої окремі працівники виконують різні роботи або операції, що доповнюють одна одну.

*Кооперація* – це організована виробнича взаємодія між окремими працівниками, колективами бригад, дільниць, цехів, служб у процесі праці для досягнення певного виробничого ефекту.

*Робоче місце* – це зона трудової діяльності працівника або групи працівників, оснащена всім необхідним для успішного здійснення роботи. Водночас це первинна ланка виробничої структури підприємства, яка може функціонувати відносно самостійно.

*Організація робочого місця* – це система заходів щодо його планування, оснащення засобами і предметами праці, розміщення в певному порядку, обслуговування й атестації.

*Умови праці* – це сукупність взаємозв'язаних виробничих, санітарно-гігієнічних, психофізіологічних, естетичних і соціальних факторів конкретної праці, обумовлених рівнем розвитку продуктивних сил суспільства, які визначають стан виробничого середовища та впливають на здоров'я і працездатність людини.

*Працездатність* визначається здатністю людини виконувати певну роботу протягом заданого часу і залежить від чинників як суб'єктивного, так і об'єктивного характеру (статі, віку, стану здоров'я, рівня кваліфікації, умов, за

яких відбувається праця тощо).

*Нормування праці* – це визначення планових (нормативних) витрат робочого часу у розрахунку на одиницю роботи чи продукції, або планового (нормативного) обсягу роботи (продукції), який необхідно виконати (витрати протягом робочого часу).

Метою нормування праці на підприємстві є забезпечення ефективного використання його матеріальних і трудових ресурсів, конкурентоспроможності продукції на основі цілеспрямованих заходів щодо зниження трудових витрат у результаті впровадження досягнень науки і передового досвіду.

*Норма часу* – це кількість робочого часу, достатнього при даних засобах праці для виробництва одиниці доброякісної продукції, виконання роботи робітником відповідної професії та кваліфікації, який працює в умовах раціональної організації праці та виробництва.

Норми часу виражаються в людино-секундах, людино-хвилинах, людино-годинах, людино-змінах, людино-днях у розрахунку на одиницю продукції чи роботи.

*Норма виробітку* – кількість доброякісної продукції, яку повинен виробити робітник відповідної спеціальності і кваліфікації при даних засобах праці за умов раціональної організації праці та виробництва. Норма виробітку є величиною, оберненою до норми часу.

*Нормою обслуговування* – це кількість виробничих об'єктів (одиниць устаткування, робочих місць, об'єктів тощо), які працівник або група працівників певної кваліфікації мають обслужити протягом одиниці робочого часу за певних організаційно-технічних умов.

*Норма чисельності виконавців* – це чисельність працівників, які одночасно беруть участь у трудовому процесі на основі чіткого розподілу обов'язків.

*Норма керованості (число підлеглих)* визначає кількість працівників, що повинні бути безпосередньо підлегли одному керівникові.

*Нормоване завдання* визначає необхідний асортимент і обсяг робіт, що повинні бути виконані бригадою за даний проміжок часу. На відміну від норми виробітку нормоване завдання може встановлюватися у годинах, нормо-гривнях. У зв'язку з цим норма виробітку може розглядатися як випадок нормованого завдання.

*Нормативи* для нормування праці – це вихідні величини режимів роботи обладнання, затрат праці і часу перерв у роботі, розроблені на основі заздалегідь проведених досліджень і призначені для багаторазового використання при розрахунку конкретних норм праці.

Діючи норми витрат праці часто доводиться диференціювати з урахуванням реальних умов виконання роботи, тобто на однотипні види робіт визначати різні норми часу чи норми виробітку. Норми витрат праці при цьому диференціюють залежно від факторів і умов виробництва, які в даному випадку є нормоутворюючими.

Впровадження, зміна та перегляд норм праці здійснюються власником або уповноваженим ним органом за погодженням із профспілковим комітетом. При цьому власник повинен повідомити працівників про впровадження нових

та зміну чинних норм праці не пізніше як за місяць до впровадження, роз'яснити працівникам причини перегляду та умови, за яких нові норми застосовуватимуться.

**Запитання до теми:**

1. Назвіть складові трудової діяльності працівника.
2. Обґрунтуйте існуючі підходи до трактування сутності "організація праці".
3. Охарактеризуйте робочий час як міру праці.
4. Розкрийте сутність методики вивчення затрат робочого часу.
5. Назвіть показники використання робочого часу.

