

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ  
МИКОЛАЇВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ АГРАРНИЙ  
УНІВЕРСИТЕТ  
НАВЧАЛЬНО-НАУКОВИЙ ІНСТИТУТ ЕКОНОМІКИ ТА  
УПРАВЛІННЯ  
ФАКУЛЬТЕТ МЕНЕДЖМЕНТУ  
КАФЕДРА ЕКОНОМІКИ ПІДПРИЄМСТВ



**ЕКОНОМІКА ПРАЦІ І СТВ:**  
курс лекцій для здобувачів вищої освіти  
ступеня «бакалавр» спеціальностей  
071 «Облік і оподаткування»  
072 «Фінанси, банківська справа та страхування»  
073 «Менеджмент» денної та заочної форми навчання

МИКОЛАЇВ

2017

**УДК 331.101.26(075.8)**

**ББК 65.24я73**

**Е 45**

Друкується за рішенням науково-методичної комісії факультету менеджменту Миколаївського національного аграрного університету від **26.01.2016** протокол № **1**.

Укладачі:

І.Г. Крилова – канд.екон.наук, доцент кафедри підприємств.

О.А. Христенко – канд.екон.наук, доцент кафедри економіки підприємств.

А.В. Коваленко – канд.екон.наук., ас. кафедри економіки підприємств.

Рецензенти:

*І.О. Іртищєва* – д-р екон.наук, професор, директор центра економічних досліджень та управління консалтигу НУК ім. адм. Макарова;

*А.В. Ключник* – д-р екон.наук, професор кафедри публічного управління та адміністрування економіки МНАУ.

Висвітлюються основні питаннями економіки праці і соціально-трудова відносин: трудові ресурси і трудовий потенціал; механізм функціонування системи соціально-трудова відносин; соціальне партнерство; ринок праці і його регулювання, соціально-трудова відносини зайнятості; організація і нормування праці; ефективність і продуктивність праці, її планування; політика доходів і оплата праці.

© Миколаївський національний аграрний університет,  
2017

## ЗМІСТ

Вступ		4
Тема 1.	Економіка праці як наука і сфера практичної діяльності	6
Тема 2.	Ринок праці в економічній системі	13
Тема 3.	Населення і людські ресурси суспільства	21
Тема 4.	Зайнятість населення і безробіття	29
Тема 5.	Ефективність і продуктивність праці	39
Тема 6.	Організація та нормування праці	43
Тема 7.	Оплата праці	52
Тема 8.	Соціально-економічна концепція людського розвитку	70
Тема 9.	Людський капітал	75
Тема 10.	Соціально-трудова відносина на ринку праці	90
Основні терміни і поняття		98
Рекомендована і використана література		106

## ВСТУП

Розвиток людського суспільства неможливий без праці. Вона була і є основою існування людини в будь-яких економічних умовах. У процесі праці формується система соціально-трудова відносин. У політико-економічному аспекті соціально-трудова відносина можна визначити як сукупність об'єктивно існуючих якісних і кількісних понять і категорій, що характеризують взаємодію суб'єктів трудових відносин у процесі праці та у сфері основних параметрів рівня і якості життя населення.

Дисципліна «Економіка праці і соціально-трудова відносина» охоплює як загальні, так і специфічні соціально-економічні питання, що виникають на ринку праці і в соціально-трудова відносинах України.

Предметом її вивчення є суспільна праця, її організація і соціально-економічні результати та наслідки, а також форми і методи практичного застосування законів прояву суспільної праці в конкретному виробництві. У цьому аспекті економіка праці і соціально-трудова відносина пов'язані з багатьма іншими галузями економічної науки, наприклад, з економічною теорією, організацією виробництва, економікою підприємства, мікроекономікою, статистикою та ін.

Метою дисципліни є формування системи теоретичних і практичних знань про категорії, поняття, механізм забезпечення ефективності і продуктивності праці, а також розвиток соціально-трудова відносин.

Завданням курсу економіки праці і соціально-трудова відносин є надбання студентами умінь і навичок у справі забезпечення ефективності використання ресурсів праці і моніторингу соціально-трудова відносин, розвиток у студентів здібностей до науково-дослідницької діяльності, самостійності та відповідальності.

Таким чином, основними питаннями економіки праці і соціально-трудових відносин є: праця як сфера життєдіяльності і головний фактор виробництва; трудові ресурси і трудовий потенціал на різних рівнях управління ними; соціально-трудові відносини і механізм функціонування системи соціально-трудових відносин, а також соціальне партнерство; ринок праці і його регулювання, соціально-трудові відносини зайнятості; організація і нормування праці; ефективність і продуктивність праці, її планування; політика доходів і оплата праці.

У результаті вивчення курсу студент повинен знати сутність процесів, що відбуваються у соціально-трудовій сфері нашої країни: зміни в сфері зайнятості; становлення та формування сучасного ринку праці; сучасні підходи до управління людськими ресурсами; зміст і елементи організації праці; методи оцінки ефективності праці та її оплати; структуру і розміщення населення України, його природний і механічний рух, типи, види і режими відтворення населення; місце та роль Міжнародної організації праці у регулюванні соціально-трудових відносин.

Студент повинен уміти на практиці застосовувати отримані знання з основних питань економіки праці щодо управління працею на макро- і мікрорівнях: працювати з джерелами статистичної інформації, вибирати статистичні дані для аналізу ринку праці, зайнятості і безробіття населення, оплати праці, формування доходів і витрат; оцінювати кон'юнктуру сучасного ринку праці, робити прогнози щодо попиту і пропозиції робочої сили; визначати потребу підприємства у кадрах, вибирати найбільш ефективну форму і систему організації оплати праці на підприємстві, аналізувати використання фонду заробітної плати; вибирати оптимальні режими праці і

відпочинку на виробництві; аналізувати ефективність використання робочої сили на підприємстві, розраховувати показники продуктивності праці; виявляти резерви підвищення продуктивності праці, визначати заходи, спрямовані на використання цих резервів.

Досягненню поставлених цілей і завдань, розвитку умінь і навичок сприятиме самостійна робота студентів, яка ґрунтується на виконанні ними індивідуальних завдань, які виконуються переважно на основі обробки додаткових літературних джерел, а також матеріалів статистичних щорічників, що сприяє вмілому застосуванню теоретичного матеріалу та розвитку творчого мислення.

Курс лекцій охоплює всі теми, передбачені навчальною програмою, може бути використаний як для аудиторної так і для самостійної роботи студентів усіх форм навчання.

## **Тема 1 ЕКОНОМІКА ПРАЦІ ЯК НАУКА І СФЕРА ПРАКТИЧНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ**

В темі розглядаються питання:

1. Суспільний характер праці як економічна категорія.
2. Економіка праці в системі наук.
3. Суть мотивації до праці.

Рекомендована література [15, с.8-12; 23, с.3-4; 13, с.13-18; 17, с.6-8].

Праця є основою існування людини, визначає її місце у суспільстві, виступає однією з найважливіших форм самовираження, у зв'язку з чим має бути організована так, щоб відображати особливості людини й забезпечувати відповідну винагороду. За своїм конкретним змістом праця є активним процесом діяльності людини, спрямованої на

виробництво суспільно корисних, споживчих продуктів: матеріальних або духовних. Праця – свідомо цілеспрямована утворююча діяльність; докладання людиною розумових і фізичних зусиль для отримання корисного результату у задоволенні своїх матеріальних та духовних потреб; процес перетворення ресурсів природи в цінності і блага, що здійснюється і керується людиною під дією як зовнішніх стимулів так і внутрішніх спонукань; вияв людської особистості

З технічної точки зору – процес праці є свідомою, доцільною діяльністю людей, за допомогою якої вони видозмінюють сили природи, пристосовуючи їх до задоволення своїх потреб. Результатом трудової діяльності може бути виробництво споживчих товарів та послуг або засобів, необхідних для їх виробництва. Наприклад: виробництво енергії, засобів інформації, ідеологічних продуктів, дії управлінських і організаційних технологій є теж результатом. При цьому необхідність і спрямованість трудової діяльності задаються людині суспільством, тому вона за своєю природою є суспільно необхідною і визнаною.

Основними елементами праці є – сама праця, засоби праці, предмети праці. Процес праці передбачає наявність: предмета праці, засобів праці, засобів виробництва, технології, продукту праці (результат завершеного процесу праці).

Предметом праці є речовина природи, на яку людина впливає цілеспрямовано за допомогою засобів праці. Предмети праці утворюють матеріальну основу продукту і підрозділяються на основні і допоміжні матеріали. До предметів праці належить все те, що добувається, обробляється, формується, тобто матеріальні ресурси, наукові знання і т.д.

До засобів праці належить знаряддя праці і робоче місце, за наявності і за допомогою яких людина впливає на предмети праці, перетворюючи їх у необхідний для споживання продукт. Засоби виробництва – це сукупність предметів і засобів праці; технології – спосіб впливу на предмети праці, порядок використання знарядь праці.

Технологічні особливості прояву конкретної праці виражаються її змістом. Категорія «зміст праці» відображає професійну приналежність праці, склад виконуваних робіт, їх складність, послідовність виконання. Це – функціональні особливості конкретної праці, обумовлені предметом праці, засобами праці і формою організації виробничого процесу. Зміст праці висуває певні вимоги до освіти, кваліфікації, здібностей індивіда. Залежно від переважання тих чи інших функцій у трудовій діяльності людини визначається ступінь складності праці, утворюється конкретне співвідношення функцій розумової та фізичної праці. Головні фактори, що змінюють зміст праці – розвиток засобів виробництва, науково-технічний прогрес.

Характер праці відображає ступінь розвитку виробничих відносин і розкриває процес взаємодії людини і суспільства. До показників характеру праці належать: форма власності, ставлення працівників до роботи, відносини розподілу виробничих продуктів і послуг, ступінь соціальних відмінностей у процесі праці. Основним фактором, що визначає характер праці у певній суспільній формації, є форма власності на засоби виробництва. Похідним від цього фактором є форма розподілу і споживання продуктів праці. Відносини розподілу, як і вся система виробничих відносин, залежать від відносин власності. Власники робочої сили у виробничому процесі одержують дохід залежно від того, яку роботу вони виконують і як вони це роблять, тобто



основним критерієм розподілу є праця. Дохід власників засобів виробництва визначається розміром власності та умовами її реалізації. Тому в основі розподілу ринкової економіки покладено розподіл за працею і капіталом.

Суспільний характер праці виявляється у взаєминах окремих людей, трудових колективів і суспільства у цілому щодо форми суспільного зв'язку і власності на засоби виробництва. Організація виробництва і управління працею мають бути підпорядковані меті досягнення високих виробничих результатів на основі поєднання робочої сили із засобами виробництва. Функції організації управління працею в Україні виконує держава, застосовуючи різні методи впливу на економіку. Управління працею включає сукупність органів державної законодавчої і судової влади, що регулюють соціально-економічні відносини в країні.

Протягом багатьох віків для посилення мотивації до праці був актуальним адміністративно-командний метод «батога та пряника». Безумовним було твердження того, що працівники мають ефективно працювати внаслідок страху – втратити роботу, свободу, життя, близьких. Цей підхід притаманний тоталітарним державам, країнам з низьким рівнем життя та високим рівнем безробіття, які переживають економічні кризи.

На трудову мотивацію у пострадянських країнах суттєвий вплив мали такі інституційні перетворення: розвиток ринку праці, безробіття, нові відносини наймання на конкретних засадах, заборгованість заробітної плати; реформа відносин власності, одержання більшістю економічно активного населення статусу найманого працівника; постійні зміни законодавчих «правил гри» у ціновій, податковій політиці, реформування оплати праці (звідси експерти відмічають феномен «мотиваційної втоми» чесно працюючої людини); розвиток неформальної

економіки, початок формування соціального діалогу та соціального партнерства.

У ринкових умовах вирішальним чинником ефективної і результативної діяльності компаній є висока мотивація їхнього персоналу. Водночас умотивований до праці персонал, що має високу кваліфікацію та навички потрібного рівня, сприяє успішному розвитку компанії й забезпечує певні конкурентні переваги на внутрішньому та світовому ринках.

Беззаперечним є той факт, що під час розроблення механізму мотивації персоналу велике значення має гідна заробітна плата, але це не єдиний чинник мотивації до праці. Іншими важливими чинниками може бути соціально-психологічний клімат у компанії; реальна можливість робітників відчувати результати своєї праці, усвідомлювати свою значимість у компанії; можливість підвищувати кваліфікацію за рахунок організації; одержувати кредитування на житло і освіту; мати пільгове медичне обслуговування та санаторно-курортне лікування; брати участь у неформальних зустрічах і святкуваннях і т. ін.

Досвідчені економісти і психологи дійшли висновку, що жорсткі накази не гарантують ефективної праці персоналу. Його потрібно зацікавити. Американський економіст Дж. К. Гелбрейт виділяв чотири основних різновиди мотивів діяльності особистості: примус, грошова винагорода, солідарність з цілями компанії, пристосування цілей компанії до власних цілей (що пов'язано з прагненням керувати компанією). Слід наголосити на тому, що примус можна поєднувати з винагородою, але він не сумісний із солідарністю.

Згідно з цільовою теорією мотивації (Драгнера, Мак Грегора, Локе, Райена, Латема) робітник визначає для себе цілі, яких він хоче досягти. Виходячи з цього він

проводить певну роботу, успішне завершення якої приносить йому задоволення. Якщо робітник отримує складне, але детальне відпрацьоване завдання, то він втрачає інтерес до такої роботи, оскільки процес не розвиває творчості. Згідно за теорією Мак Грегора можна виділити дві категорії робітників: орієнтованих на ухилення від праці та відповідальності, для яких потрібне жорстке керівництво, та орієнтованих на творчість та відповідальність за свої результати.

У 80-ті роки ХХ ст. У. Оучі, доповнюючи теорію Мак Грегора, запропонував свою теорію, згідно з якою робітники надають перевагу роботі у команді та готові нести індивідуальну відповідальність за результати праці в випадку неформального контролю на базі чітких критеріїв оцінки. Так як сама праця може бути рутинною або творчою, то робітники з установкою на творчість у сфері рутинної праці будуть відчувати дискомфорт та демотивацію. Тоді як робітники з установкою на ухилення від праці (або ухилення від невдач) дискомфортно почувають себе у системі творчої праці (науці, менеджменті, державному управлінні), вони змушені поводитися консервативно, уникаючи нестандартних рішень в умовах ризику та невизначеності.

Цікаві щодо мотивації до праці висновки було зроблено в теорії підкріплення (Халла, Скінера). Суть цієї теорії полягає в тому, що позитивне підкріплення завжди ефективніше, ніж негативне, а негативне підкріплення (критику або покарання) краще взагалі не застосовувати. Будь-яке негативне підкріплення призводить до зростання тривоги, недоброзичливості, ворожості, і як результат до загального напруження, зменшення адаптивності та креативності робітника, погіршення можливості його подальшого зростання. Така ситуація спричинює зниження активності робітника, що у свою чергу, може негативно

вплинути на продуктивність праці. Автори цієї теорії стверджували, що знизити рівень задоволення значно легше, ніж підняти його.

За сучасних умов у зв'язку з розвитком правових ринкових відносин, посиленням конкуренції, загостренням демографічних проблем, старінням населення та дефіцитом кадрів роботодавці змушені звертати увагу на розвиток системи стимулів і мотивації до праці.

Правильна інтерпретація кожної теорії надасть можливість керівнику контролювати розвиток особистості працівника і уникати процесу його деградації та забезпечити оптимальні принципи мотивації до праці. Слід підкреслити, що жодна з них не працює у чистому вигляді, тому варто обрати найкращі і більш адаптовані методи для організації власної системи управління персоналом.

### **Питання для самоконтролю**

Дайте відповіді на питання:

1. В чому полягають особливості праці як об'єкту дослідження?
2. Які характеристики притаманні праці як самостійній економічній категорії?
3. Які соціальні функції синтезує праця у системі людської життєдіяльності?
4. Яке з двох визначень є правильним:
  - а) праця – прикладання людиною розумових зусиль для отримання результату у задоволенні своїх матеріальних потреб; процес перетворення ресурсів природи в цінності і блага, що здійснюється і керується людиною під дією як зовнішніх так і внутрішніх стимулів; вияв людської особистості;
  - б) праця – свідомо цілеспрямована утворююча діяльність; докладання людиною розумових і фізичних зусиль для отримання корисного результату у задоволенні своїх

матеріальних та духовних потреб; процес перетворення ресурсів природи в цінності і блага, що здійснюється і керується людиною під дією як зовнішніх стимулів так і внутрішніх спонукань; вияв людської особистості.

5. Чи можна вважати підприємництво творчим, інноваційним видом людської діяльності?
6. Охарактеризуйте суспільний характер праці як економічну категорію.
7. Що є предметом праці?
8. Що належить до засобів праці?
9. Назвіть показники характеру праці.
10. Назвіть основні важливі чинники мотивації персоналу.
11. Які основні різновиди мотивів діяльності особистості виділяв Дж. К. Гелбрейт?
12. Чи сумісний примус із солідарністю та пристосуванням цілей компанії до цілей працівників?
13. У чому суть цільової теорії мотивації?
14. На які види працівників поділяє теорія Мак Грегора?
15. У чому суть теорії У. Оучі?
16. У чому суть теорії підкріплення?