**Тема 8. Ефективність і продуктивність праці**

**План лекції:**

1. Ефективність праці
2. Продуктивність праці
3. Управління продуктивністю праці

*Ефективність праці* – це її результативність. Вона відображає співвідношення обсягу вироблених матеріальних і/або нематеріальних благ та кількості затраченої на це праці. Тобто зростання ефективності праці означає збільшення обсягу вироблених благ без збільшення затрат праці. У широкому розумінні зростання ефективності праці означає постійне вдосконалення людьми економічної діяльності, постійне знаходження можливості працювати краще, виробляти більше якісніших благ за тих самих, або і менших затрат праці.

Узагальнюючим показником ефективності використання робочої сили є *продуктивність праці*, яка відображає співвідношення обсягу вироблених матеріальних або нематеріальних благ та кількості затраченої праці.

*Виробіток* – це прямий показник продуктивності праці, що визначається кількістю продукції (робіт, послуг), виробленої одним працівником за одиницю робочого часу і розраховується за формулою:

$$B = \frac{V}{T},$$

де B – виробіток,

V – обсяг виробництва продукції (робіт, послуг),

T – затрати праці на випуск відповідного обсягу продукції (робіт, послуг).

Якщо обсяг продукції вимірюється натуральними показниками, то відповідні показники продуктивності праці називають *натуральними*. Натуральні показники дуже точні, проте мають суттєвий недолік – неможливість застосування до неоднорідної продукції.

*Вартісними* називають показники виробітку, в яких обсяг продукції

вимірюється грошовими одиницями. Ці показники дають змогу порівнювати продуктивність праці при виробництві принципово різних благ.

*Трудомісткість* – це обернений показник рівня продуктивності праці, що характеризується кількістю робочого часу, витраченого на виробництво одиниці продукції (робіт, послуг), і розраховується за формулою:

$$T_M = \frac{T}{V}$$

*Фактори зростання продуктивності праці* – це вся сукупність рушійних сил і чинників, що ведуть до збільшення продуктивності праці.

*За рівнем керованості* фактори підвищення продуктивності праці можна поділити на дві групи:

- ті, якими може керувати суб'єкт господарської діяльності;
- ті, що перебувають поза сферою керування суб'єкта господарювання.

*За змістом* фактори підвищення продуктивності праці поділяють на:

- соціально-економічні – фактори, що сприяють поліпшенню якості робочої сили;
- матеріально-технічні – фактори, що сприяють прогресивним змінам у техніці та технології виробництва;
- організаційно-економічні – прогресивні зміни в організації праці, виробництві та управлінні.

*Резерви зростанні продуктивності праці* – це виявлені можливості підвищення продуктивності праці, але з різних причин не використані. Кількісно резерви можна визначити як різницю між максимально можливим і реально досягнутим рівнем продуктивності праці в конкретний момент часу. Таким чином, використання резервів зростання продуктивності праці – це процес перетворення можливого у дійсне.

Враховуючи першочергову важливість підвищення продуктивності праці для конкурентоспроможності підприємства, керівники і спеціалісти всіх рівнів повинні розробляти і впроваджувати програми управління продуктивністю.

Ці програми на підприємстві охоплюють такі *етапи*:

- вимірювання й оцінка досягнутого рівня продуктивності по підприємству в цілому і за окремими видами праці зокрема;
- пошук та аналіз резервів підвищення продуктивності на основі інформації, одержаної під час вимірювання й оцінки;
- розроблення плану використання резервів підвищення продуктивності праці;
- розроблення систем мотивації працівників до досягнення запланованого рівня продуктивності;
- контроль за реалізацією заходів, передбачених планом і всією програмою, і регулювання їх виконання;
- вимірювання й оцінка реального впливу передбачуваних заходів на зростання продуктивності праці.

**Запитання до теми:**

1. Охарактеризуйте поняття "продуктивність праці" та "ефективність праці".
2. Як розраховують показники рентабельності праці?
3. Охарактеризуйте методи вимірювання виробітку.
4. Як класифікують фактори продуктивності праці?
5. Назвіть внутрішньовиробничі резерви росту продуктивності праці.

**Тема 9. Політика доходів і оплата праці****План лекції:**

1. Політика доходів як аспект соціально-економічної політики держави
2. Організація оплати праці на підприємстві
3. Політика підприємства щодо стимулювання праці

*Заробітна плата* є одночасно і основним джерелом доходу найманих працівників, і суттєвою часткою витрат виробництва для роботодавців, і ефективним засобом мотивації працівників.

Відповідно до Закону України «Про оплату праці», *заробітна плата* – це винагорода, обчислена, як правило, у грошовому виразі, яку власник або уповноважений ним орган виплачує працівникові за виконану роботу.

Заробітна плата складається з основної і додаткової оплати праці.

*Основна заробітна плата* нараховується за виконану роботу за тарифними ставками, відрядними розцінками чи посадовими окладами і не залежить від результатів господарської діяльності підприємства. Вона включає такі виплати: оплату за фактично відпрацьовані людино-години, доплати за суміщення професій, за багатостаттєве обслуговування, за класність, виплату між розрядної різниці, персональні надбавки, доплати за роботу в нічний час, доплату незвільненим бригадирам за керівництво бригадою, за навчання учнів, доплати відрядникам у зв'язку зі змінами умов роботи, оплату простоїв не з вини працівника, оплату за понад нормовану роботу тощо.

*Додаткова заробітна плата* – це складова заробітної плати працівників, до якої включають витрати на оплату праці, не пов'язані з виплатами за фактично відпрацьований час. Нараховують додаткову заробітну плату залежно від досягнутих і запланованих показників, умов виробництва, кваліфікації виконавців.

Заробітна плата виконує низку функцій: функція забезпечення матеріального стимулювання; відтворювальна функція; соціальна функція; облікова функція.

Залежно від того, що є основою визначення розміру заробітку – обсяг виконаної роботи (продукції) чи відпрацьований час, виділяють дві основні форми заробітної плати: відрядну й погодинну.

*Погодинна заробітна плата* виражає залежність між її розміром та кількістю відпрацьованого часу працівником.

*Відрядна заробітна плата* нараховується у визначеному розмірі за кожну

одиницю виконаної роботи чи виробленої продукції, вираженої в натуральних одиницях виміру (штуках, кілограмах, метрах тощо).

*Акордна система* нарахування заробітної плати є удосконаленим варіантом прямої відрядної та погодинної оплати праці. Вона характеризується тим, що загальну суму заробітної плати робітникам установлюють не за відпрацьований час чи обсяг виконаної роботи, а за кінцевими результатами роботи – за обсяг фактично виробленої продукції із зазначенням терміну виконання.

Основою організації оплати праці керівників, службовців і спеціалістів є система посадових окладів, які є різновидом погодинної оплати праці.

*Посадовий оклад* – це щомісячний розмір погодинної заробітної плати, установлений у централізованому порядку для певної посади управлінського персоналу, спеціалістів і службовців.

*Тарифна система* – це сукупність нормативних матеріалів, за якими здійснюється державне планування і регулювання диференціації рівня заробітної плати окремих категорій промислово-виробничого й управлінського персоналу в різних галузях економіки, на підприємствах і виробничих дільницях залежно від якісних характеристик праці.

*Тарифно-кваліфікаційний довідник* – це нормативний документ, призначений для тарифікації робіт і присвоєння кваліфікаційних розрядів виробничому й управлінському персоналу підприємств, установ та організацій. Він являє собою зведення кваліфікаційних характеристик робіт кожного розряду та вимог, які ставить дана робота до професійних знань і трудових навичок робітника.

При *безтарифній системі* організації оплати праці зарплата кожного учасника трудового процесу підприємства (або підрозділу) є часткою працівника у спільному фонді оплати праці. Фактична величина зарплати конкретного працівника залежить від таких факторів: кінцевих результатів діяльності колективу, що визначають спільний фонд оплати праці; кваліфікаційного рівня працівника; коефіцієнта трудової участі (КТУ); фактично відпрацьованого часу.

*Кваліфікаційний рівень працівника* при переході на безтарифну модель організації оплати праці найпростіше визначається як частка від ділення його фактичної заробітної плати за попередній період (рік) на мінімальний рівень зарплати на підприємстві за той самий період.

Застосування щодо працівника стимулів, з метою активізації його зусиль, підвищення старанності, наполегливості, добросовісності у вирішенні завдань, що стоять перед підприємством, називається *стимулюванням*. Розрізняють три види стимулювання: моральне, соціальне й матеріальне.

### **Запитання до теми:**

1. Назвіть основні компоненти вартості робочої сили.
2. Охарактеризуйте структуру доходів та витрат населення.
3. Охарактеризуйте натуральні, первинні та наявні доходи.
4. Обґрунтуйте принципи формування доходів у ринковій економіці.
5. Назвіть рівні життя населення.

## Тема 10. Планування трудових показників

### План лекції:

1. Загальна характеристика планування
2. Планування продуктивності праці на підприємстві
3. Розрахунок потреби підприємства в персоналі
4. Визначення фонду оплати праці на підприємстві

*Планування праці* ґрунтується на стратегії розвитку організації, її кадровій політиці. План з праці та заробітної плати є важливим розділом стратегічного плану та всієї сукупності планових документів. Він складається з:

- плану підвищення продуктивності праці;
- плану по фонду оплати плати;
- плану чисельності працівників тощо.