## **ТЕМА 2 РИНОК ПРАЦІ В ЕКОНОМІЧНІЙ СИСТЕМІ**

В темі розглядаються питання:

1. Поняття та функції ринку праці.
2. Показники, особливості та елементи ринку праці.
3. Попит та пропозиція праці.
4. Сегментація ринку праці.
5. Інфраструктура ринку праці.

Рекомендована література [7, с.42-45; 8, с. 5-19; 13, с.48-53; 28, с.12-15].

Вивчення теми доцільно розпочати із з'ясування сутності ринкової системи та її складової – ринку праці. Ринок праці характеризується не тільки відносинами з працевлаштування безробітних та заповнення вакансій, а охоплює усю сферу найманої праці, об'єктом політики ринку праці повинне бути широке коло трудових відносин і все економічно-активне населення. Для формування й функціонування ринку необхідні певні умови: правові, економічні, організаційні, соціальні.

Таблиця 2.1

Ринкова система та її складова – ринок праці

Спільні риси	Загальне визначення поняття ринку	Ринок праці
Система	економічних відносин між продавцями і покупцями товарів, робіт, послуг; форма зв'язку між сторонами обміну, в процесі якого встановлюється ринкова ціна на об'єкт обміну і відбувається зміна його власника	суспільних відносин, пов'язаних з наймом та пропозицією праці, тобто з її купівлею та продажем
Економічний (географічний простір)	у якому відбувається процес товарного обміну, обмін товару на гроші і навпаки	сфера працевлаштування в якій взаємодіють покупці і продавці праці
Механізм	що зводить разом продавців та покупців, товарів і послуг і регулює відносини між ними	що забезпечує узгодження ціни та умов праці між робітниками та роботодавцями і регулює її попит та пропозицію

Ринок праці у широкому значенні – це система економічних відносин між трьома партнерами:

- 1) суб'єктами які формують робочі місця, визначають їх кількість та якість, а також умови праці;
- 2) суб'єктами які претендують на робочі місця;
- 3) держава, яка забезпечує соціальну рівновагу.

Ринок праці у вузькому значенні – це співвідношення між пропонованими робочими місцями і суб'єктами, що претендують на них.

Функції ринку праці:

1. Суспільний поділ праці.

Ринок праці розмежовує:

- найманих працівників і роботодавців;
- найманих працівників за професією, кваліфікацією, регіонами, галузями виробництва.

2. Інформаційна.

Надається інформація щодо умов найму, рівня заробітної плати, пропозиції робочої сили та робочих місць.

3. Посередницька.

Ринок праці встановлює зв'язок між найманими працівниками та роботодавцями:

- сприяє підбору високооплачуваної, престижної роботи залежно від професійної майстерності найманого працівника;
- роботодавцю надає можливість вибору найбільш кваліфікованої робочої сили.

4. Ціноутворююча.

Відбувається загальне визначення затрат праці на відтворення товару «робоча сила».

5. Стимулююча.

Всі учасники матеріально зацікавлені в задоволенні своїх потреб. Конкурентне середовище на ринку праці стимулює краще використання трудових ресурсів з метою забезпечення розвитку і прибутковості виробництва.

6. Оздоровлююча.

Завдяки конкуренції суспільне виробництво звільняється від економічно слабких, нежиттєздатних підприємств. Ринок праці дозволяє одержувати перевагу в конкурентній боротьбі працівникам з більш високими якісними показниками робочої сили

## 7. Регулююча.

Регулює рух трудових ресурсів в народному господарстві, спонукаючи підприємців отримувати саме ту кількість працівників і такої кваліфікації, які забезпечать його прибутковість.

Ринок праці можна поділити на сукупний та поточний ринок. Головні складові частини сукупного ринку праці (у широкому значенні):

1. Сукупна пропозиція, що включає все економічно активне населення (всі хто працює або бажає працювати).

2. Сукупний попит – це загальна потреба економіки у найманій робочій силі.

Основні характеристики сукупного попиту: визначається кількістю і структурою робочих місць, що існують в економіці країни; охоплює всю сферу суспільної праці; включає як укомплектовані так і вільні робочі місця.

Основна частина сукупного попиту і сукупної пропозиції задовольняються, що забезпечує працівників роботою. Менша частина ринку праці (поточний ринок) залишається вільною з причин природного, механічного та економічного руху робочої сили і робочих місць. Обсяг поточного ринку праці (ринок праці у вузькому розумінні) визначається кількістю вакантних робочих місць та кількістю працівників, активно зайнятих пошуком роботи.

Основні складові поточного ринку праці:

1. Поточна пропозиція:

- безробітні, що активно шукають роботу і готові до неї приступити;

- працівники які намагаються змінити місце роботи;

- особи, які бажають працювати у вільній від роботи або навчання час.

2. Поточний попит визначається потребою на працівників для заповнення вакантних робочих місць на



умовах основної діяльності, сумісництва або для виконання разових робіт.

Слід розрізняти ефективний попит, який визначається кількістю економічно доцільних робочих місць та сукупний попит, що включає також зайняті неефективні робочі місця. Різниця між сукупним та ефективним попитом є надлишкова зайнятість, складовою якої є приховане безробіття.

Показники ринку праці: чисельність населення економічно активне і економічно неактивне віком 15-70 років); кількість найманих працівників підприємств, установ, організацій, працевлаштовано безробітних; сукупна пропозиція робочої сили (всі категорії економічно-активного населення у віці 15-70 років): зайняті та безробітні; середньорічна кількість населення в працездатному віці; економічно неактивне населення (віком 15-70 років); безробітне населення працездатного віку зареєстроване у державній службі зайнятості, в середньому за рік; навантаження на одне вільне робоче місце; кон'юнктура; рівень зареєстрованого безробіття, в середньому за рік, у % до населення працездатного віку; рівень безробіття населення (за методологією МОП%); рівень зайнятості населення (%); рівень економічної активності (%).

Кон'юнктура (к) – це співвідношення між попитом і пропозицією робочої сили. Основні чинники, що обумовлюють кон'юнктуру: загальний стан економіки; галузева структура народного господарства; рівень наукового розвитку країни; рівень життя населення; загальна міра розвитку ринкових відносин; стан соціальної та виробничої інфраструктури.

Кон'юнктура може бути трьох типів:

1) працедефіцитна ( $k > 1$ ) – ринок праці відчуває нестачу пропозиції праці, це ситуація зростаючого попиту, коли не вистачає робочої сили для заповнення вакансій;

2) праценадлишкова ( $k < 1$ ) – на ринку праці є велика кількість безробітних і відповідно надлишок пропозиції праці, ситуація спадного або недостатнього попиту;

3) рівноважна ( $k = 1$ ) – ситуація повної збалансованості (теоретично можлива, але на практиці може існувати як виняток, короткий час, не на всьому ринку праці).

Елементами ринку праці є товар, попит, пропозиція та ціна. В економічній літературі відсутня єдина думка про те, що слід вважати товаром на ринку праці: робочу силу, працю чи результати праці. Але, більшість науковців вважають, що він виступає у вигляді індивідуальної робочої сили. Індивідуальна робоча сила є сукупністю фізичних і духовних якостей, якими володіє організм, жива особа; індивідуальна здатність до праці. Це специфічний товар, який:

- є живим товаром, купівля якого має назву найму;
- не можна покласти на зберігання, на відміну від інших товарів;
- не приносить доходу, якщо його не продати і потребує додаткових життєвих благ для його підтримання;
- оплачується роботодавцем після його використання протягом певного часу, найманий працівник дозволяє використовувати свої здібності раніше, ніж вони оплачуються;
- не знищується під час використання, а примножується та сам бере участь у створенні благ;
- не може бути однаковим у різних індивідів, якщо навіть формальні якості робочої сили (спеціальність, кваліфікація, стаж) тіж самі, на відміну від інших товарів

вироблених за одним стандартом та технологією. Отже, кожен працівник по своєму унікальний.

Сегментація ринку праці – це поділ робочих місць і працівників за спільними ознаками на відносно стійкі і замкнуті сектори, які обмежують мобільність робочої сили своїми кордонами. Дослідження сегментованості ринку праці привело до виникнення теорії двоїстості ринку праці, згідно з якою він поділяється на дві частини – первинний і вторинний.

Первинний ринок праці – це та його частина, яка об'єднує «престижні» роботи, що характеризуються стабільністю зайнятості й надійністю положення працівника, високим рівнем оплати праці, можливістю професійного зростання, використанням прогресивних технологій, що вимагає високої кваліфікації і здатності до навчання від працівників.

Вторинний ринок праці – частина, яка об'єднує «непрестижні» роботи і характеризується прямо протилежними рисами: висока плинність кадрів і нестабільна зайнятість, негарантована і невисока оплата праці, безперспективність службового становища, примітивні трудові технології тощо.

Сегментація передбачає наявність внутрішнього і зовнішнього ринку праці. Внутрішній – обмежується рамками одного підприємства, де адміністративними правилами визначаються ціна робочої сили, склад і її рух, створення і ліквідація робочих місць та ін. Зовнішній – система соціально-трудова відносин між роботодавцями та найманими працівниками у масштабі країни, регіону, галузі; визначає рух робочої сили між підприємствами, регіонами, галузями та породжує безробіття.

Сегментування проводиться з урахуванням і таких характеристик:

- демографічні характеристики: стать, вік, склад родини;
- географічне положення: регіон, місто, район;
- соціально-економічні характеристики: освіта, професійні знання, рівень кваліфікації, стаж роботи;
- економічні показники, що характеризують фінансовий стан роботодавців (форми власності, забезпеченість найманих працівників);
- особисті якості працівників: фізична сила, темперамент, приналежність до певної верстви суспільства;
- поведінкові характеристики з позиції мотивації зайнятості.

Дані характеристики складають моніторинг ринку праці.

Процес найму робочої сили зазвичай відбувається за допомогою одного з методів:

- 1) персональні та соціальні мережі (сім'я і друзі);
- 2) відкриті ринкові механізми (ЗМІ, Інтернет, особисті звернення до роботодавця);
- 3) інфраструктурні посередники на ринку праці організації та інститути, які діють як посередники між пошукувачами та роботодавцями (державні агентства з працевлаштування, заклади освіти, професійні спілки...)

Інфраструктура ринку праці державні установи, недержавні структури сприяння зайнятості, кадрові служби підприємств і фірм, громадські організації й фонди, які забезпечують найбільш ефективну взаємодію між попитом і пропозицією на ринку праці

Функції інфраструктури: безперервний розвиток робочої сили шляхом професійної підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації; регулювання відносин між робітниками і роботодавцями з приводу: ціни

робочої сили, умов праці, підготовки і перепідготовки працівників; організувати і регулювати процеси захисту прав роботодавців і найманих працівників (узгодження та захист інтересів суб'єктів ринку праці).

### **Питання для самоконтролю**

1. Як ви розумієте поняття «ринку праці»? Що продається і купується на ринку праці?
2. Назвіть і охарактеризуйте основні елементи ринку праці.
3. Що таке кон'юнктура ринку праці і якою вона буває?
4. Охарактеризуйте інфраструктуру ринку праці.
5. Що таке сегментація ринку праці?
6. Основні показники ринку праці.

## **ТЕМА 3 НАСЕЛЕННЯ І ЛЮДСЬКІ РЕСУРСИ СУСПІЛЬСТВА**

В темі розглядаються питання:

1. Населення.
  2. Трудові ресурси як соціально-економічна категорія.
  3. Відтворення населення і ресурсів для праці.
  4. Трудовий потенціал суспільства.
- Рекомендована література [5, с.5-30; 13, с.29-43; 17, с.13-19; 21, с.8; 33, с.10-16, с.49-57].

Розпочинаючи вивчення цієї теми, потрібно знати, що людські ресурси – специфічний і найважливіший з усіх видів економічних ресурсів. Залежно від мети дослідження людські ресурси характеризують різними соціально-економічними категоріями. Економікою праці найширше

використовуються такі: населення, економічно активне населення, трудові ресурсі.

Населення – це сукупність людей, які проживають на певній території – у країні, області, місті, районі, селі тощо, а також є джерелом ресурсів для праці, споживачем, що формує попит.

До наявного населення належить населення, яке знаходиться на момент перепису на даній території, враховуючи тимчасово проживаючих. До постійного – населення, яке постійно проживає на момент перепису на даній території, враховуючи тимчасово відсутніх.

Трудові ресурси – частина населення, яка за своїм фізичним розвитком, розумовими здібностями та знаннями здатна працювати в усіх сферах економічної діяльності. До складу трудових ресурсів належить населення працездатного віку, окрім непрацюючих інвалідів і пільгових пенсіонерів, та працюючі особи молодшого та старшого працездатного віку. Зауважимо, що поняття «трудові ресурси» ширше, ніж поняття «економічно активне населення». До трудових ресурсів належать як реальні працівники (які вже працюють) так і потенційні (які незайняті, але можуть працювати). Економічно активне населення – реальна частина трудових ресурсів (вікова межа 15-70 років), що добровільно працює або хоче працювати.

Щоб кількісно визначити межі трудових ресурсів необхідно з'ясувати такі поняття: «працездатне населення», «працездатний вік», «працюючі підлітки», «працюючі пенсіонери».

Працездатний вік – визначається системою законодавчих актів. З 1 жовтня 2011 року працездатний вік для жінок становить 16-59р., для чоловіків 16-59р. (держслужбовців – 62р.) включно.

Нижня межа працездатного віку (16 років) передбачає, що до початку трудової діяльності людина повинна здобути певний рівень фізичного і розумового розвитку. Верхня межа показує думку суспільства про те, в якому віці людина може претендувати на соціальну допомогу по старості.

Пільгові пенсіонери - працівники, у яких пенсійний вік настає на 5-10 років раніше, а трудова діяльність пов'язана із роботою у несприятливих умовах; вимагає від працівника якостей, що з віком помітно зменшуються. Непрацездатні особи в працездатному віці одержують статус інвалідів першої або другої групи, що і дає їм право на отримання пенсії незалежно від віку. Працівники молодше працездатного віку – «працюючі підлітки». Працівники старше працездатного віку – «працюючі пенсіонери».

Відтворення населення – це історично і соціально-економічно обумовлений процес постійного і безперервного поновлення людських поколінь. У процесах відтворення виділяють: види руху; типи руху; режими руху.

Види руху:

1) природний – результат процесів народження і смерті людей;

2) міграційний – механічне просторове переміщення населення з політичних, економічних, релігійних та інших причин;

3) соціальний рух – виявляється у зміні освітньої, професійної, національної та інших структур населення;

4) економічний рух пов'язано із зміною трудової активності.

Абсолютними показниками механічного руху населення є чисельність прибулих на дану територію за

рік, чисельність вибулих із даної території протягом року, сальдо міграції, або механічний приріст (визначається як різниця між чисельністю прибулих і чисельністю вибулих), міграційний оборот (валова міграція) – визначається як сума прибулих і вибулих на дану територію протягом року. Відносними показниками є коефіцієнт прибуття ( $K_{пр}$ ), коефіцієнт вибуття ( $K_{в}$ ), коефіцієнт механічного приросту ( $K_{мпр}$ ), коефіцієнт механічного обороту ( $K_{об}$ ), які розраховуються на тисячу населення за формулами:

$$K_{пр} = \frac{Pr}{Чн} \cdot 1000 \qquad K_{в} = \frac{B}{Чн} \cdot 1000$$

$$K_{мпр} = \frac{Pr - B}{Чн} \cdot 1000 \qquad K_{об} = \frac{Pr + B}{Чн} \cdot 1000$$

$Pr$  – чисельність прибулих на дану територію протягом року,  $B$  – чисельність вибулих з даної території,  $Чн$  – чисельність населення.

У природному русі розрізняють такі типи його відтворення:

1) традиційний (екстенсивний) – висока смертність та висока нерегульована народжуваність, у структурі населення переважає частка молодих людей;

2) сучасний (інтенсивний) – зменшення рівня народжуваності, збільшення середньої тривалості життя, зниження рівня смертності, підвищення частки людей старшого віку в структурі населення.

Режими відтворення населення:

1) розширений – переважання народжуваності над смертністю, природний приріст населення;

2) простий – постійна кількість населення у результаті приблизно однакової народжуваності та смертності;

3) звужений – депопуляція, смертність перевищує народжуваність.



Відмітимо, що майже в усіх країнах світу нині відбуваються демографічні зміни. ХХІ століття можна назвати «століттям старіння», про що свідчить більшість демографічних сучасних прогнозів. У доповіді ООН було зазначено, що найближчими десятиліттями населення всіх країн з різним рівнем розвитку буде старіти: у розвинутих країнах частка дітей залишатиметься майже стабільною (16 %), а частка літніх людей зросте удвічі і до 2050 року сягне 32%. Отже, у 2050 році у розвинутих країнах у середньому на одну дитину припадатимуть дві літні людини.