Основними техніко-економічними показниками, які використовуються під час *планування підвищення продуктивності праці*, можуть бути:

- нормативна, фактична і планова трудомісткість усієї виробничої програми, а також розрахованої на одиницю продукції, що випускається;
- зниження трудомісткості від упровадження запланованих організаційно-технічних заходів;
- чисельність працівників за категоріями;
- баланс робочого часу працівників у базисному і плановому періодах.

Основні етапи планування продуктивності праці такі:

- аналіз рівня і динаміки продуктивності праці в попередньому періоді;
- виявлення резервів підвищення виробітку в наступному періоді;
- визначення очікуваного рівня продуктивності праці в поточному періоді;
- розроблення плану заходів щодо використання виявлених резервів;
- розрахунок ефективності кожного заходу, спрямованого на підвищення продуктивності праці;
- визначення можливого рівня продуктивності праці в плановому періоді.

*Планування персоналу* охоплює:

- прогнозування перспективних потреб підприємства в персоналі (за окремими його категоріями);
- вивчення ринку праці (ринку кваліфікованої робочої сили);
- аналіз стану робочих місць підприємства;
- розроблення програм та заходів щодо розвитку персоналу.

При розрахунку середньої кількості явочних днів працівника розрізняють календарний, номінальний і ефективний (реальний) фонди робочого часу.

*Календарний фонд робочого часу* дорівнює плановому числу календарних днів планового періоду.

*Номінальний фонд робочого часу* дорівнює кількості робочих днів, яка максимально може бути відпрацьована протягом планового періоду, він визначається відніманням з календарного фонду неробочих днів.

*Ефективний фонд робочого часу* складає середнє число робочих днів, які

корисно використовуються протягом планового періоду. Через неявки деяких працівників цей фонд зазвичай менший за номінальний.

*Планову чисельність працівників* визначають шляхом ділення трудомісткості виробничої програми на ефективний фонд робочого часу одного працівника за рік. При цьому враховується заплановане перевиконання норм часу:

$$P_{\text{пл}} = \frac{t_{\text{пл}}}{\Phi_{\text{пл}} \times K_{\text{вн}}},$$

де  $P_{\text{пл}}$  – планова чисельність працівників;

$t_{\text{пл}}$  – планова трудомісткість виробничої програми, норма-годин;

$\Phi_{\text{пл}}$  – плановий ефективний фонд часу одного працівника, годин;

$K_{\text{вн}}$  – плановий коефіцієнт виконання норм.

*Планування заробітної плати* охоплює планування фонду заробітної плати і середньої заробітної плати.

Плановий фонд заробітної плати на підприємстві являє собою суму грошових засобів, передбачену в кошторисі для розподілу між працівниками підприємства, необхідну для забезпечення виконання виробничого завдання на плановий період.

До планового фонду заробітної плати підприємства входять такі витрати на оплату праці:

- усі форми відрядної та погодинної оплати праці за відрядними розцінками і тарифними ставками, посадовими окладами;
- премії з фонду заробітної плати (крім премій, що виплачуються зі спеціальних фондів, які формуються за рахунок прибутку);
- витрати грошових засобів на оплату часу простою не з вини працівника, якщо працівник попередив власника або орган, який його уповноважив;
- витрати на оплату праці у святкові і передсвяткові дні;
- доплати за роботу в нічний час;
- оплата часу виконання державних або громадських обов'язків, якщо за чинним законодавством ці обов'язки здійснюються в робочий час;
- оплата часу чергових відпусток та відпусток на навчання та ін.

Розрізняють планування фонду заробітної плати за нормативами і детальне планування фонду заробітної плати за елементами його структури.

Середня заробітна плата визначається на основі розрахованої чисельності певних категорій працівників та фонду їх оплати праці. Для керівників, спеціалістів і службовців визначається середньорічна заробітна плата, а для працівників – середньорічна, середньоденна і середньогодинна.

#### **Запитання до теми:**

1. У чому полягає сутність планування праці?
2. Охарактеризуйте сутність методів планування продуктивності праці.
3. Назвіть методи планування чисельності робітників.
4. Дайте характеристику фонду оплати праці в процесі планування.
5. У чому полягає сутність планування фонду оплати праці за диференційованим методом розрахунку?



## Тема 11. Аудит соціально-трудової сфери

### План лекції:

1. Методологія аудиту соціально-трудової сфери
2. Специфіка аудиту людських ресурсів
3. Специфіка аудиту дотримання трудового законодавства та розрахунків з оплати праці

*Метою аудиту у сфері праці є виявлення проблем економного та ефективного використання ресурсів праці, дослідження їх причин, надання необхідних рекомендацій з їх усунення. Персонал - головний предмет та об'єкт аудиту в трудовій сфері, а сам аудит виступає як незалежний аналіз системи соціально-трудових показників. Аудит здійснюється за будь-який закінчений період часу місяць, квартал, півріччя, рік.*

*Класифікація аудиту:*

- за періодичністю (поточний, оперативний, систематичний, панельний, разовий);
- за повнотою охоплення об'єктів дослідження (повний, локальний, тематичний);
- за методами аналізу (комплексний, загальний та вибірковий).