«Старіння» населення – це зростання питомої ваги осіб старше працездатного віку у загальній чисельності населення та зменшення питомої ваги осіб молодше працездатного. Існують різні варіанти вікової класифікації для пізнього періоду життя людини. Згідно з даними ВООЗ (1963 р.) вік від 60 до 74 років розглядається як похилий, 75 і старше – старий, вік 90 років і старше – довгожителі. Якщо у структурі населення частка осіб віком 65 років і старше більше 7% то, згідно шкали демографічного старіння ООН, таке населення вважається старим.

Відповідно до типології демографа Е. Росета, в основу якої покладено величину коефіцієнта старіння «згори» (характеризує питому вагу осіб, яким за 60 років, у загальній чисельності населення  $K_{60+}$ ) надзвичайно молодим вважається населення при коефіцієнті меншому 0,05, молодим – 0,05-0,08, початком демографічного старіння – 0,08-0,1; середнього рівня старості – 0,1-0,15; старим – 0,15-0,2; надзвичайно старим – 0,2 і більше.

$$K_{60+} = \frac{S_{60+}}{S_{0-17}}$$

Де  $S_{60+}$  - чисельність населення старше 60 років,  
 $S_{0-14}$  - чисельність всього населення,  $S_{0-14}$  - чисельність  
 $S_{0-14}$  населення віком від 0 до 14 років,  $S_{15-49}$  - чисельність осіб  
віком 15 – 49 років.

Для оцінки демографічної бази відтворення населення визначаються коефіцієнти демографічного навантаження людьми похилого віку ( $K_{НП}$ ) і дітьми ( $K_{НД}$ ), а також загальний коефіцієнт демографічного навантаження ( $K_{НЗ}$ ).

$$K_{НП} = \frac{S_{60+}}{S_{15-49}} \quad K_{НД} = \frac{S_{0-14}}{S_{15-49}}$$

$$K_{НЗ} = \frac{S_{0-14} + S_{60+}}{S_{15-49}}$$

На сучасному етапі в Україні склалася кризова демографічна ситуація. Виявляється вона передусім у низькій народжуваності і у передчасній смертності населення, а також в інтенсивній еміграції українських громадян. Щоб зупинити депопуляцію, кожній сім'ї необхідно мати не менше двох дітей. Зниження народжуваності спричинює демографічне старіння, оскільки все менша чисельність населення додається до його молодших груп.

Віковий склад населення суттєво впливає і на демографічні процеси: інтенсивність смертності значно вища серед осіб похилого віку, ніж серед молоді. Відповідно, чим більша питома вага перших, тим більше буде і загальний коефіцієнт смертності (відношення кількості померлих до кількості населення).

Кількість народжуваних залежить не від чисельності всього населення, а лише від кількості жінок дітородного віку (у науковій літературі 15-49 років), особливо які

знаходяться у найбільш репродуктивному активному віці (18-30 років).

Статевий склад населення – це співвідношення кількості чоловіків і жінок, що залежить від біологічних, історичних і соціальних причин. Чоловіче населення переважає в таких країнах: Китай, Індія, Туреччина. У більшості країн світу жінок більше, головна причина – рівноправне положення жінки у суспільстві та приблизно на 5-8 років більша тривалість життя. Узагалі світове переважання чоловічої статі над жіночою досягається за рахунок двох країн – КНР та Індії.

Статеві відмінності найпомітніше виражені у 20-50 віці, де ймовірність смерті чоловіків у 3 рази вища, ніж у жінок. Чоловіча смертність в Україні є результатом не стільки біологічних факторів, скільки наслідком нездорового способу життя, зловживання алкоголем, палінням, несприятливими умовами праці. В Україні тривалість життя нижче на 5-10 років порівняно з розвинутими країнами.

Науковцями запропоновано два варіанти протидії наслідкам скорочення населення за його старіння: перший – стимулювати міграційне поповнення, другий – використовувати внутрішні резерви населення, поліпшувати якість інтелектуального потенціалу, здоровий та активний спосіб життя.

Питання стимулювання припливу до України іноземців є складним, так як подолання депопуляції спричинить цілу низку інших проблем, не менш складних, наприклад: етнічних, релігійних, соціальних. Міграційний рух впливає на демографічний склад населення і країн-донорів і країн-реципієнтів. Країнами-реципієнтами, як правило, виступають країни з більш високим ступенем економічного розвитку, що відчувають певний дефіцит робочої сили. Теоретично міграційний рух є тим засобом, що міг би

сприяти вирівнюванню ситуації між країнами двох типів демографічного розвитку. Проте на практиці цей шлях має свої ризики.

За типом імміграційної політики розвинуті країни розподіляються на дві групи: традиційні країни імміграції – США, Канада, Австралія і нові країни імміграції – держави Західної Європи. Потік емігрантів, що зростає, призводить до перебудови демографічної карти світу.

Відтворення ресурсів для праці – процес постійного і безперервного поновлення кількісних і якісних характеристик економічно активного населення. Кількісні характеристики ресурсів для праці – це міграційний рух, природний рух, економічний рух; соціальний рух впливає на якісні характеристики.

Екстенсивний тип відтворення ресурсів для праці характеризує зміну їх чисельності без зміни якісних характеристик економічно-активного населення.

Інтенсивний тип пов'язаний із зміною якості людських ресурсів – зростання освітнього рівня, покращення здоров'я та розумових здібностей.

Трудовий потенціал – це інтегральна оцінка і кількісних і якісних характеристик економічно-активного населення. Розрізняють трудовий потенціал окремої людини, підприємства, території, суспільства. Основні компоненти трудового потенціалу такі: здоров'я, освіта, професіоналізм, моральність, вмотивованість, вміння працювати в колективі, творчий потенціал, активність, організованість, ресурси робочого часу.

### **Питання для самоконтролю**

1. Що розуміють під поняттям «економічно активне» населення?

2. Які категорії населення належать до трудових ресурсів?

3. Що таке відтворення населення і якими видами руху населення воно характеризується?

4. Чим відрізняються різні типи і режими відтворення населення?

5. Який взаємозв'язок між відтворенням населення та відтворенням ресурсів для праці?

6. Що таке трудовий потенціал? Які складові його обумовлюють?

## **ТЕМА 4 ЗАЙНЯТІСТЬ НАСЕЛЕННЯ І БЕЗРОБІТТЯ**

В темі розглядаються питання:

1. Соціально-економічна суть і види зайнятості.
2. Безробіття, його показники і види.
3. Регулювання зайнятості.

Рекомендована література [7, с.42-47; 8, с.67-69, с.88-94; 13, с. 71-90; 20, с.8; 28, с.35-39, с.54-58; 37].

Усе населення України за методологією Міжнародної Організації Праці (МОП) поділяється на:

1. Економічно активне (всі, хто працює або активно шукає роботу у віці 15-70 років):

- чисельність зайнятих економічною діяльністю;
- чисельність безробітних, до яких за цією методикою належать чітко визначені групи.

2. Економічно неактивне населення (у віці 15-70 років).

3. Населення молодше 15 і старше 70 років.

Економічне неактивне населення (поза робочою силою) – особи, які не можуть бути класифіковані, як «зайняті» або «безробітні». До складу цієї категорії населення належать незайняті особи, які входять до таких соціальних груп: учні та студенти; пенсіонери за віком, через інвалідність та на пільгових умовах; особи, які зайняті у домашньому господарстві; особи працездатного віку, які зневірилися знайти роботу; особи, які мали роботу сезонного характеру; інші особи, які не мали необхідності у працевлаштуванні, а також ті, що шукають роботу, але не готові приступити до неї найближчим часом через хворобу, навчання тощо.

Рівень економічної активності (Рек.акт.) визначається як відношення (у відсотках) чисельності економічно активного населення віком 15-70 років (Чек.акт.) до всього населення зазначеного віку чи населення за відповідною соціально-демографічною ознакою (Н):

$$Рек.акт. = \frac{Чек.акт.}{Н} \cdot 100\%$$

Зайнятість – це процес залучення робочої сили у виробництво матеріальних благ з метою задоволення особистих та суспільних потреб і одержання доходу у грошовій чи іншій формі на основі попиту та пропозиції, а також конкуренції на ринку праці. Або (відповідно Закону України) – діяльність громадян, пов’язана із задоволенням особистих і суспільних потреб, що не суперечать законодавству і як правило, приносять дохід.

Розрахунок загальної кількості зайнятого населення за видами економічної діяльності здійснюється щорічно на основі комплексного застосування матеріалів вибіркового обстежень, державних статистичних спостережень підприємств, установ, організацій та адміністративної інформації.

Зайнятими економічною діяльністю (надалі зайняті) – за матеріалами вибіркового обстеження населення (домогосподарств) з питань економічної активності вважають особи віком 15-70 років, які:

- працювали протягом обстежуваного тижня хоча б одну годину за наймом за винагороду у грошовому чи натуральному вигляді, індивідуально (самостійно), у окремих громадян або на власному (сімейному) підприємстві; працювали безкоштовно на підприємстві, у бізнесі, що належить будь-кому з членів домогосподарства, або в особистому селянському господарстві з метою реалізації продукції, виробленої внаслідок цієї діяльності;

- особи, які були тимчасово відсутні на роботі, тобто формально мали робоче місце, власне підприємство (бізнес), але не працювали упродовж обстежуваного періоду через обставини, від яких вони не залежали.

Зайнятість означає не тільки роботу за заробітну плату (за наймом), але також і заради одержання прибутку чи сімейного доходу на власному підприємстві, включаючи виробництво в особистому селянському господарстві (дачній або присадибній ділянці), з метою ринкової реалізації виробленої продукції.

Зайняте населення розподіляється на працюючих за наймом (офіційний сектор зайнятості), самозайнятих, роботодавців та безкоштовно працюючих членів сім'ї. Дана класифікація статусів зайнятості розроблена відповідно до рекомендацій 15-ої Міжнародної конференції статистиків праці від 28 січня 1993 року.

Роботодавці – це особи, які працюють самостійно або з одним чи декількома партнерами на власному підприємстві та наймають на постійній основі для роботи на своєму підприємстві «найманих працівників».

Самозайняті – особи, зайняті індивідуальною (самостійною) трудовою діяльністю, які її здійснюють на самостійній основі (без залучення постійних найманих працівників), на свій власний кошт, володіють засобами виробництва і несуть відповідальність за вироблену продукцію (надані послуги). Безкоштовно працюючі члени сім'ї – особи, які працюють без оплати на сімейному підприємстві, що очолює родич (у випадку, якщо ця діяльність відноситься до економічної).

Необхідно з'ясувати як економічну, так і соціальну сутність зайнятості. Зайнятість з економічних позицій суспільства – це діяльність працездатного населення щодо створення суспільного продукту або національного доходу. Ця зайнятість визначає як економічний потенціал суспільства, так і рівень, якість життя населення у цілому та добробут окремих громадян. Соціальна – відображає потреби людей не лише у заробітках, але у самореалізації через суспільно корисну діяльність.

Проблема зайнятості має різні аспекти: економічні, соціальні, демографічні, правові, психофізичні, регіональні та інші. Так як на сучасному етапі поняття «зайнятість» усвідомлюється як таке, що охоплює усі сфери життєдіяльності людини, а не тільки його економічну складову, то стає зрозумілим, що зміст цього поняття значно ширше, ніж економічний чи правовий аспект. Людина стає абсолютно залежною від різновиду своєї зайнятості, а саме від того, який дохід приносить його зайнятість.

Слід розглядати такі характеристики зайнятості: соціально-економічну, економіко-демографічну, економіко-правову, економіко-регіональну і економіко-психологічну. Економіко-демографічна характеристика зайнятості пов'язує її із статеві-віковою характеристикою робітників; економіко-правова – відображає регулювання її на основі



норм права; економіко-регіональна – показує особливості, зумовлені специфікою природно-економічної зони, етнічного складу населення, форм поселень (місто, село) і т. п.; економіко-психологічна – відображає неадекватність сприяння різними людьми однієї і тієї ж ситуації.

Основні види зайнятості – повна, ефективна, оптимальна.

Повна зайнятість у ринковій економіці означає не максимально можливе залучення до роботи працездатного населення, а достатність робочих місць для усіх добровільно бажаючих працювати.

Ефективна зайнятість відповідає якісному (інтенсивному) аспекту зайнятості, тобто такий розподіл трудових ресурсів, який дає можливість у певний момент одержати найбільший приріст матеріальних і духовних благ, який передбачає ефективне використання у трудовому процесі кожного зайнятого; дає змогу досягти максимального кінцевого результату при мінімальних витратах за рахунок підвищення продуктивності праці.

Оптимальною слід вважати таку зайнятість, яка б забезпечувала: повне задоволення потреб у суспільно корисній діяльності; оптимальний поділ суспільної праці; оптимальне співвідношення між кількісною і якісною відповідністю робіт і працівників; економічну доцільність робочих місць, що без шкоди для здоров'я дозволяє працівникові досягти високої продуктивності праці та мати заробіток, який забезпечує нормальне життя; виробництво конкурентоспроможної продукції (послуг); безпечну для навколишнього середовища діяльність.

Чинники, що формують зайнятість, дозволяють виділити і такі її види:

- за тривалістю робочого часу: повну (якщо праця триває повний робочий день, тиждень, місяць, сезон, рік) і неповну (зайнятість певної особи або протягом неповного

робочого часу, або з неповною оплатою, або з неповною ефективністю), періодичну (вид зайнятості, що передбачає чередування періодів трудової діяльності з рівномірними періодами відпочинку);

- за черговістю виходу на ринок праці: первинну (якщо робітник вперше здобув робоче місце) і повторну (коли він вийшов на ринок праці вдруге, утретє і т.ін.);

- за стабільністю трудової діяльності: постійну (якщо робітник був занесений до спискового складу підприємства, організації чи установи і працював протягом усього року) і тимчасову (яка пов'язана з тимчасовим, епізодичним або сезонним характером роботи);

- за галузевої приналежності – зайняті у матеріальному виробництві, невиробничій сфері, в окремих крупних галузях та в підгалузях;

- за територіальною ознакою – стосовно розміщення робочих місць на певній території;

- за рівнем урбанізації – зайняті у міській та сільській місцевості;

- за професійно-кваліфікаційною ознакою;

- за статево-віковою ознакою: чоловіки та жінки, молодь і особи середнього та похилого віку, зайняті на початку трудової діяльності, у періоди створення сім'ї, набуття професії, у період активної трудової діяльності, підготовки до пенсії;

- за видами власності: зайняті на підприємствах і організаціях, які відносяться до різних форм власності.

Рівень зайнятості населення ( $P_z$ ) – є основним відносним показником щодо аналізу зайнятого населення, що розраховується як відношення (у відсотках) чисельності зайнятих певної вікової групи до чисельності населення відповідного віку, за виключенням осіб, які знаходяться на утриманні в інституційних установах (у

виправно-трудоувих закладах, психіатричних лікарнях, тощо):

$$P_z = \frac{З}{Н} \cdot 100\% = \frac{З}{Чек.акт. + Чек.неакт.} \cdot 100\%, \text{ де}$$

Н – загальна чисельність населення віком 15-70 років;  
Чек.неакт. – чисельність економічно неактивного населення.

Безробіття – це соціально економічна ситуація у суспільстві, за якої частина активних працездатних громадян не може знайти роботу, яку вони здатні виконувати і ця ситуація обумовлена переважанням пропозиції праці над попитом на неї.

Існує два різних джерела інформації визначення показника безробіття, які мають суттєві відмінності: 1) адміністративні дані державної служби зайнятості; 2) дані вибіркового обстеження населення з питань економічної активності (відповідно до методології МОП).

Зареєстровані безробітні згідно з Законом України «Про зайнятість населення» (стаття 2) це – працездатні громадяни працездатного віку, які через відсутність роботи не мають заробітку або інших передбачених законодавством доходів, зареєстровані у державній службі зайнятості як такі, що шукають роботу, готові та здатні приступити до підходящої роботи. Безробітними визначаються також інваліди, які не досягли пенсійного віку, не працюють та зареєстровані як такі, що шукають роботу.

Незайняті громадяни працевлаштовуються службою зайнятості на вільні та створені робочі місця, у т. ч. шляхом надання дотацій роботодавцям, а також за рахунок отримання допомоги через безробіття одноразово для зайняття підприємницькою діяльністю.

Безробітне населення у визначенні МОП – особи у віці 15-70 років (зареєстровані та незареєстровані у

державній службі зайнятості), які одночасно відповідають трьом умовам:

а) не мали роботи (прибуткового заняття);

б) активно шукали роботу або намагались організувати власну справу впродовж останніх 4-х тижнів, що передували опитуванню, тобто робили конкретні кроки з метою знайти оплачувану роботу за наймом або на власному підприємстві;

в) були готові стати до роботи упродовж двох найближчих тижнів, тобто почати працювати за плату за наймом, або на власному підприємстві.

До категорії безробітних належать також особи, які не шукають роботу через те, що вже її знайшли і мають домовленість про початок роботи через певний проміжок часу, а також проходять навчання за направленням служби зайнятості населення.

Тобто за міжнародними стандартами безробітними можуть бути і пенсіонери, і учні старших класів, і студенти, усі особи, які намагаються знайти роботу самостійно, без допомоги держави, тобто безробіття – це фактично становище людини на ринку праці, її позиція і наміри відносно економічної діяльності, а не тільки соціальний статус, який гарантує захист з боку держави.