Здійснення аудиту в сфері праці дає змогу впевнитися, що трудовий потенціал підприємства використовується повністю, ефективно. З метою аудиту персонал підприємства і його діяльність представляють у вигляді системи показників, які дають змогу охарактеризувати: результативність, ефективність функціонування персоналу; ефективність організації соціально-трудових відносин; ефективність систем мотивації та оплати праці; раціональність методів оцінки праці; ефективність організації робочих місць, поділу праці; ефективність використання робочого часу тощо.

При цьому оцінку ефективності діяльності персоналу можна розглядати як головну, глобальну мету аудиту. Проміжними цілями аудиту виступають оцінки ефективності трудових відносин, мотивації та оплати праці тощо.

Аудит у сфері праці можна розглядати у трьох основних аспектах:

- організаційно-технологічному - перевірка документації і аналіз показників, які свідчать про легітимність та ефективність діяльності підприємства;
- соціально-психологічному - оцінка соціально-трудових відносин на підприємстві, яка включає разом з вивченням документації проведення соціологічних обстежень - опитувань, анкетувань, індивідуальних і колективних бесід, інтерв'ю з працівниками різних рівнів і категорій;
- економічному - визначення конкурентоспроможності підприємства у сфері праці, яка оцінюється шляхом порівняння економічних і соціальних показників діяльності підприємства з законодавчо встановленими нормами і нормативами, з середніми і кращими в галузі показниками на аналогічних підприємствах; розрахунку економічної ефективності самого аудиту, порівняння витрат на аудиторську перевірку з її результатами.

Мета аудиту планування потреби в персоналі - оцінити відповідність планової чисельності персоналу в виробничій програмі; кількісного і якісного складу працівників - цілям і завданням організації, інтересам співробітників.

Соціальні аспекти аудиту планування чисельності спрямовані на те, щоб виявити: при оцінці укомплектованості організації персоналом можливу його нестачу і ступінь завантаженості на робочому місці; наявність і обсяг понаднормової роботи, динаміку звільнень за власним бажанням; можливий надлишок або скорочення чисельності персоналу без вживання заходів з технічного переозброєння та вдосконалення організації виробництва чи підприємства.

Організаційно-економічні аспекти аудиту планування персоналу полягають у тому, щоб: оцінити методику планування; відповідність плану по кадрам виробничій програмі; необґрунтовані витрати в разі неякісного планування; ступінь виконання плану укомплектованості організації кількісним і якісним складом персоналу.

До найважливіших завдань аудиту розрахунків з працівниками з оплати праці належать: перевірка обліку особового складу працівників підприємства; перевірка правильності документального оформлення розрахунків з оплати праці; перевірка правильності нарахування основної, додаткової заробітної плати та інших заохочувальних і компенсаційних виплат; перевірка правильності розрахунку середньої заробітної плати; перевірка обґрунтованості віднесення витрат на оплату праці на собівартість продукції або на витрати операційної діяльності, які не включаються до собівартості реалізованої продукції; перевірка своєчасності розрахунків з працівниками з оплати праці; перевірка правильності нарахувань на фонд оплати праці та утримань із заробітної плати, своєчасність їх сплати відповідним органам.

Оцінка внутрішнього контролю. Для прийняття рішення аудитором щодо методу перевірки та необхідної кількості аудиторських процедур необхідно провести тестування та дати оцінку системі внутрішнього контролю і стану бухгалтерського обліку. Мета тестування внутрішнього контролю:

- встановити наявність внутрішніх нормативних документів, що регламентують трудові правовідносини між роботодавцем і працівниками;
- встановити, чи розподілено несумісні обов'язки;
- перевірити, чи належним чином санкціонується та схвалюється нарахування заробітної плати, призначення допомоги за соціальним страхуванням;
- встановити, чи належним чином ведуться документи з кадрового діловодства, з обліку праці та її оплати.

### **Запитання до теми:**

1. Охарактеризуйте цілі та завдання аналізу витрат на оплату праці.
2. Обґрунтуйте методику проведення аналізу витрат на оплату праці.
3. У чому полягає сутність аудиту в трудовій сфері?
4. За якими ознаками класифікують аудит у трудовій сфері?
5. Визначити основні напрями проведення аудиторської перевірки трудових процесів на підприємстві.