Рівень зареєстрованого безробіття (*Рз.б.*) визначається як відношення (у відсотках) чисельності безробітних, зареєстрованих у державній службі зайнятості населення (*Чз.б.*), до середньорічної чисельності населення працездатного віку (*Чнас.прац.в.*):

$$Рз.б. = \frac{Чз.б.}{Чнас.прац.в.} \cdot 100\%$$

Рівень безробіття населення (за методологією МОП) *Рб* – показник, що розраховується за стандартами Міжнародної Організації Праці, як відношення (у відсотках) чисельності безробітних певної вікової групи до

чисельності економічно активного населення (робочої сили) відповідного віку або відповідної соціально-демографічної ознаки:

$$Pб = \frac{Б}{Чек.акт.} \cdot 100\% = \frac{Б}{З + Б} \cdot 100\%, \text{ де}$$

Б – чисельність безробітних у віці 15-70 років; Чек.акт. – загальна чисельність економічно активного населення віком 15-70 років; З – чисельність зайнятих економічною діяльністю у віці 15-70 років.

Зареєстроване безробіття характеризує активну політику держави на ринку праці, використовується для оцінки поточної ситуації щодо рівня соціального захисту населення. Безробіття – природний супутник ринку праці, що викликає соціальну напруженість у суспільстві. Тому позитивною ознакою на ринку праці є стійка тенденція до зниження безробітного населення.

Основні види безробіття: структурне (певні професії і види робіт застарівають і не знаходять попиту на ринку праці, тобто структура пропозиції не відповідає структурі попиту); фрикційне (кожний певний момент частина працівників знаходиться у стані зміни роботи, так як ініціатива звільнення іде від працівника, тому цей вид безробіття можна вважати неминучим та бажаним); кон'юнктурне (циклічне) – виникає внаслідок економічних криз, характеризується фактичною відсутністю робочих місць при значній кількості безробітних; сезонне – викликане тимчасовим характером виконання тих чи інших робіт.

Рівень структурного і фрикційного безробіття разом становлять природний рівень безробіття – мінімальний рівень безробіття у суспільстві, який неможливо зменшити і який відповідає поняттю повної зайнятості.

Для регулювання зайнятості розробляються, фінансуються та виконуються програми зайнятості, які

можна поділити на – активні підпрограми (сприяння зайнятості) і пасивні підпрограми (підтримання доходів). Перші направлені на збільшення попиту на робочу силу: програми щодо субсидування найму на постійну роботу в приватному секторі, програми підтримки підприємств, що створюються самими безробітними (програми самозайнятості). Пасивні програми характеризуються наданням усіх видів допомоги у зв'язку з втратою роботи, програми дострокового виходу на пенсію.

### **Питання для самоконтролю**

1. Охарактеризуйте варіанти класифікації населення в економіці праці.
2. Економічна та соціальна суть зайнятості.
3. Економічне активне та неактивне населення.
4. Основні види зайнятості.
5. Рівень зайнятості населення.
6. Безробіття.
7. Зареєстровані безробітні згідно з Законом України «Про зайнятість населення».
8. Безробітне населення у визначенні МОП.
9. Рівень зареєстрованого безробіття.
10. Рівень безробіття населення (за методологією МОП).
11. Основні види безробіття.
12. Активні підпрограми (сприяння зайнятості) і пасивні підпрограми (підтримання доходів).

## ТЕМА 5 ЕФЕКТИВНІСТЬ І ПРОДУКТИВНІСТЬ ПРАЦІ

В темі розглядаються питання:

1. Ефективність праці.
2. Показники і методи вимірювання продуктивності праці.
3. Фактори і резерви підвищення продуктивності праці.

Рекомендована література [9, с.99-105; 13, с.192-207; 17, с. 106-107].

Ефективність праці означає її результативність. Матеріальні і духовні блага створюються працею людей за допомогою засобів виробництва, які разом з природою складають умови трудової діяльності людей. Жива праця є причиною, а її результат наслідком. Суть підвищення ефективності праці полягає в досягненні певної мети з мінімальними затратами праці.

Продуктивність праці – це показник її ефективності, результативності, що характеризується співвідношенням обсягу продукції, робіт чи послуг та кількістю праці, витраченої на виробництво цього обсягу.

У широкому розумінні зростання ефективності праці означає постійне вдосконалення людьми економічної діяльності, можливості працювати краще, виробляти більше якісних благ при тих самих або і менших затратах праці, що забезпечує підвищення реального продукту та доходу взагалі і в розрахунку на душу населення, зростання рівнів споживання, а отже і рівня життя.

Існують два напрями використання трудових ресурсів і робочої сили: інтенсивний (скорочення витрат на одиницю продукції) та екстенсивний (залучення до праці

осіб, які ще не зайняті у національному виробництві чи з будь яких причин тимчасово не працюючих, або зростання бюджету робочого часу). Економічно вигідно і доцільно розвивати інтенсивний напрямок використання ресурсів праці, який характеризується продуктивністю праці.

Залежно від прямого чи оберненого співвідношення результативності та витраченого робочого часу маємо два показника продуктивності праці: виробіток і трудомісткість.

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

$$\text{Виробіток } V = \frac{Q}{T}, \text{ де}$$

Q – обсяг виробництва продукції (робіт, послуг); T – час витрачений на виробництво продукції або чисельність працівників.

Трудомісткість є обернений показник рівня продуктивності праці, що характеризується кількістю робочого часу, витраченого на виготовлення одиниці продукції (робіт, послуг), розраховується за формулою:

$$\text{Трудомісткість } t = \frac{T}{Q} \text{ або } t = \frac{1}{V}$$

Основні методи обчислення продуктивності праці.

1. Натуральний, який характеризується показниками виробітку, обчисленими в одиницях фізичного обсягу. Вимір обсягу продукції – т, шт, м, кг, а витрати праці – люд.-годин, люд.-днів. Виробіток та трудомісткість відносяться до натуральних показників.

2. Вартісний характеризується вартісними показниками продуктивності праці. Вартісні показники обчислюються як співвідношення виробленої продукції у грошових одиницях до витрат робочого часу. Наприклад:



валова продукція у поточних або в порівняних цінах або товарна продукція в поточних цінах в розрахунку на одного працівника за певний проміжок часу (рік, півріччя, квартал, місяць).

3. Трудовий метод використовується за умов випуску на підприємстві різноманітної незавершеної продукції. У якості сумірника застосовуються норма-години, тобто кількість праці, у людино-годинах, яка потрібна за нормами для виготовлення одиниці продукції. Застосування цього методу потребує добре поставленого нормування праці.

Для визначення динаміки або характеристики виконання плану з продуктивності праці розраховуються індекси продуктивності, які є відносними величинами.

При натуральному методі вимірювання продуктивності праці застосовують індивідуальний індекс, який визначають за формулою:

$$i_v = \frac{Q_1}{T_1} \div \frac{Q_0}{T_0}, \text{ де}$$

$i_v$  - індивідуальний індекс;  $Q_1$ ,  $Q_0$  - обсяг виробленої продукції у натуральному вираженні відповідно у звітному та базисному році;  $T_1$ ,  $T_0$  - витрати робочого часу на виробництво всієї продукції у звітному та базисному році.

При визначенні індексів продуктивності праці на декількох підприємствах, які випускають однорідну продукцію, слід мати на увазі, що середній виробіток продукції у цілому по групі підприємств (цехів) може змінюватись у результаті змін: виробітку на одиницю часу в деяких з них або питомої ваги окремих підприємства з високим рівнем продуктивності праці. Загальний індекс продуктивності праці змінного складу визначають за формулою:

$$I_v = \frac{\sum Q_1}{\sum T_1} \div \frac{\sum Q_0}{\sum T_0}$$

Найбільшою багатогранністю та енциклопедичністю наукового дослідження процесів людської праці характеризуються роботи радянського вченого економіста академіка С.Г. Струмліна (1877р. -1974р.). Великий внесок було зроблено Струмліном у розробку проблем підвищення продуктивності праці. Аналізуючи ефективність нової техніки, він дослідив співвідношення між зростанням продуктивності праці і зниженням собівартості.

Середньоарифметичний індекс продуктивності праці за методом Струмліна визначається зважуванням індивідуальних індексів продуктивності праці за числом працюючих або відпрацьованому часу звітного періоду ( $T_1$ ):

$$I_v = \frac{\sum i T_1}{\sum T_1}$$

Вартісний індекс продуктивності праці змінного складу визначається за формулою:

$$I_v = \frac{\sum Q_1 \cdot p}{\sum T_1} \div \frac{\sum Q_0 \cdot p}{\sum T_0}, \text{ де } p - \text{порівнянні ціни за}$$

одиницю продукції.

Загальний трудовий індекс продуктивності праці:

$$I_v = \frac{\sum t_0 Q_1}{\sum t_1 Q_1}$$

Різниця між знаменником і чисельником показує економію (-) або перевитрати (+) праці внаслідок зростання (зниження) продуктивності праці.

Фактори зростання продуктивності праці – це уся сукупність рушійних сил і причин, що призводять до збільшення продуктивності праці. Вони класифікуються за рівнем керованості, за змістом, за сферою виникнення і дії.

Резерви зростання продуктивності праці – це такі можливості її підвищення, які вже виявлені, але з різних причин поки ще не використані. Для повного використання резервів зростання продуктивності праці на підприємствах розробляються програми управління продуктивністю, в яких визначаються види резервів, конкретні терміни і заходи по їх виявленню і реалізації, плануються витрати на ці заходи і очікуваний економічний ефект від їх впровадження.

### **Питання для самоконтролю**

1. У чому суть і соціально-економічне значення зростання продуктивності праці?
2. Охарактеризуйте виробіток як один з показників продуктивності праці.
3. Яке значення для результатів економічної діяльності має вивчення факторів зростання продуктивності праці?
4. Назвіть соціально-економічні, матеріально-технічні й організаційно-економічні фактори зростання продуктивності праці.
5. Що таке резерви зростання продуктивності праці?

## **ТЕМА 6 ОРГАНІЗАЦІЯ ТА НОРМУВАННЯ ПРАЦІ**

В темі розглядаються питання:

1. Сутність і основні напрями організації праці.

2. Суть і функції нормування праці.
3. Об'єкти нормування праці.
4. Методи нормування трудових процесів.

Рекомендована література [9, с. 38-43; 10, с.143-144; 13, с. 154-158, с.176-178; 17, с. 81-90].

Організація праці – це система виробничих зв'язків працівників із засобами виробництва та один з одним, що утворює певний порядок трудового процесу, який включає: поділ праці та її кооперування, упровадження раціональних прийомів та методів праці, науково обґрунтованих норм праці та планування і облік праці. Під організацією праці також можна розуміти систематичну діяльність людей з упровадження інновацій у певній організації праці для приведення її відповідно до досягнутого рівня розвитку науки, техніки і технології. Організація праці розглядається на таких рівнях: робочого місця; первинного трудового колективу; підприємства. Організацію праці можливо розглядати і як засіб активізації людського фактора та резерв продуктивності праці. Раціональна організація праці вирішує насамперед економічні завдання – трудозберігаючі та ресурсозберігаючі. Вона має також і соціальну сторону, яка визначається покращенням умов і режимів праці. Отже, на всіх рівнях управління основні завдання щодо покращення організації праці такі:

- економічні завдання – досягнення максимальної економії живої та уречовленої праці, підвищення продуктивності, зниження витрат у процесі виробництва продукції і надання послуг належної якості;

- соціально-психологічні – створення таких умов праці, які забезпечать високий рівень працездатності зайнятих у виробництві, а працівники одержать задоволення від виконаної роботи.

Основні напрями організації праці на підприємстві:

- поділ і кооперація праці, що передбачають науково-обґрунтований розподіл працівників за певними трудовими функціями, робочими місцями, а також об'єднання працівників у виробничі колективи;

- організація і обслуговування робочих місць, що сприяють раціональному використанню робочого часу;

- нормування праці, що передбачає визначення норм затрат праці на виробництво продукції і надання послуг як основу для організації праці і визначення ефективності виробництва;

- організація підбору персоналу та його розвиток: планування персоналу, профорієнтація, наймання персоналу, підвищення його кваліфікації;

- оптимізація режимів праці і відпочинку, встановлення найбільш раціонального чергування часу роботи та відпочинку протягом робочої зміни, тижня, місяця;

- раціоналізація трудових процесів, що забезпечує мінімальні затрати часу;

- покращення умов праці: зведення до мінімуму шкідливості виробництва, важких фізичних, психологічних навантажень, формування системи охорони і безпеки праці;

- зміцнення дисципліни праці, підвищення творчої активності працівників;

- мотивація і оплата праці.

Одним із напрямів організації праці є поділ і кооперація праці. В економіці країни можна виділити такі форми поділу праці: між галузями економіки, всередині цих галузей, всередині підприємств. Поділ праці на підприємстві – спеціалізація окремих працівників на виконанні певної частини спільної роботи. Кооперація праці означає досягнення раціональних пропорцій у

затратах праці різних видів і передбачає встановлення раціональних соціально-трудових взаємовідносин між учасниками трудового процесу, узгодження інтересів людей і цілей виробництва.

Первинною ланкою виробничої структури підприємства є робоче місце – зона трудової діяльності робітника, або групи робітників, оснащена усім необхідним для успішного здійснення роботи. Організація робочого місця передбачає систему заходів щодо його планування, оснащення засобами і предметами праці, розміщення їх в певному порядку, обслуговуванні та атестації.

Нормування праці – вид діяльності, який спрямований на встановлення оптимального співвідношення витрат та результатів праці, а також між чисельністю працівників різних груп та кількістю одиниць обладнання. У загальному вигляді існує дві форми витрат праці: витрати робочого часу та витрати робочої сили (фізичної і нервової енергії людини). Відповідно до цього існують дві групи об'єктів нормування праці, які характеризуються переважно: 1) витратами робочого часу; 2) витратами робочої сили.

Основними об'єктами нормування праці є робочий час, обсяг роботи, зона обслуговування, витрати енергії працівників. Універсальною мірою праці і найширше вживаним об'єктом її нормування є робочий час. На державно-правовому рівні він нормується: 1) для забезпечення певної кількості праці, необхідної суспільству для його нормальної життєдіяльності; 2) для дотримання прав людини на збереження здоров'я, відпочинок і всебічний розвиток (що передбачає наявність вільного часу). Згідно нормам трудового законодавства України така норма робочого часу встановлюється відносно робочого тижня і становить 40 годин при

нормальних умовах праці. Для певних категорій працівників (неповнолітні, інваліди, матері малолітніх дітей, вагітні жінки), а також при роботі в шкідливих умовах норма робочого часу скорочується.

Змінний робочий час (Тзм) включає:

1. Нормований робочий час – всі затрати часу, що є об'єктивно необхідними для виконання конкретного завдання, а отже підлягають нормуванню.

1.1. Час продуктивної роботи Трп (час підготовчо-завершальної роботи; час оперативної роботи; час обслуговування робочого місця).

1.2. Час регламентованих перерв Тпр.

2. Ненормований робочий час не є об'єктивно необхідним, а отже не включається до складу до складу норми.

2.1. Час непродуктивної роботи Трн.

2.2. Час нерегламентованих перерв Тпн.

Основні види норми праці: норма часу; норма виробітку; норма обслуговування; норма чисельності.

Норма часу (Нч) – кількість робочого часу необхідного для виготовлення одиниці продукції або виконання певного обсягу робіт (входить тільки нормований час). Вона складається з таких елементів:

$$Нч = ОП + ОБ + Воп + ПР + Пз,$$

де Нч – технічно обґрунтована норма часу на виготовлення одиниці продукції;

ОП – затрати оперативного часу на безпосереднє виконання трудового завдання, який включає: основний час безпосереднього перетворення предмета праці та допоміжний час для управління обладнанням, вимірювання показників;

ОБ – витрати часу на обслуговування робочого місця;

Воп – перерви на відпочинок і власні потреби;

ПР – регламентовані перерви з організаційно-технічних причин;

Пз – витрати підготовчо-завершального часу.

Усі складові частини норми часу подаються в одному масштабі вимірювання (хвилинах, годинах). Перші елементи утворюють норму штучного часу (Н.Тшт):

$$Н.Тшт = ОП + ОБ + Воп + ПР$$

В умовах масового виробництва підготовчо-завершальний час не враховують під час розрахунку норми часу, так як питома вага цієї категорії затрат часу в загальному балансі робочого часу незначна. Тому склад норми часу у масовому виробництві збігається зі структурою норми штучного часу. В умовах серійного і одиничного виробництва до складу норми часу включають підготовчо-завершальний час у тій кількості, у якій він припадає на кожну одиницю заготовок або деталей певної партії. У цьому випадку норму часу розраховують за формулою:

$$Нч = Н.Тшт + \frac{T_{пз}}{n},$$

де Нч – норма часу;

n – кількість виробів у партії, шт;

Н.Тшт – норма штучного часу, хв;

T<sub>пз</sub> – норма підготовчо-завершального часу на партію.