## Тема 12. Моніторинг ринку праці

### План лекції:

1. Моніторинг ринку праці як інструмент регулювання та вдосконалення соціально-трудова відносин
2. Соціологічне дослідження сфери праці в умовах ринку

*Моніторинг* – це система збору даних про складні явища, які описуються за допомогою певних ключових показників з метою оперативної діагностики стану об'єкта дослідження, відстеження тенденцій і динаміки змін, що відбуваються в них, і на цій основі прийняття оптимальних управлінських рішень.

*Моніторинг соціально-трудова сфери* - це комплексна державна система безперервного спостереження за фактичним станом справ у соціально-трудова сфері.

На рівні підприємства моніторинг соціально-трудова процесів являє собою систему збору інформації про соціалні процеси у сфері праці та соціально-трудова відносин з метою діагностики, аналізу, оцінки стану та ефективності функціонування соціально-трудова відносин.

Моніторинг соціально-трудова сфери необхідно розглядати як один з найбільш важливих інструментів розробки обґрунтованої державної соціалної політики. Основні завдання моніторингу соціально-трудова сфери:

- постійне спостереження за фактичним станом справ у сфері соціально-трудова відносин,
- систематичний аналіз процесів, які здійснюються в соціально-трудова сфері,
- попередження негативних тенденцій, які могли б призвести до соціалної напруги,
- короткостроковий прогноз можливих змін у соціально-трудова сфері.

У рамках моніторингу поєднується статистична інформація й соціологічна, що підвищує обґрунтованість і вірогідність інформації, тому що багато даних не містяться в статистичній звітності й можуть бути отримані тільки за допомогою опитувань. Отже, завдяки моніторингу вдається одержати дані, які раніше не відображувались жодним інформаційним каналом або істотно спотворювалися.

Основні джерела інформації для моніторингу соціально-трудова сфери:

- вибіркові обстеження домогосподарств;
- переписи населення;
- адміністративна статистика;
- вибіркові обстеження та перепис підприємств.

*Вибіркові обстеження домогосподарств* у вигляді опитування дають змогу отримати інформацію про всю робочу силу, її структуру, здійснити одночасне, загальне та взаємовиключне вимірювання кількості зайнятих, безробітних, економічно неактивного населення, отримати достовірні дані про рівень життя.

Виділяють такі переваги даного способу отримання інформації: визначення статусу зайнятості відповідає прийнятим міжнародним стандартам та визначенням; обстеження дає інформацію про весь контингент, що вивчається; результати досліджень різних періодів є порівняльними між собою; надається велика кількість додаткової інформації.

До недоліків вибіркового обстеження домогосподарств відносяться такі: необхідність вкладення великих коштів та зусиль зумовлює здійснення даного дослідження не частіше, ніж раз на квартал, а адміністративні джерела здатні давати більш оперативні дані; непостійність вибірки утруднює отримання даних за тривалий період спостереження.

Дуже важливим джерелом інформації є *переписи населення*, котрі мають дещо спільне з попереднім способом збору інформації.

Головна ж відмінність між ними полягає у масштабах обстеження, тобто в повному охопленні досліджуваної сукупності населення за перепису, на відміну від вибіркового дослідження домогосподарств. Дане джерело інформації дає змогу отримати всеосяжну інформацію про населення, що вимагає обмеженості переліку питань з приводу кожного конкретного аспекту дослідження населення.

*Адміністративна статистика* - це стандартизовані дані статистичної звітності підприємств та організацій, державної служби зайнятості та інших суб'єктів економічної діяльності, органів державного управління.

До основних переваг даного джерела інформації відносяться: порівняна дешевизна; постійність інформації, яка дозволяє слідкувати за тривалістю та динамікою процесів з початку їх обліку; можливість отримання інформації по конкретних групах сукупності без похибки у вибірці.

Але даному способу отримання інформації притаманні й певні недоліки, зокрема охоплення зареєстрованого контингенту тільки формально, у відповідності до прийнятих правил; неможливість отримати комплексну інформацію щодо індивідуального об'єкта.

*Вибіркові обстеження підприємств* дозволяють одержати інформацію про трудову діяльність з точки зору виробничих процесів. Вони є єдиним джерелом інформації про внутрішні ринки праці.

Перевагою даних обстежень є такі: аналіз взаємозв'язку зайнятості, відпрацьованого робочого часу та отримання винагороди; вибірковість дослідження, яке можна здійснювати за певними економічними секторами.

Джерелами моніторингового аналізу на рівні підприємства є дані відділів праці й заробітної плати, планово-аналітичного відділу, бухгалтерії, акти ревізій, перевірок, звіти, довідки про обстеження, документи відділу кадрів – пояснювальні записки, протоколи виробничих нарад, листи, догани, заяви й скарги працівників, а також результати анкетування, інтерв'ю та соціологічного тестування.

### **Запитання до теми:**

1. У чому полягає сутність моніторингу соціально-трудової сфери?
2. Які існують види соціальних процесів?
3. Які види соціологічних досліджень Ви знаєте?

4. Які методи вірогідного добору використовують при формуванні вибірки?

5. Які методи збору інформації використовуються при дослідженні соціально-трудової сфери?

### **Тема 13. Міжнародна організація праці та її вплив на розвиток соціально-трудових відносин**

#### **План лекції:**

1. Історія створення та діяльності Міжнародної організації праці
2. Структура та контрольні механізми МОП
3. Основні сфери діяльності МОП

Міжнародна організація праці (МОП) утворена в 1919 році і об'єднує делегатів урядів, підприємців та працівників різних держав. Особливістю цієї організації є те, що вона при розгляді усіх питань праці ґрунтується на засадах трипартизму (соціального партнерства).

Тобто, держава, підприємці, профспілки є різними частинами, незалежними одна від одної, кожна з яких виконує специфічні функції і несе свою відповідальність. Так, в системі соціального партнерства до цих питань відносяться:

- двосторонні колективні договори; тристоронні консультації і переговори між урядом, підприємцями і працівниками;
- трудові конфлікти та їх врегулювання;
- участь працівників у прийнятті рішень на підприємствах тощо.

Міжнародна організація праці здійснює активну діяльність у різних напрямках економіки праці й соціально-трудових відносин. Проте серед напрямків діяльності МОП визначальне місце займають міжнародні трудові норми, які реалізуються через документи двох видів: Міжнародні трудові конвенції і рекомендації.

На даний час прийнято біля 400 конвенцій та рекомендацій, які в сукупності складають «Міжнародний трудовий кодекс». Конвенції є обов'язковими для держав, які їх ратифікували.

Рекомендації дають орієнтири для національної політики, законодавства та практики.

Найвищим органом МОП є *Міжнародна (генеральна) конференція праці*, яка скликається щорічно в Женеві.

Основне завдання конференції – прийняття міжнародних трудових норм, конвенцій і рекомендацій. Конференція затверджує бюджет і програму діяльності МОП на кожне дворіччя. На ній вибирається основний виконавчий орган МОП – Адміністративна рада.

*Міжнародне бюро праці (МБП)* – постійний секретаріат МОП, який здійснює всю поточну роботу з виконання рішень конференції та Адміністративної ради.

Міжнародне бюро праці діє під керівництвом Генерального директора,

який обирається Адміністративною радою на п'ять років із можливістю наступного переобрання.

Окрім перелічених офіційних органів МОП, періодично проводяться на тристоронній основі регіональні конференції МОП, галузеві й технічні наради з окремих галузей і груп галузей економіки.

*Міжнародний інститут соціально-трудоових відносин* – самостійна установа, метою якої є сприяння поглибленому вивченню та усвідомленню проблем праці й методів їх вирішення.

*Міжнародний навчальний центр МОП* – найбільший навчальний заклад системи ООН. Теми навчальних програм центру визначено спільно з МБП, це – підготовка управлінських кадрів, освіта робітників, трудові відносини, програми сприяння трудящим жінкам, охорона і гігієна праці, соціальне забезпечення та ін.

*Нормотворча діяльність МОП* полягає в розробці та прийнятті міжнародних трудових норм (конвенцій і рекомендацій).

Для перевірки застосування конвенцій у національному законодавстві й на практиці МОП створила механізм контролю, заснований на вивченні комітетом незалежних експертів національного законодавства і практики, а також розслідування конкретних випадків порушення конвенції тристоронніми органами МОП.

Особливий механізм контролю встановлено за виконанням конвенцій про свободу об'єднань. Тристоронній комітет Адміністративної ради зі свободи об'єднань розглядає скарги, що подаються міжнародними або національними профспілковими організаціями. Факти порушення конвенцій доповідаються Адміністративній раді, яка звертає увагу уряду на його зобов'язання.

Якщо країна-член МОП не виконала в установлений термін рекомендації комісії або міжнародного суду, то Адміністративна рада може рекомендувати конференції такі дії, які вона вважає за доцільні для виконання цих рекомендацій.

Процедури контролю за застосуванням норм є дуже важливими, оскільки сприяють втіленню в життя принципів, проголошених МОП. Рекомендації МОП ратифікації не підлягають, тому вони не мають юридичної сили конвенцій, їхня мета – доповнювати і розвивати конвенції.