Норма виробітку (Нв) – кількість одиниць продукції у натуральних показниках, яку повинен виробити працівник за одиницю робочого часу (за годину, зміну, місяць) за певних організаційно-технічних умов.

$$Нв = \frac{T_{зм}}{Нч},$$

де T<sub>зм</sub> – змінний робочий час.



Між зміною норми виробітку і норми часу існує залежність – якщо норма часу зменшується на  $x$  %, то норма виробітку зростає на  $y$  %:

$$y = \frac{100x}{100 - x}; \quad x = \frac{100y}{100 + y};$$

Норма обслуговування ( $H_o$ ) – кількість виробничих об'єктів (устаткування, робочих місць, працівників, виробничої площі), які обслуговуються одним робітником або бригадою за одиницю робочого часу.

Норма чисельності ( $H_{чис}$ ) – розрахункова кількість працівників, необхідних для якісного обслуговування виробничих об'єктів різноманітного призначення.

$$H_{чис} = \frac{m}{H_o} \cdot K_{зм},$$

де  $m$  - кількість верстатів;  $K_{зм}$  – коефіцієнт змінності роботи верстатів.

Норми керованості (кількості підлеглих) визначають кількість працівників, яка має бути безпосередньо підпорядкованою одному керівникові; нормоване завдання визначає необхідний асортимент і обсяг робіт, що мають бути виконані одним працівником або групою (бригадою, ланкою) за даний проміжок часу (зміну, добу, місяць). Нормоване завдання як і норма виробітку, визначає необхідний результат діяльності працівників, але нормоване завдання можна установлювати не тільки в натуральних одиницях, а й у нормо-годинах, нормо-гвинях.

Основні методи вивчення витрат робочого часу:

- хронометраж – для аналізу прийомів праці і визначення витрат часу на виконання тих елементів операцій, що повторюються;
- фотографія робочого часу – для встановлення структури витрат часу;

- фотохронометраж – для аналізу структури витрат робочого часу і для одночасного визначення витрат часу на окремі позиції виробничої операції.

Для обліку тривалості робочого дня застосовуються показники його фактичної і нормальної тривалості. Фактична тривалість робочого дня характеризується часом роботи одного працюючого за день (зміну), включаючи понаднормові години і включаючи години простоїв. Вона розраховується діленням відпрацьованих за певний період людино-годин на відпрацьовані людино-дні. Нормальна тривалість робочого дня визначається кількістю годин роботи, встановленою законом для даної групи працівників. Коефіцієнт використання робочого часу розраховується діленням фактичної тривалості робочого дня на нормальну. Чим ближчий він до 1, тим вищий рівень організації і дисципліни праці на даному підприємстві.

У практиці нормування праці користуються досвідно-статистичними і аналітичними методами. За методикою одержання вихідних даних аналітичні методи поділяються на аналітично-розрахункові і аналітично-дослідні. На практиці найпоширеніший аналітично-розрахунковий метод, оскільки його застосування менш трудомістке, дає можливість розрахувати норми ще до початку трудового процесу і сприяє рівнонапруженості норм. При аналітично-розрахунковому методі витрати часу розраховують за нормативами режимів роботи обладнання і часу, а також за формулами залежності часу від факторів тривалості.

Нормативні матеріали (нормативи) – це комплекс довідкової інформації, необхідної для визначення норм затрат праці для конкретних трудових процесів аналітично-розрахунковим методом. Конкретно норми праці визначаються для певного трудового колективу

безпосередньо на підприємстві на основі одного або кількох трудових нормативів. Тобто трудовий норматив є первинним і універсальним, а норма праці – вторинною. Норматив – це функція, що встановлює відповідність між багатьма нормами та факторами, які на них впливають. Норма – це конкретне значення даної функції при фіксованих значеннях факторів.

У ринкових умовах науково-обґрунтоване нормування праці є ефективним засобом забезпечення конкурентоздатності підприємства, так як сприяє скороченню затрат праці, економії коштів на оплату праці, і як наслідок – зниженню собівартості продукції.

### **Питання для самоконтролю**

1. Назвіть два основних аспекти поняття «організація праці».
2. Чим визначається економічна та соціальна доцільність певного варіанта організації праці?
3. У чому суть поділу праці на підприємстві?
4. Що таке кооперування праці, як воно пов'язано з поділом праці?
5. Які заходи передбачає організація робочих місць?
6. У чому полягають основні напрями організації праці на підприємстві?
7. Поясніть значення і основні завдання нормування праці.
8. Охарактеризуйте об'єкти нормування праці.
9. Розкрийте структуру витрат робочого часу.
10. Порівняйте зміст понять «норматив» і «норма».
11. Як класифікуються норми праці?
12. Охарактеризуйте методи нормування трудових процесів.

## ТЕМА 7 ОПЛАТА ПРАЦІ

В темі розглядаються питання:

1. Сутність, функції і принципи організації заробітної плати.
2. Структура заробітної плати.
3. Форми і системи оплати праці.
4. Тарифна система оплати праці.
5. Державні соціальні гарантії: мінімальна заробітна плата, прожитковий мінімум.

Рекомендована література [9, с.349; 11, с.4-5; 13, с.215-227, с.231-235; 17, с.122-135; 22, с.4; 27, с.4-5; 29, с.8-9; 35, с.20; 38; 40, с.5; 44, с.46-47].

Робоча сила потребує суспільно необхідних витрат на своє відтворення у певних суспільних умовах. Купівля-продаж робочої сили виступає у формі купівлі-продажу праці, таким чином ціна робочої сили перетворюється на заробітну плату. Заробітна плата – лише одна з форм трудового доходу, однак найбільш поширена. Тому термін заробітна плата часто вживається на означення трудових доходів взагалі. У точному ж розумінні – основна форма стимулювання найманої праці.

Сутність поняття «заробітна плата» можливо розглядати з п'яти основних позицій:

1) економічна категорія, що відображає відносини між роботодавцем та найманим працівником з приводу розподілу новоствореної вартості. У цьому відношенні більш доречним є поняття «оплата праці», яка крім заробітної плати включає і інші витрати роботодавця на робочу силу;

2) винагорода або заробіток, обчислений у грошовому виразі, який за трудовим договором роботодавець сплачує

працівникові за роботу, яку виконано або буде виконано (найточніше відповідає терміну «заробітна плата»);

3) елемент ринку праці;

4) основна (на сьогодні найчастіше і єдина) частина трудового доходу найманого працівника, який він отримує у результаті реалізації здатності до праці і який має забезпечити об'єктивно необхідне відтворення робочої сили;

5) елемент витрат для роботодавця.

Сутність заробітної плати виявляється у функціях, які вона виконує у процесі суспільного відтворення:

1. Відтворювальна – забезпечення працівників і членів їх сімей необхідними життєвими благами для відновлення робочої сили, для відтворення поколінь. До складу вартості робочої сили можна віднести такі елементи витрат: прямі витрати середньої сім'ї на народження й виховання дитини до 18 річного віку; втрачений матір'ю заробіток через виховання дитини; оцінку праці вчителів, батьків (в неробочі дні); витрати на професійну підготовку працівника і т. ін.

2. Стимулююча полягає у встановленні залежності її розміру від кількості й якості праці конкретного працівника, його трудового внеску в результати роботи підприємства.

3. Регулююча (ресурсно-розміщувальна) полягає в оптимізації розміщення робочої сили за регіонами, галузями господарства, підприємствами з урахуванням ринкової кон'юнктури.

4. Соціальна відображає міру живої праці при розподілу фонду споживання між найманими працівниками і власниками засобів виробництва.

5. Формування платоспроможного попиту населення.

Для забезпечення виконання даних функцій необхідне дотримання найважливіших принципів:

1) підвищення реальної заробітної плати мірою зростання ефективності виробництва та праці;

2) диференціація заробітної плати залежно від трудового внеску працівника у результати діяльності підприємства, від змісту і умов праці, від місцеположення підприємства, його галузевої належності;

3) однакова плата за однакову працю – недопущення дискримінації у оплати праці за статтю, віком, національністю;

4) державне регулювання оплати праці;

5) врахування впливу ринку праці (заробітна плата кожного працівника знаходиться в тісній залежності від його положення на ринку праці).

Оплата праці складається з основної додаткової заробітної плати та заохочувальних і компенсаційних виплат. Структура заробітної плати є співвідношення окремих її складових в загальному обсягу.

Основна заробітна плата працівника залежить від результатів його праці і визначається тарифними ставками, відрядними розцінками, посадовими окладами, а також надбавками і доплатами у розмірах, не вище встановлених чинним законодавством. Основна частина представляє винагороду за виконану роботу відповідно до встановлених норм праці – норми часу, виробітку, обслуговування, посадові обов'язки.

Рівень додаткової оплати праці встановлюється переважно залежно від кінцевих результатів діяльності підприємства, це винагорода за працю понад установлені норми, трудові успіхи, за особливі умови праці.

Заохочувальні та компенсаційні виплати є винагородою за підсумками роботи за рік, премії за спеціальними системами і положеннями, компенсаційні та інші грошові та матеріальні виплати, які не передбачені актами чинного законодавства.

Під організацією заробітної плати розуміємо її побудову, тобто приведення її елементів в певну систему, що забезпечує взаємозв'язок кількості й якості праці з розмірами заробітної плати.

Номінальна заробітна плата – нарахування працівникам у грошовій та натуральній формі за відпрацьований час або виконану роботу: тарифні ставки (посадові оклади), премії, доплати, надбавки, а також інші види оплати за невідпрацьований час. Вона включає обов'язкові відрахування із заробітної плати працівників: податок з доходів фізичних осіб, внески на загальнообов'язкове державне пенсійне та соціальне страхування. До номінальної заробітної плати не належать: грошове забезпечення кадрових військовослужбовців та осіб рядового та начальницького складу, виплати, що здійснюються за рахунок коштів фонду державного соціального страхування з тимчасової втрати працездатності, оплата перших п'яти днів тимчасової непрацездатності за рахунок коштів підприємства, а також відрахування, що здійснюються роботодавцем на загальнообов'язкове державне соціальне страхування працівників. Індекс номінальної заробітної плати характеризує зміну розміру нарахованої номінальної заробітної плати працівників у звітному періоді порівняно з базисним.

Реальна заробітна плата – це показник, який характеризує купівельну спроможність номінальної заробітної плати під впливом змін споживчих цін на товари і послуги і рівня податків й обов'язкових платежів. Індекс реальної заробітної плати – характеризує зміну купівельної спроможності номінальної заробітної плати у звітному періоді порівняно з базисним під впливом зміни цін на товари та послуги і ставок податку з доходів фізичних осіб та обов'язкових відрахувань. Визначається

діленням індексу нарахованої до виплати номінальної заробітної плати (без урахування податку на доходи з фізичних осіб та внесків до фондів загальнообов'язкового державного пенсійного та соціального страхування) на індекс споживчих цін за той же період. Розрахунок індексу здійснюється відповідно до методики, яку побудовано на засадах резолюції щодо міжнародних порівнянь реальної заробітної плати, яка прийнята 8-ю Міжнародною конференцією статистиків праці 1954 року.

Відмітимо, що вартість робочої сили не обмежується лише зарплатою. 21 Міжнародна конференція зі статистики праці (жовтень 1966 р.) ухвалила Резолюцію МОП, згідно з якою вартість робочої сили – це розмір фактичних витрат роботодавця на утримання робочої сили. Тобто вартість робочої сили складається з: оплати праці (пряма оплата, що складається з тарифних ставок і посадових окладів, доплат і надбавок, пов'язаних з умовами праці, винагород (відсоткових надбавок) за вислугу років, стаж роботи; плати за невідпрацьований час; заробітної плати у натуральній формі); матеріального заохочення (премії і нерегулярні виплати) і соціального забезпечення (відрахування до соціальних фондів, оплата житла працівників, професійне навчання, утримання суспільних служб).

Заробітна плата є значною часткою загальних витрат роботодавця на утримання робочої сили. Таким чином, заробітна плата це основна, базова, але не єдина складова ціни трудових послуг. Поняття фактичної вартості робочої сили значно ширше за поняття заробітної плати і вміщує крім неї й інші витрати, що розглядаються як витрати на робочу силу.

Найважливіші показники стану заробітної плати:

1. Рівень мінімальної та середньої заробітної плати.



2. Співвідношення мінімальної заробітної плати та середньої заробітної плати – коефіцієнт Кайтца.

3. Децільний коефіцієнт диференціації оплати праці (служує індикатором соціальної стабільності в державі) – співвідношення середньої заробітної плати 10% найбільш оплачуваних працівників та середньої заробітної плати 10% найменш оплачуваних працівників.

4. Частка заробітної плати у собівартості продукції: у ВВП; у доходах населення.

Встановлення розміру заробітку відповідно до кількості, якості праці та її результатів визначає форми і системи заробітної плати.

Основні форми заробітної плати:

- погодинна – мірою праці є відпрацьований час, а заробіток нараховується згідно з його тарифною ставкою чи посадовим окладом за фактично відпрацьований час;

- відрядна – мірою праці є вироблена працівником продукція (або виконаний обсяг робіт), а розмір заробітку прямо пропорційно залежить від її кількості та якості, виходячи із встановленої відрядної розцінки.

Системи заробітної плати характеризують взаємозв'язок її елементів (тарифна частина, доплати, надбавки, премії). Варіантів такого взаємозв'язку може бути безліч, і будь-який з них, реально існуючий на підприємстві, є системою заробітної плати.

Найпоширеніші системи заробітної плати:

1. Погодинні.

1.1. Проста погодинна. Заробіток (Зпн) залежить від тарифної ставки (ТС), що відповідає присвоєному працівникові тарифному розряду та відпрацьованого ним часу (Ч):

$$Зпн = ТС \cdot Ч$$

1.2. Погодинна-преміальна. Заробіток залежить від тарифної ставки (ТС), відпрацьованого часу (Ч) та премії (П) за досягнення кількісних або якісних показників:

$$Z_{np} = TC \cdot Ч + П$$

1.3. Оплата праці за місячними посадовими окладами. Застосовується для працівників, робота яких має стабільний характер та керівників і спеціалістів. Така оплата праці може бути простою (весь заробіток складається лише із встановленого окладу) і преміальною (оклад+премія)

2. Відрядні.

2.1. Проста відрядна (Зв). Розраховується множенням кількості виробленої продукції (К) на її розцінки (Ц):

$$Z_v = K \cdot Ц$$

Розцінку (Ц) за одиницю продукції можна визначити таким чином:

1) Ц = Денна тарифна ставка (грн.) : Норма виробітку денна (шт);

2) Ц = Погодинна тарифна ставка : Норма виробітку за годину;

3) Ц = Погодинна тарифна ставка · Норма часу на виготовлення одиниці продукції.

2.2. Відрядно-преміальна

$$Z_{vp} = K \cdot Ц + П$$

2.3. Відрядно-прогресивна. Робота виконана в межах норми (Н<sub>о</sub>) оплачується за звичайними розцінками, робота виконана понад норми (Н<sub>п</sub>) за прогресивно зростаючими розцінками (Ц<sub>п</sub>):

$$Z_{прог} = Н_о \cdot Ц_о + Н_п \cdot Ц_п$$

2.4. Непряма відрядна. Застосовують для оплати праці допоміжних працівників, зайнятих обслуговуванням основних робітників відрядників:

$$Z_{непр.відр.} = Ц_н \cdot Ф_{вз}, \text{ де}$$

Цн (розцінка) = Денна тарифна ставка допоміжного робітника : [ Кількість робочих місць, які обслуговуються за установленими нормами · Планова норма виробітку для кожного виробничого об'єкта];

Фвз – фактичне виконання завдання за об'єктами обслуговування.

2.5. Акордна система – розмір заробітку (Закорд) встановлюється за виконанням всього комплексу робіт із визначеним терміном виконання:

$$\text{Закорд} = \text{ТСінд} \cdot \text{Тпл} + \text{ТСпід} \cdot (\text{Тпл} - \text{Тф})$$

ТСінд – індивідуальна погодинна тарифна ставка;

Тпл – плановий час виконання робіт;

ТСпід – тарифна ставка підвищена;

Тф – фактичний час виконання робіт.

2.6. Акордно-преміальна передбачає крім акордного заробітку ще й премії за якісне і дострокове виконання робіт.

3. Колективна (бригадна) форма оплати праці. Найчастіше колективний заробіток розподіляється між членами бригади за кінцевим результатом робіт за допомогою КТУ (коефіцієнта трудової участі).

Для західноєвропейських компаній є характерними три моделі стимулювання праці:

- безпреміальна (функції стимулювання праці виконує заробітна плата);

- преміальна, що включає виплати, розмір яких залежить від розміру прибутку підприємства;

- преміальна, що передбачає виплати, розміри яких встановлюють з урахуванням індивідуальних результатів праці.

На деяких підприємствах Німеччини укладаються договори, за якими працівник зобов'язується максимально використовувати свій потенціал, плануючи певні показники результативності. У такому випадку працівник

має право розпоряджатися своїм робочим часом на власний розсуд. Таким чином підвищується трудова мотивація: працівник не тільки виконує заплановані завдання, а й залучається до участі в управлінні своєю діяльністю. В Англії, Франції та інших країнах набула поширення гнучка система оплати праці, в основу якої покладено облік індивідуальних якостей працівника, його заслуг та результатів праці за допомогою спеціальної оціночної шкали за низкою чинників. Чимало західних фірм оплачують працю не за розрядом робіт, а за розрядом робітників, що значно стимулює їх до підвищення кваліфікації.