#### **Запитання до теми:**

1. Назвіть основні види документів, що забезпечують гарантії в галузі прав людини.
2. Дайте визначення Міжнародної організації праці.
3. Охарактеризуйте основні завдання МОП .
4. Назвіть головні конвенції та рекомендації МОП у сфері праці.
5. Охарактеризуйте міжнародні правові норми України.

## СПИСОК РЕКОМЕНДОВАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

### Базова

1. Акіліна О. В., Ільїч Л. М. Економіка праці та соціально-трудові відносини: Підручник. Київ : КУБГ, 2020. 949 с.
2. Економіка праці : навчальний посібник / за заг. ред. Г. В. Назарової. Харків : ХНЕУ ім. С. Кузнеця, 2019. 330 с.
3. Економіка праці та соціально-трудові відносини : навч. посіб. / О. В. Безпалько та ін. Київ : Кафедра, 2020. 310 с.
4. Червінська Л. Економіка праці: навч. посібн. Київ : Центр навчальної літератури, 2019. 288 с.

### Допоміжна

1. Арапов О. С. Нормування праці як фактор підвищення ефективності виробництва. *Економічний аналіз*. 2017. Том 27. № 4. URL: <https://www.econa.org.ua/index/1446>.
2. Васюта В. Б., Галайда Т. О., Ігуш Т. С. Зарубіжний досвід регулювання соціально-трудових відносин. *Глобальні та національні проблеми економіки*. 2018. Випуск 21. С. 240-245.
3. Економіка праці та соціально-трудові відносини: практикум. Навч. посібник [М. В. Семикіна, М. В. Бугаєва, Л. Д. Запірченко та ін.] / за наук. ред. д-ра екон. наук, проф. Семикіної М.В. Кропивницький: Видавець Лисенко В.Ф., 2020. 228 с.
4. Економіка праці і соціально-трудові відносини: практикум. Навчальний посібник. / Уклад. О. І. Іляш, С. С. Гринкевич, О. А. Шевчук, С. М. Савченко, Н. О. Черненко, Т. В. Обелець. Київ : КПП ім. Ігоря Сікорського, 2020. 150 с.
5. Колот А. М., Герасименко О. О. Концепт гідної праці як теоретико-прикладна платформа розвитку соціально-трудової сфери. *Проблеми економіки та політичної економії*. 2017. № 2. С. 7-55.
6. Кузьменко А. В. Продуктивність праці. Європейський підхід. Продуктивність праці у контексті забезпечення зростання економіки України. *Глобальні та національні проблеми економіки*. 2017. Вип. 20. С. 394-399.
7. Луньова Т. С. Рівень життя населення України: підходи до аналізу та сучасний стан. *Науковий вісник Національної академії статистики, обліку та аудиту*. 2020. № 4. С. 68-76. URL: <http://194.44.12.92:8080/jspui/handle/123456789/5951>.
8. Москаленко К. С., Запорожець Ю. В. Стан ринку праці України. *Молодий вчений*. 2018. № 5(57). С. 730-734.
9. Моцна І. В. Проблеми розвитку соціального партнерства в Україні та шляхи їх вирішення. *Науковий вісник Ужгородського національного університету*. 2019. Випуск 25, частина 1. С. 166-169.
10. Петрова І. Л. Зміни на ринку праці як фактор формування середнього класу в Україні. *Ринок праці та зайнятість населення: науково-практичний журнал*. 2018. 2(55). С. 42–48.

11. Стройко Т. В., Єремєєва А. М. Напрями формування українського ринку праці в контексті євроінтеграційного вектору розвитку. *Причорноморські економічні студії*. 2020. № 49. С. 146-150.

12. Тертичний О. О., Пустова В. В., Данильченко Г. В. Місце нормування праці у кадровій стратегії підприємства. *Інфраструктура ринку*. 2018. Випуск 20. С. 139-143.

### **Інформаційні ресурси**

1. Офіційний сайт Державної служби зайнятості України. URL: <http://www.dcz.gov.ua/control/uk/index>.

2. Офіційний сайт Державної служби статистики України. URL: <http://www.ukrstat.gov.ua>.

3. Офіційний сайт Міністерства фінансів України. URL: [www.minfin.gov.ua](http://www.minfin.gov.ua).

4. Офіційний сайт Національного банку України. URL: <http://www.bank.gov.ua>.

5. Офіційний сайт Національної служби посередництва і примирення. URL: <http://www.nspp.gov.ua>.

6. Офіційний сайт Постійного представництва України при відділенні ООН та інших міжнародних організаціях в Женеві. URL: <https://geneva.mfa.gov.ua/ua/ukraine-io/labour>.

7. Офіційний сайт Федерації професійних спілок України. URL: <http://www.fpsu.org.ua>.