Останнім часом у деяких європейських країнах з'явилась тенденція відмови не тільки від індивідуальної відрядної, а й погодинної оплати праці. Систему матеріального стимулювання спрямовано на фактичну кваліфікацію працівника, а не ту, яку зазначено у дипломі. Під фактичною кваліфікацією слід розуміти здатність працівника не тільки виконувати свої службові обов'язки, а й брати участь у вирішенні виробничих проблем, розумітися на будь якому аспекті господарської діяльності підприємства. Оплата за кваліфікацією є різновидом стимулюючої оплати постійних працівників. При цьому заохочено категорію працівників, які підвищують кваліфікацію, тобто заробітна плата працівника залежить не від дорученої йому роботи, а від тих навичок, яких він набув та від рівня майстерності.

Тарифна система являє собою сукупність нормативних матеріалів за допомогою яких встановлюється рівень заробітної плати працівників підприємств залежно від їхньої кваліфікації, складності робіт, умов праці.

Основні елементи тарифної системи:

- 1) тарифні сітки;

- 2) тарифні ставки;
- 3) надбавки і доплати до тарифних ставок;
- 4) схеми посадових окладів;
- 5) тарифно-кваліфікаційні довідники.

Тарифна система використовується для розподілу робіт залежно від їх складності, а працівників – залежно від їх кваліфікації та відповідальності, за розрядами тарифної сітки.

Тарифна сітка – шкала кваліфікаційних розрядів і тарифних коефіцієнтів. Кожному кваліфікаційному розряду відповідає тарифний коефіцієнт, що вказує, у скільки разів тарифна ставка цього розряду перевищує тарифну ставку першого розряду. Тарифний коефіцієнт першого розряду завжди дорівнює одиниці. Тарифна ставка – це виражений у грошовій формі абсолютний розмір оплати праці за одиницю робочого часу. Тарифна ставка робітника першого розряду обумовлюється в колективному договорі і залежить від: 1) фінансових можливостей підприємства; 2) встановлюється у розмірі, що перевищує законодавчо встановлений розмір мінімальної заробітної плати (у будь-якому випадку не може бути меншою цього рівня).

Залежно від обраної одиниці часу тарифні ставки бувають: годинні, денні, місячні (оклади). Найпоширенішими є годинні тарифні ставки, так як на їх основі розраховуються різноманітні доплати. Денна і місячна тарифні ставки розраховуються множенням годинної ставки на кількість годин у зміні або на середньомісячну кількість робочих годин.

Надбавки пов'язані з якістю конкретного працівника і мають чітко виражений стимулюючий характер. Основні види надбавок: за високу професійну майстерність робітників; за вислугу років; за виконання особливо

важливої роботи; за знання і використання в роботі іноземних мов.

Доплати пов'язані з характеристикою сфери трудової діяльності і мають компенсаційний характер: за високу інтенсивність праці; за роботу у наднормований час; за роботу у вихідні і святкові дні, що є робочими за графіком та ін.

Тарифно-кваліфікаційні довідники робіт і професій працівників об'єднані в єдиний тарифно-кваліфікаційний довідник (ЄТДК) – це збірники нормативних документів, які вміщують кваліфікаційні характеристики робіт і професій, згруповані в розділи за виробництвами і видами робіт.

Питання організації заробітної плати і формування її рівня складають основу соціально-трудоких відносин у суспільстві. Тому, будь-які зміни, що стосуються оплати праці впливають на доходи всіх членів суспільства. Жодна країна світу питання регулювання оплати праці не залишає на розсуд ринкових сил, при цьому методи, масштаби державного втручання у ці процеси у кожній країні різні. Основний законодавчий акт державного регулювання заробітної плати в Україні є Закон України «Про оплату праці». Державні соціальні стандарти – це встановлені законами, іншими нормативно-правовими актами соціальні норми і нормативи або їх комплекс, на базі яких визначаються рівні основних державних соціальних гарантій.

Державне втручання у ринковій економічній системі повинне мати переважно непрямий характер і соціально орієнтовану спрямованість та ґрунтуватися на таких основних положеннях:

- встановлення гарантованої мінімальної заробітної плати і мінімального прожиткового мінімуму;
- оподаткування заробітної плати та інших доходів;

- індексація доходів від їх падіння при рості цін;
- пряме регулювання заробітної плати в державному секторі в тому випадку, якщо підприємства не перебувають на повній господарській самостійності й окупності.

Систему колективно-договірного регулювання оплати праці побудовано на основі прямих переговорів на різних рівнях між роботодавцями і профспілками. Держава в особі органів виконавчої влади має виступати як один із соціальних партнерів. Договірне регулювання оплати праці працівників підприємств здійснюється на основі системи угод, що укладаються на таких рівнях:

- 1) державному (генеральна угода);
- 2) галузевому (галузева угода);
- 3) регіональному (регіональна угода);
- 4) виробничому (колективний договір).

У механізмі регулювання заробітної плати вихідною базою є встановлення її мінімального розміру. Вперше у світі закон про мінімальну заробітну плату (МЗП) було прийнято у Новій Зеландії у 1896 р. З 1910 р. МЗП почали встановлювати у всій Австралії та Новій Зеландії. У 1912 році у штаті Масачусетс встановлено мінімальну заробітну плату для жінок і дітей, а обов'язковий національний її рівень у США було запроваджено у 1938 р. У 60-х роках ХХ ст. МЗП було запроваджено у країнах Латинської Америки. В Україні вперше Закон про МЗП було ухвалено в 1991 р.

У Конвенціях, Рекомендаціях та інших документах МОП мінімальна заробітна плата (МЗП) трактується як затверджена нижня межа заробітної плати, зафіксована у результаті певного договірного процесу за участю державної влади. Основними документами МОП, які регламентують порядок встановлення мінімальної заробітної плати, є Конвенції: № 26 (1928 р.) про

процедуру встановлення МЗП; № 99 (1951 р.) про процедуру встановлення МЗП у сільському господарстві; № 131 (1970 р.) про встановлення мінімальної заробітної плати і відповідні Рекомендації МОП з метою розвитку цих Конвенцій.

За допомогою визначення розміру МЗП держава відповідно до Закону України «Про оплату праці», здійснює переважно пряме регулювання заробітної плати працівників підприємств усіх форм власності. Відповідно до цього Закону, мінімальна заробітна плата – це законодавчо встановлений розмір заробітної плати за просту, некваліфіковану працю, нижче якого не може проводитись оплата за виконану працівником місячну, погодинну норму праці (обсяг робіт), вона є державною соціальною гарантією, обов'язковою на всій території України для підприємств всіх форм власності. До мінімальної заробітної плати не належать доплати, надбавки, заохочувальні й компенсаційні виплати.

Законом України «Про оплату праці» проголошено, що мінімальна заробітна плата не повинна бути нижчою від вартісної величини мінімального споживчого бюджету. Таким чином, вона повинна дорівнювати прожитковому мінімуму особи у працездатному віці.

Критеріями визначення мінімальної заробітної плати, відповідно до міжнародних трудових норм, є потреби працівника та його сім'ї з урахуванням загального рівня заробітної плати в країні, соціальних виплат, рівня життя різних соціальних груп; чинники економічного характеру – вимоги економічного розвитку; рівень продуктивності праці, забезпечення і підтримка високого рівня зайнятості тощо.

Як свідчить досвід США, під час визначення МЗП необхідно враховувати весь спектр показників, на які зміна її рівня справить найбільший вплив: поточні рівні



заробітної плати, витрати на робочу силу, ціни і прибутки, зайнятість, трудові заощадження та виробничі інвестиції, економічний розвиток, а також на відносний дохід тих, кому ця зміна була корисною, і тих, на рівень реальних доходів яких вона вплинула негативно.

Можна виділити дві моделі фіксації конкретного розміру МЗП. У першій встановлено її рівень для всієї економіки країни з розрахунку за певний період відпрацьованого часу – година, робочий день, робочий місяць. У другій загалом для всієї економіки відсутній єдиний рівень мінімальної заробітної плати, її розмір зафіксовано в окремих галузях, найчастіше під час укладання галузевої колективної угоди між профспілками і роботодавцями. Цей варіант найбільш поширений в Японії, Великобританії, Німеччині, Італії, Австрії, Швейцарії, Данії, Ісландії, Швеції, Норвегії.

Обов'язковим критерієм визначення розміру МЗП є прийнятий в економіці розмір середньої заробітної плати (СЗП). Тільки при забезпеченні оптимальних співвідношень між МЗП і СЗП можливе виконання заробітною платою своїх основних функцій. У розвинутих країнах це співвідношення іноді називають індексом Кайтца – чим більший цей індекс, тим сильнішим є вплив МЗП на розподіл доходів у країні. Радою Європи мінімальну заробітну плату рекомендовано встановлювати до 60% національної середньої заробітної плати. У деяких країнах розмір МЗП встановлено у розмірі 50% СЗП.

У країнах з розвинутою ринковою економікою під час визначення і перегляду розмірів мінімальної заробітної плати, як правило, орієнтуються на динаміку середньомісячної заробітної плати. Порівняння середньої заробітної плати і доходів населення є одним з найбільш поширених критеріїв визначення мінімальної заробітної плати у світі. Найважливішим напрямом вдосконалення

системи мотивації праці необхідно визнати періодичний перегляд МЗП на основі обґрунтованого розрахунку.

Законом України «Про оплату праці» (ст. 10) передбачено, що розмір МЗП встановлює Верховна Рада України за поданням Кабінету Міністрів, як правило, один раз на рік у законі про Державний бюджет України з урахуванням пропозицій, вироблених через переговори представників профспілок, власників або уповноважених ними органів, які об'єдналися для ведення колективних переговорів й укладання генеральної угоди.

Мінімальна заробітна плата може встановлюватися в місячному або погодинному обрахунку. Погодинний розмір передбачено визначати виходячи з місячного розміру МЗП та середньомісячної норми тривалості робочого часу за рік за 40-годинного робочого тижня. Право вибору залишається за роботодавцями та працівниками. Слід зазначити, що саме погодинна МЗП найбільш повно (порівняно з місячною МЗП) виконує економічну стимулюючу роль.

Прожитковий мінімум (ПМ) – це вартісна величина достатнього для забезпечення нормального функціонування організму людини, збереження його здоров'я набору продуктів харчування, а також мінімального набору непродовольчих товарів та мінімального набору послуг для задоволення основних соціальних і культурних потреб особистості.

ПМ визначають нормативним методом у розрахунку на місяць на одну особу, а також окремо для тих, хто належить до основних соціальних і демографічних груп населення (дітей віком до 6 років, дітей віком від 6 до 18 років, працездатних осіб та осіб, які втратили працездатність), виходячи з наборів продуктів харчування, непродовольчих товарів та наборів послуг, схвалених науково-громадською експертизою на принципах

соціального партнерства. Під час обрахування вартісної величини наборів продуктів харчування, непродовольчих товарів та послуг використовують середні споживчі ціни (тарифи) у країні.

Набори продуктів харчування для відповідних соціальних і демографічних груп населення сформовано за нормативами фізіологічної потреби організму людини у продуктах харчування, виходячи з їхнього хімічного складу та енергетичної цінності з урахуванням рекомендацій Всесвітньої організації охорони здоров'я.

Продовольчий набір для працездатного населення України розроблено з урахуванням фізіологічних потреб в основних речовинах та енергії для працездатного населення. У наборі продуктів харчування враховано в середньому потреби дорослої людини (залежно від віку, статі, групи інтенсивності праці – енергетичні витрати) в основних харчових речовинах та енергії. Поряд з цим взято до уваги рекомендації Всесвітньої організації охорони здоров'я щодо безпечного рівня споживання білка для дорослого населення (жінки – 45 г, чоловіки – 53г/добу) і калорійності (1700 і 2900 ккал відповідно для жінок і чоловіків). Їх розроблено з урахуванням фактичного споживання основних продуктів населенням України, особливостей стану здоров'я різних вікових та професійних груп населення, традицій харчування і доступності продуктів для придбання.

Набори непродовольчих товарів для визначення прожиткового мінімуму сформовано з товарів індивідуального та загальносімейного користування за мінімальними нормативами забезпечення одягом, взуттям, медикаментами, засобами гігієни, захисту організму людини від впливу навколишнього середовища, а також засобами для влаштування побуту окремо для чоловіків і жінок у працездатному віці, чоловіків і жінок, які втратили

працездатність, дітей до 6 років, підлітків від 6 до 18 років. Ці набори розраховано з урахуванням помірних природно-кліматичних умов проживання, а також національних особливостей України. Під час розроблення наборів товарів тривалого користування було враховано наукові підходи щодо періоду їхнього споживання, фізичного і морального зносу.

Набір послуг сформовано виходячи з потреби громадян різних соціальних та демографічних груп населення в організації житла і побуту, користуванні транспортом, закладами культури, освіти, охорони здоров'я, підтриманні зв'язку з навколишнім середовищем. Основними принципами формування набору послуг є задоволення мінімальної потреби громадян у житлі, визначення житлово-комунальних послуг (водопостачання, тепlopостачання, газопостачання, електропостачання, водовідведення, утримання та експлуатації житла і прибудинкових територій, сміттєзбирання, утримання ліфтів), виходячи із соціальної норми житла та нормативів споживання названих послуг.

Крім того, до прожиткового мінімуму для осіб працездатного віку включають вартість транспортних послуг (на відміну від прожиткового мінімуму для осіб, які втратили працездатність, оскільки вони мають безкоштовний проїзд) та витрати на загальнообов'язкове державне страхування.

За визначенням експертів Євросоюзу, мінімальна заробітна плата має становити 2,0–2,5 прожиткового мінімуму. У країнах ЄС прожитковий мінімум є лише критерієм для сфери соціальної допомоги, але не для системи розподільчих відносин в оплаті праці.

Установлений прожитковий мінімум застосовується для загальної оцінки рівня життя в Україні, що є основою для реалізації соціальної політики та розроблення окремих

державних соціальних програм, установлення розмірів мінімальної заробітної плати та мінімальної пенсії за віком, визначення розмірів соціальної допомоги сім'ям з дітьми, допомоги по безробіттю, а також інших соціальних виплат, визначення державних соціальних гарантій, формування Державного бюджету України та місцевих бюджетів.

### **Питання для самоконтролю**

1. Назвіть і охарактеризуйте основні функції заробітної плати. Чи повністю в сучасних умовах України заробітна плата виконує свої функції?

2. Яких принципів слід дотримуватися при організації заробітної плати?

3. Охарактеризуйте основні форми і системи заробітної плати?

4. Що розуміють під організацією заробітної плати?

5. У чому суть номінальної заробітної плати?

6. У чому суть реальної заробітної плати?

7. Чи спостерігається в Україні міжгалузєва диференціація у рівнях оплати праці?

8. Охарактеризуйте складові тарифної системи оплати праці.

9. Що розуміють під вартістю робочої сили?

10. Чи повинна МЗП виконувати ті самі функції, що й заробітна плата? Які саме?

11. Що є критеріями визначення мінімальної заробітної плати, відповідно до міжнародних трудових норм?

12. Чи забезпечено в Україні в останні роки оптимальне співвідношення між МЗП і СЗП?

13. Що розуміють під поняттям «прожитковий мінімум»?

14. Як визначають прожитковий мінімум?
15. Як сформовано набори продуктів харчування для відповідних соціальних і демографічних груп населення?
16. Як формуються набори непродовольчих товарів для визначення прожиткового мінімуму?
17. Для чого застосовується прожитковий мінімум?

## **ТЕМА 8 СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНА КОНЦЕПЦІЯ ЛЮДСЬКОГО РОЗВИТКУ**

В темі розглядаються питання:

1. Людський розвиток
2. Рівень життя.
3. Якість життя.

Концепція людського розвитку (розвитку людського потенціалу) з'явилась й набула бурхливого розвитку в глобальному масштабі в останнє десятиріччя 20 ст. Теорія людського капіталу стала саме тією ланкою що поєднала ефективно домінуючий у минулому столітті прагматизм, «доходоцентризм» з традиційно привабливими для цивілізованих країн гуманітарними ідеями демократії, «людиноцентризму».

Програмою розвитку ООН (ПРООН) були створені організаційні рамки поширення ідеї і практики людського розвитку в усьому світі. Концептуальний підхід до людського розвитку вперше викладений у всесвітній доповіді про розвиток людини за 1990 р. (ці доповіді стали щорічними) розглядає розвиток людського потенціалу як мету і критерій суспільного прогресу.

Людський розвиток визначається як процес зростання людських можливостей, що забезпечується політичною свободою, правами людини, суспільною повагою до особистості. Матеріальне благополуччя

розглядається лише як одна з базових можливостей вибору, але не є всепоглинаючою метою.

В основі концепції лежить принцип, згідно з яким економіка існує для розвитку людей, а не люди – для розвитку економіки. Ні за яких темпів економічного зростання суспільний прогрес неможливий, якщо не реалізовані важливі для людини можливості: прожити довге й здорове життя, розширювати й оновлювати знання, мати доступ до засобів існування, які забезпечать гідний рівень життя.

Тобто економіка та суспільний розвиток мають орієнтуватися на розвиток людини, забезпечити їй можливості жити довго й не хворіти, мати доступ до накопичених людством знань, надати свободу особистого вибору, захистити від негативних умов життя (голоду, війни, забруднення навколишнього середовища).

Людський розвиток – це процес зростання людських можливостей за рахунок тривалого та здорового життя, рівня освіченості, користування політичними й економічними свободами, правами людини, суспільною повагою до особистості. Основна мета розвитку – зростання якості життя населення.

Відповідно до конвенцій МОП – кожна людина має право на такий життєвий рівень (включаючи їжу, одяг житло, медичний догляд, соціальне обслуговування), який необхідний для підтримання здоров'я і добробуту її та її родини, а також право на забезпечення у випадку безробіття, інвалідності, втрати годувальника .. У кожній країні ці права реалізуються на основі національної концепції рівня життя.

Рівень життя найчастіше означає ступінь задоволення матеріальних, духовних і соціальних потреб населення і є результатом розподілу створених у суспільстві благ. Рівень життя як економічна категорія застосовується в

дослідженнях ООН з 1961р. У порівнянні з економічної категорією «якість життя» вона значно вужча, оскільки не враховує усі сторони людського існування.

Рівень життя – динамічний процес на який впливає безліч факторів. Динаміка показників рівня життя свідчить про результати економічного розвитку країни, а також про ступінь соціалізації економіки.

Основними індикаторами стану економічної системи, що визначають умови формування рівня життя в країні: величина валового внутрішнього продукту на душу населення, індекс споживчих цін, питома вага оплати праці найманих працівників у ВВП, питома вага кінцевих споживчих витрат домогосподарств у ВВП, обсяг роздрібного товарообігу (у розрахунку на одну особу), співвідношення продовольчих і непродовольчих товарів у роздрібному товарообігу, рівень економічної активності населення, розмір фонду оплати праці в розрахунку на одного працівника: номінальний, реальний, коефіцієнт демоекономічного навантаження, співвідношення розмірів мінімальної пенсії та мінімальної заробітної плати працівників, зайнятих в економіці, кількість малих підприємств (на 10 тисяч наявного населення), зобов'язання банків за коштами, залученими на рахунки фізичних осіб, рівень безробіття, облікова ставка НБУ.

Система показників рівня життя, рекомендована ООН, включає 12 розділів: демографічні характеристики; санітарно-гігієнічні умови життя; споживання продуктів харчування; житлові умови населення; освіта і культура; зайнятість і умови праці; доходи і витрати; вартість життя і споживчі ціни; транспортні засоби; організація відпочинку; соціальне забезпечення; свобода людини.

В системі визначення рівня життя населення центральне місце посідають показники доходів як



основного джерела задоволення особистих потреб у товарах та послугах і підвищення рівня добробуту.

В концепції людського розвитку показники доходів населення використовуються як міра контролю над ресурсами. Рівень доходів дає уявлення про матеріальні можливості людей. Середній дохід на душу населення відображає ступінь включення жителів тієї чи іншої держави у світ соціальних зв'язків (доступ до інформації, засобів комунікації, можливість подорожувати, відпочивати, спілкуватись з рідними і друзями, придбати та облаштувати житло, відвідувати театри, музеї..)

Зростання доходу є одним із засобів розширення можливостей людини і підвищення рівня добробуту. Але дохід не є мірилом людського щастя. Його недостатньо для задоволення багатьох нагальних потреб, що сягають за межі матеріального добробуту. Визначальним у співвідношенні між нагромадженням багатства і людським розвитком є не стільки швидкість приросту багатства, скільки те, як воно використовується людьми.

Якість життя – система якостей духовних, матеріальних, соціокультурних, екологічних і демографічних компонентів життя (категорія яка вперше введена в науковий обсяг в 60-х роках американськими економістами Гелбрейтом і Форестером).

Якість життя – це узагальнююча характеристика фізичного, психологічного та соціального функціонування людини, що пов'язана із задоволенням її потреб, реалізацією цінностей та ґрунтується на оцінці об'єктивних показників рівня життя, умов життєдіяльності та їх суб'єктивного сприйняття. У широкому розумінні під якістю життя розуміють задоволеність населення життям з точки зору різних потреб та інтересів і включають в його зміст характеристики та індикатори рівня життя, умови праці та відпочинку, житлові умови, соціальне

забезпечення, екологію, суб'єктивні оцінки тощо. У більш вузькому трактуванні з якості життя вилучаються економічні характеристики (власне характеристики рівня життя – доходи, споживання, вартість життя).

Об'єктивні параметри оцінки якості життя вимірюються за відповідними методами, що не залежать від ставлення оцінювача до властивостей об'єкта вимірювання та націлені на отримання значень у стандартизованих одиницях вимірювання.

Об'єктивна оцінка економічних чинників якості життя охоплює показники матеріального добробуту, середньодушового доходу; середньомісячної заробітної плати, розміру прожиткового мінімуму, чисельності населення з доходами, нижчими за прожитковий мінімум, структури грошових доходів і витрат населення (індекс Джині); забезпеченості житлом тощо.

Суб'єктивний підхід передбачає визначення якості життя на основі соціологічних опитувань. Суб'єктивні оцінки відображають індивідуальне сприйняття індивідом якості життя та ґрунтуються на суб'єктивних відчуттях, особистих оцінках. Більшість дослідників виділяють у суб'єктивних оцінках раціональний і емоційний компоненти. Перший складається із загальної задоволеності життям і оцінок ступеня задоволеності різними сторонами життя. Другий компонент є балансом позитивних і негативних емоцій.

Для оцінки якості життя використовуються кількісні, якісні й інтегральні показники. Кількісні показники найбільш очевидні. Насамперед, це ВВП або національний доход на одну особу населення, рівень споживання різних матеріальних благ і послуг за класами товарів, рівень зайнятості тощо. Якісні показники якості життя визначають умови праці, побуту й дозвілля людини. Інтегральні показники якості життя характеризують

поєднання її часткових характеристик і критеріїв, причому як кількісних, так і якісних. Вони можуть бути представлені у вигляді різних комбінацій звітних статистичних показників, відповідних експертних оцінок тощо.

Оцінка якості життя проводиться для міжнародних порівнянь з різними країнами світу, або оцінюється якість життя населення на рівні країни для прийняття урядом рішень щодо планування її соціально-економічного розвитку. Таким чином, якість життя визначається тим, якою мірою реалізуються різні потреби людини відповідно до соціальних стандартів та ресурсів суспільства, яка функціональна складова державних інститутів забезпечує умови життєдіяльності, ступінь задоволення потреб людини.

### **Питання для самоконтролю**

1. Сутність концепції людського розвитку.
2. Показники якості життя населення.
3. Показники рівня життя населення.
4. Що розуміється під поняттям «якість життя населення»

## **ТЕМА 9 ЛЮДСЬКИЙ КАПІТАЛ**

В темі розглядаються питання:

1. Розвиток концепції людського капіталу.
2. Людський капітал як соціально – економічна категорія.
3. Ефективність інвестицій в освіту.

Рекомендована література [2, с.39-41; 4, с.20-24; 6, с.255; 12, с.33-37; 13, с. 94-109].

Створення теорії людського капіталу та її вплив на розвиток економічної науки порівнюють з революцією в економічній думці. Теорія людського капіталу досліджує залежність доходів працівника, підприємства, суспільства від знань, навичок та природних здібностей людей.

Передвісником цієї теорії стали наукові праці видатного радянського вченого-економіста академіка С.Г. Струмліна (1874-1972), який теоретично обґрунтував значення для народного господарства розвитку освіти і одним з перших спробував дати кількісну оцінку впливу освіти на ефективність праці і виробництва. Офіційною датою зародження цієї теорії прийнято вважати жовтень 1962 р., коли була опублікована серія статей, присвячених виключно проблемі людського капіталу. У 1992 р. присуджено Нобелівську премію в галузі економіки професору Чиказького університету (США) Г. Беккеру за значний внесок у розробку та популяризацію ідей людського капіталу (ЛК). Ця теорія є обов'язковим предметом вивчення на економічних факультетах університетів зарубіжних країн.

З позицій ЛК доходи людей є закономірним підсумком раніше прийнятих рішень. Таким чином, приймаючи те чи інше рішення людина впливає на розмір своїх майбутніх доходів. Можна значно підвищити майбутні доходи, вкладаючи кошти у свою освіту, професійну підготовку, здоров'я, культуру.

Серед вчених немає єдиної думки щодо визначення змісту цієї форми капіталу та шляхів його формування. Окремі дослідники, наприклад, вживають поняття «соціальний капітал», який на їх думку охоплює і поняття людський капітал.

Людський капітал визначається переважною більшістю економістів як сукупність набутих знань, навичок, мотивації та енергії, якими наділена людська

істота і які використовуються протягом певного періоду часу з метою виробництва товарів та послуг і приносять прибуток.

Деякі вчені пропонують розширене трактування категорії людський капітал, включаючи не лише знання та вміння людей, здатність до праці, а також їх фізичні, психологічні, світоглядні, суспільні, культурні риси та здібності.

Наприклад, Г. Беккер вважає, що саме інвестиції у людину (навчання, підготовку на виробництві, витрати на охорону здоров'я, міграцію та пошук інформації про ціни та доходи) формують людський капітал. Прихильники теорії «трьох факторів виробництва» (Ф. Ліст, А. Маршалл, Дж. Мілль) не долучають людину з її природними здібностями до категорії капіталу, але людські знання і здібності до праці схильні розглядати як складову капіталу чи багатства. У «розширюючих» теоріях ЛК саму людину з її природженими якостями відносять до капіталу (Л. Вальрас, Дж. Маккулох, І. Фішер). І. Фішер стверджував, що капіталом є все те, що протягом певного часу приносить дохід, а людина поряд із іншими корисними матеріальними об'єктами входить до складу капіталу.

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

Під інвестиціями розуміються усі напрямки вкладання коштів, що забезпечують одержання прибутку. Взаємодію двох сторін – підприємця (ініціатора проекту вкладень) та інвестора (особи, що фінансує проект) можна

характеризувати як інвестицію. Людський капітал накопичується подібно до фізичного чи фінансового капіталу шляхом відволікання коштів від поточного споживання для одержання додаткових прибутків у майбутньому.

Аналітична єдність речового та людського капіталу:

- обидва види капіталу є невід’ємним чинником економічного зростання;

- потребують від інвестора значних витрат, при цьому ЛК формується головним чином у результаті певних інвестицій у людину і крім інвестиційних витрат потребує доброї волі і зусиль самого об’єкта інвестування;

- приносять доходи своїм власникам;

- можуть накопичуватись;

- економічна мотивація, аналіз наслідків інвестування принципово однакові.

Відмінності:

- створення фізичного капіталу та його функціонування можливе без участі та присутності його власника. Для формування здібностей людини матеріальних засобів недостатньо – необхідна безпосередня жива праця майбутнього власника, нарощення людського капіталу пов’язане із зменшенням одного з найважливіших людських благ – вільного часу;

- незалежно від джерел інвестування (держава, підприємство, сім’я, людина особисто) нарощення і використання ЛК контролюється самою людиною. Тому такий елемент капіталу як мотивація – дуже важливий для завершеного характеру процесу відтворення;

- вкладення у ЛК дають значний за обсягом, тривалий за часом і інтегральний за характером економічний та соціальний ефект;

- відрізняються за ступенем ліквідності – людина і її людський капітал нероздільні, отже права власності на людський капітал нікому не можуть бути передані;

- інвестиційний період у фізичного капіталу, значно коротший у порівнянні з людським. Наприклад, при вкладенні в освіту, інвестиційний період (тривалість навчання) може досягати 12-20 років;

- віддача від застосування ЛК обумовлені волею людини, його інтересами, загальним рівнем культури, у т. ч. економічної. Тому, інвестиції в людину мають більший ступінь ризику та невизначеності, а зміну його обсягу від витрат принципово неможливо оцінити з тією ж точністю як для фізичного.

Рівень освіти та професійної підготовки є одним з вагомих критеріїв, які характеризують людський капітал. Рівень освіти залежить певною мірою від природних здібностей людини (тобто його генетичного фонду) та умов його виховання у сім'ї. У сучасних умовах професійні знання мають тенденцію щодо втрати актуальності. Щорічно у світовому господарстві відмирає 500 старих і виникає більш ніж 600 нових професій. Якщо раніше вищої освіти було достатньо для 20-25 років практичної діяльності, то нині оптимальний термін ефективності дорівнює 5-7 років, а в галузях, що визначають науково-технічний прогрес 2-3 роки.

Оцінюючи економічну ефективність освіти, важливо брати до уваги те, з яких позицій вона оцінюється: з точки зору працівника – носія «людського капіталу» чи з погляду роботодавця, що використовує його працю. Економічний ефект освіти для працівника вимірюється приростом його доходу, «фірмовий» ефект – додатковим прибутком, принесеним працею такого працівника. Аналіз ефективності інвестицій починається з оцінки витрат на освіту та очікуваних вигід від її отримання.

Витрати, пов'язані з отриманням освіти, можна розділити на 3 групи:

1. Прямі матеріальні витрати – здійснюються майбутнім власником людського капіталу або іншим інвестором (державою, підприємством, сім'єю):

- оплата за навчання;
- витрати на підручники, послуги бібліотеки, копіювання, канцтовари тощо;
- витрати, пов'язані зі зміною місця проживання (вартість житла, транспортні витрати, збільшення витрат на харчування в зв'язку з відокремленістю від сім'ї).

2. Втрачені заробітки. Людина, яка навчається, не може працювати в такому самому режимі, у якому вона могла б працювати, якби не навчалась. Отже, заради отримання освіти вона свідомо, на деякий час відмовляється від певних заробітків. Тому на Заході для людей працездатного віку «втрачені заробітки» прийнято вважати витратами на освіту. Кількісно втрачені заробітки можна визначити як заробітки на роботі, яку могла б мати людина, якби вона б не навчалася, мінус доходи студента (стипендія та підробітки). Якщо, наприклад, на час підвищення кваліфікації за людиною зберігається її заробітна плата за місцем роботи, або стипендія така, якими були б заробітки, то людина не має втрачених заробітків, а цю частину витрат несе інвестор (той, який зберігає зарплату або виплачує стипендію).

3. Моральні втрати.

- втрата вільного часу – одного з найважливіших благ для людини, оскільки навчання, як правило, забирає більше часу, ніж нормальний робочий день;
- навчання нерідко буває важким і виснажливим, супроводжується перенапругою і стресовими ситуаціями під час іспитів;



- зміна місця проживання заради отримання освіти призводить до зміни звичного соціального оточення людини, розлучення з рідними та друзями.

Перші дві групи витрат на навчання можна підрахувати з достатньою точністю, моральні втрати оцінити дуже важко, так як вони різні для різних людей. Але, слід відмітити, що інколи вони відіграють вирішальну роль під час прийняття рішення щодо отримання освіти. Можна стверджувати, що більш здібні люди, яким навчання дається легко і приносить задоволення, за інших рівних умов отримують вищий рівень освіти порівняно зі своїми менш здібними ровесниками.

Очікувана віддача від інвестицій в освіту теж складається з трьох груп доходів.

#### 1. Прямі матеріальні:

- вищий рівень заробітків протягом життя;
- більша можливість брати участь у прибутках компанії, отримувати персоніфіковані умови оплати праці, різноманітні пільги, премії, надбавки, тощо.

#### 2. Непрямі матеріальні:

- більша можливість отримати подальші інвестиції у власний людський капітал з боку роботодавця (підвищення кваліфікації, перепідготовка, отримання вищої освіти) оскільки освіта збільшує інвестиційну привабливість найманого працівника;

- кращі умови праці і відпочинку, оздоровлення за рахунок підприємства.

#### 3. Моральні:

- задоволення від обраної професії протягом життя (престижність, досягнення певного соціального статусу, самореалізація);

- доступ до цікавих видів діяльності, професійна творчість;

- висока конкурентоспроможність на ринку праці, відчуття стабільності та впевненості в майбутньому;
- задоволення від способу життя студентів, від самого процесу навчання та від успіхів у ньому;
- співробітництво з розумними та творчими, креативними людьми.

Кількісно можна виміряти тільки першу групу і лише приблизно, на рівні прогнозів. Наприклад, відомо, скільки на поточний момент часу заробляє висококваліфікований економіст (бухгалтер), але не можна точно знати, скільки зароблятиме конкретний студент після закінчення університету.

Порівнюючи витрати з вигодами, можна зробити висновок, чи варто здобувати освіту. Складність полягає у тому, що витрати здійснюються раніше, а вигоди реалізуються пізніше. Аналіз ефективності інвестицій ґрунтується на оцінці грошей у часі. Відправним пунктом такої оцінки є абсолютне доведене положення, що 1 грн одержана фізичною чи юридичною особою сьогодні, є цінніша, вагоміша, дорожча за 1 грн яка буде одержана у майбутньому. Вищу цінність однієї й тієї самої суми грошей сьогодні, порівняно з наступним періодом можна пояснити причинами економічного і психологічного характеру:

- інфляція, під дією якої гроші знецінюються з швидкістю, пропорційною її темпу;
- втрата економічної вигоди при невикористанні готівки;
- якщо одержані доходи призначені для вкладання і примноження у майбутньому, то виникає бажання зробити це якнайшвидше.

Таким чином, інвестиції пов'язані з вкладанням коштів на тривалий час та з різною віддачею від них у часі. Ефект різночасовості в економічних розрахунках

аналогічний ефекту перспективи в живописі – розміри віддалених предметів здаються меншими і зображуються меншими, ніж є насправді. Аналогічно доходи, прив'язані до майбутнього, з погляду сьогодення мають меншу користь, ніж такі ж грошові суми що є в наявності у даний момент. Отже, власники майбутніх доходів повинні оцінювати їх цінність з урахуванням фактору часу, даний процес називається дисконтуванням майбутніх доходів.

Існує два методи зіставлення інвестицій у часі: метод складних відсотків та метод дисконтування. Суть метода складних відсотків у тому, що на накопичені в попередньому періоді суми знову нараховуються відсотки, тобто відбувається багаторазове нарощення. Цей процес називають капіталізацією відсоткового доходу. У даному випадку визначається майбутня вартість грошей (МВГ) – сума, на яку перетворюються інвестовані зараз грошові кошти через якийсь період часу з урахуванням певної процентної ставки. Розрахунок майбутньої вартості грошей називається процесом компаундування. Цей процес є зворотнім до дисконтування.

В інвестиційних розрахунках частіше використовують метод дисконтування, так як він дозволяє отримувати більш наочні результати. Метод дисконтування застосовується в тому випадку, коли є необхідність знати, яку суму коштів необхідно вкласти в даний момент, щоб одержати необхідну суму у майбутньому, тобто визначається поточна вартість грошей (ПВГ).

Метод складних процентів (МВГ) = Поточна вартість грошей (ПВГ)•(1+dc)<sup>t</sup>

$$\text{Метод дисконтування ПВГ} = \frac{\text{МВГ}}{(1 + dc)^t}, \text{ де}$$

t – період у який проводять розрахунок, dc – ставка дисконту або просто дисконт. Дисконт – це процентна

ставка, яка застосовується до грошових сум, які інвестор планує отримати у майбутньому для того, щоб визначити розмір інвестицій у теперішній час.

Приклад.

1. Піклуючись про освіту дитини батьки вирішили заощадити кошти на навчання, банківський вклад становить 3000 грн. Яка сума грошей буде на їх рахунку при дисконтній ставці 20% через 5 років?

Рішення:  $MVG = 3000 \cdot (1 + 0,20)^5 = 7465$ , отже заощадження батьків через 5 років будуть становити 7465 грн.

2. У майбутньому (через 3 роки) особа планує витрати на навчання 7000 грн, яку суму він має покласти на депозит зараз, якщо депозитна процентна ставка складає 20%?

Рішення:  $PVG = 7000 : (1 + 0,20)^3 = 4051$  (грн).

При визначенні дисконтних ставок ураховують такі принципи: з двох майбутніх надходжень вищу дисконтну ставку матиме те, що надійде пізніше; чим нижчий визначений рівень ризику, тим нижчою повинна бути ставка дисконту; якщо загальні процентні ставки зростають, зростають і дисконтні ставки; дисконт може зменшитись, якщо існує перспектива ділового підйому, зниження інфляції та процентних ставок. Якщо знижується дисконт, то зростає теперішня вартість майбутніх доходів. Множник (коефіцієнт) дисконтування ( $Kd$ ) – поточна вартість 1 гривні за період  $t$ , дисконтована на відсоток  $dc$  за кожний період:

$$Kd = \frac{1}{(1 + dc)^t}$$

Таким чином, під коефіцієнтом дисконтування можна розуміти ціну, яку сьогодні повинен заплатити інвестор, щоб отримати вимогу в точності на 1 грн у момент часу  $t$ . Така ціна тим нижча, чим віддаленіше в

майбутньому знаходиться  $t$  та вища ставка %. Наприклад, «1 грн через 6 років» при ставці 10%, сьогодні її вартість 56 коп, у той час, як ціна за «1 грн через 8 років» при 15% 33 коп. Нарощування і дисконтування одиничних грошових сум зручно здійснювати за допомогою фінансових таблиць.

Платежі інвестиційного проекту, як правило, визначаються через рівні проміжки часу, наприклад, щотижня, щомісячно або щорічно. Надалі ми будемо ґрунтуватися на щорічному базисі. Платежі можуть бути позитивними (якщо є прибуток), негативними (якщо кошти, вкладені в проект, не перебиваються доходами) або нульовими.

Сучасна вартість потоку платежів визначається додаванням всіх сучасних вартостей платежів протягом досліджуваного періоду. Якщо  $R_t$  – певний платіж, що очікується через  $t$  років, то його сучасна вартість (PV- Present Value) дорівнює:

$$PV = R_t \cdot K_d = \frac{R_t}{(1 + dc)^t}, \text{ де } dc\text{-норма прибутку (ставка}$$

доходності, що вимагається від проекту, при розрахунку береться коефіцієнт).

Чиста дисконтована (поточна) вартість (NPV) проекту розраховується як сума всіх майбутніх грошових потоків, дисконтованих за певною ставкою доходності, за винятком дисконтованої вартості інвестицій.

Правило чистої поточної вартості ілюструється формулою:

$$NPV = \sum \frac{R_t}{(1 + dc)^t} - \sum \frac{S_t}{(1 + dc)^t} = \sum PV - \sum SV ;$$

де  $R_t$  – очікувані грошові потоки; PV – дисконтовані доходи;  $dc$  – ставка доходності, що вимагається від

проекту;  $St$  – витрати капіталу;  $SV=St \cdot Kd$  – дисконтовані витрати,  $t$  – періоди часу.

Правило чистої поточної вартості дає теоретично обґрунтовану відповідь на питання щодо прийняття або відхилення інвестиційної пропозиції. Якщо  $NPV > 0$ , то інвестиції прибуткові, серед декілька інвестиційних проектів обирається той, що має максимальне значення  $NPV$ .

Співвідношення дисконтованих витрат і доходів називається індексом прибутковості (PI). Він є часткою від ділення очікуваних майбутніх грошових потоків на інвестиційні витрати:

$$PI = \sum \frac{Rt}{(1 + dc)^t} \div \sum \frac{St}{(1 + dc)^t} = \sum PV \div \sum SV.$$

Дисконтований термін окупності (ДТП) – такий період у роках, який необхідний для відшкодування інвестицій прибутком, одержаним завдяки здійсненню цього проекту (інвестиційний прибуток). Визначається як відношення суми дисконтованих витрат до середньорічної суми дисконтованого грошового потоку.

Приклад. Визначити доцільність інвестиційного проекту, якщо ставка дисконту прогнозується як 10% для всіх років виконання проекту (таблиця 1).

Таблиця 1 Розрахунок чистої поточної вартості інвестиційного проекту

t	Kd	Rt, грн	St, грн	PV, грн	SV, грн
0	1	-	1500	-	1500
1	0,909	500	200	455	182
2	0,826	1000	400	826	330
3	0,751	1000	350	751	263
4	0,683	800	200	546	137
Σ				2578	2412

$$NPV = \Sigma PV - \Sigma SV = 2578 - 2412 = 166$$

$$PI = \Sigma PV : \Sigma SV = 2578 : 2412 = 1,07 \text{ або } 107\%$$

$$DPP = 2412 : (2578 : 4) = 3,74$$

Інвестиційний проект є прибутковим, так як чиста поточна вартість має позитивне значення, отже буде одержано прибутку у розмірі 166 грн. Приведена сума членів грошового потоку на 7% перевищує величину дисконтованих витрат, термін окупності проекту – 3,7 року.

Відповідно до теорії людського капіталу заробітну плату працівника з визначеним рівнем підготовки можна представити як таку, що складається з двох основних частин: 1) те, що він одержував маючи нульовий рівень освіти; 2) дохід на освітні інвестиції.

$$R_t = R_0 + E_n \cdot S_t, \text{ де}$$

$R_t$  – заробітки людини, що має  $t$  років освіти;

$R_0$  – заробітки людини з нульовою освітою;

$E_n$  – поточна норма віддачі вкладень в освіту;

$S_t$  – обсяг інвестицій протягом  $t$  років навчання.

Альтернативним підходом є розрахунок внутрішньої норми прибутковості (рентабельності, окупності) - IRR (Internal Rate of Return). IRR – ставка дисконту, при якому чиста поточна вартість дорівнює нулю, а поточна величина надходжень за проектом збігається з поточною сумою інвестицій. Внутрішню норму окупності можна визначати двома шляхами. Перший з них полягає в пошуку такої дисконтної ставки ( $dc$ ), при якій NPV дорівнює або близька до нуля. Якщо у процесі пошуку  $NPV > 0$ ,  $dc$  підвищується доти, поки не буде одержана NPV заданої величини.

Для більш точного розрахунку цього показника можна скористатися способом, що ґрунтується на використанні формули лінійної інтерполяції:

$$IRR = dc_1 + \frac{Пзн \cdot (dc_2 - dc_1)}{Пзн + Взн}, \text{ де}$$

dc1 і dc2 – дисконтні ставки, при яких одержано відповідно мінімальне позитивне й мінімальне від’ємне значення NPV (dc1 і dc2 не повинні відрізнятися більш ніж на два процентних пункти), Пзн і Взн – відповідно позитивне і від’ємне значення NPV. У формулу Пзн і Взн беруться лише з позитивним знаком.

Приклад. Період реалізації інвестиційного проекту 9 років. Визначити IRR інвестиційного проекту, використовуючі дані таблиці 2.

Таблиця 2 Розрахунок внутрішньої норми окупності інвестиційного проекту

dc, %	NPV, тис. грн
20	276
24	41
25	- 6

Таким чином, встановлено, що інвестиційний проект буде прибутковим, якщо дисконтна ставка на довгостроковий період буде менша за 25%. При зниженні дисконтної ставки рентабельність проекту підвищується. Інвестору буде вигідно реалізувати проект при дисконтній ставці 20%, при якій одержано прибуток у розмірі 276 тис. грн. При dc=24,87% NPV=0.

$$IRR = 24 + \frac{41 \cdot (25 - 24)}{41 + 6} = 24,87 (\%)$$

Отже, якщо проект повністю фінансується за рахунок кредиту комерційного банку, то IRR показує межу, перевищення якої робить проект збитковим. Для ефективних освітніх інвестицій IRR повинна перевищувати банківську ставку відсотка по довгострокових позиках. Чим більше різниця між IRR та dc, ти більший запас міцності має проект.

Внутрішню норму окупності можна порівнювати з показником CC (%) – ціна капіталу; дохід, який повинні



принести інвестиції, щоб виправдати себе з точки зору інвестора; мінімальна норма прибутковості інвестицій, або необхідна очікувана ставка доходу на вкладений капітал.

Таким чином, з'ясовано, якщо:

-  $NPV > 0$ , то  $IRR > d_c$  (CC),  $PI > 1$  інвестиційний освітній проект прибутковий;

-  $NPV < 0$ , то  $IRR < d_c$  (CC),  $PI < 1$  інвестиційний освітній проект збитковий;

-  $NPV = 0$ , то  $IRR = d_c$  (CC),  $PI = 1$  інвестиційний освітній проект має так звані «нульові прибутки».

### Питання для самоконтролю

1. Чим викликано розвиток теорії людського капіталу?

2. Дайте порівняльну характеристику фізичного і людського капіталу.

3. Для чого потрібно оцінювати ефективність інвестицій у людський капітал?

4. Які Ви знаєте методи визначення ефективності інвестування в людський капітал?

5. На підставі чого продуктивні якості і характеристики людини визнані особливою формою капіталу?

6. Охарактеризуйте теорію «трьох факторів виробництва».

7. Охарактеризуйте «розширюючи» теорії ЛК.

8. У чому полягає аналітична єдність речового та людського капіталу?

9. У чому суть відмінностей між фізичним і людським капіталом?

10. На які основні групи можна поділити витрати, що пов'язані з одержанням освіти?

11. На які основні групи поділяються майбутні доходи, що пов'язані з одержанням освіти?

## **ТЕМА 10 СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВІ ВІДНОСИНИ НА РИНКУ ПРАЦІ**

В темі розглядаються питання:

1. Характеристика соціально-трудових відносин.
2. Соціальне партнерство і соціальна політика.
3. Соціальне страхування.

Рекомендована література [15, с.45; 17, с.42-43; 19, с. 4-5; 32, с. 81-83; 34, с.4-5; 36, с.3-5].

Відносини, що виникають у сфері праці між її суб'єктами називають трудовими відносинами. Вони охоплюють все, що стосується економічних і виробничих інтересів працівника та роботодавця. З глобальними змінами, що відбувались у різних суспільствах за останнє століття, не лише процес праці, а й відносини, що його супроводжували, крім свого безпосереднього значення, ставали все більш соціальними. Соціальні відносини – це відносини між соціальними групами та окремими індивідами стосовно їх суспільного положення, умов формування та розвитку особистості. Праця завдяки своїм результатам все більш впливає на суспільство, і саме тому трудові відносини між суб'єктами процесу праці як різновид соціальних відносин одержали назву соціально-трудових. Нині вони складаються з відносин у сферах зайнятості, заробітної плати, умов праці, соціального страхування й охоплюють усі форми колективно-договірного регулювання на виробничому, територіально-галузевому, національному та міжнародних рівнях.

Вирішальний вплив на розвиток соціально-трудо­вих відносин мало створення міжнародною спільнотою у 1919 році Міжнародної організації праці (МОП), яка нині нараховує близько 180 країн-членів. Діяльність організації забезпечується впровадженням у світ праці розроблених нею міжнародних стандартів – більш ніж 190 конвенцій і рекомендацій. Україна є членом МОП з 1954 року. За цей час вона ратифікувала 62 конвенції, з яких нині чинними є 43. Починаючи з 1996 року в Україні діє представництво МОП.

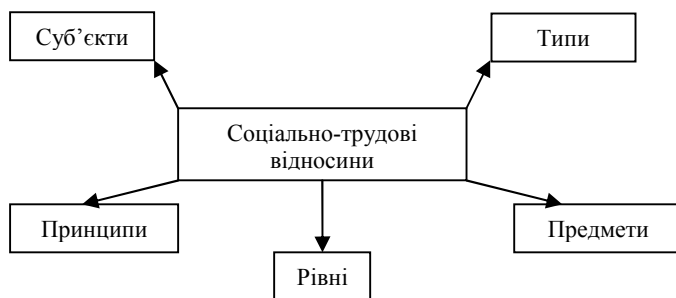


Рис. 1 Основні елементи системи соціально-трудо­вих відносин

Найбільш важливі суб'єкти соціально-трудо­вих відносин (соціального партнерства):

1. Держава – гарант громадянських прав, упроваджує соціальну політику, виступає власником (роботодавцем), розробляє правові та нормативні документи, що регламентують соціально-трудо­ві відносини.

2. Найманий працівник (індивідуальний і колективний) – це фізична особа (громадянин), яка перебуває у трудових відносинах з роботодавцем на підставі укладеного трудового договору, основою якого є виконання ним певних трудових функцій. В якості найманого працівника може бути група робітників. Найманий працівник повинен мати певний рівень якостей

та відмінностей: освіта, здоров'я, спеціальність, досвід роботи, навички, соціально-психологічні параметри, готовність до участі у певному трудовому процесі.

3. Роботодавець (індивідуальний і колективний) – відповідно до міжнародної класифікації статусу зайнятості – це самостійно працююча людина, яка постійно наймає для роботи одну або багатьох осіб. Він може бути власником засобів виробництва, а може бути менеджером, якого найняв власник, або керівником у державному секторі економіки (наприклад, директором державного підприємства, установи), що водночас надає йому статусу найманого працівника.

Захист інтересів найманого працівника перед роботодавцем здійснюють профспілки – об'єднання робітників для захисту своїх соціальних, економічних та професійних прав. Взаємозв'язки між суб'єктами СТВ виникають на таких рівнях: робітник-робітник; робітник-роботодавець; профспілка-роботодавець; роботодавець-держава; робітник-держава і т. ін.

Під предметами СТВ на рівні працівників розуміють певні сторони трудового життя людини, зміст яких залежить від його життєвих етапів та специфіки цілей та задач, які він вирішує на кожному етапі. Наприклад, у якості предмета СТВ на першому етапі життєвого періоду виступають: трудове самовизначення, профорієнтація та ін. Як предмет колективних СТВ між робітниками та роботодавцями можна розуміти кадрову політику в цілому або її окремі елементи (атестація кадрів, контроль і аналіз трудової діяльності, оцінка ефективності праці, трудова мотивація).

Трудові відносини класифікуються їх типами залежно від способу їх регулювання, методів вирішення проблем. Важливу роль у формуванні типів соціально-трудова відносин (СТВ) мають принципи рівності або

нерівності прав та можливостей суб'єктів СТВ. Від того, в якій мірі та яким чином комбінуються ці базові принципи, залежить конкретний тип СТВ.

Відомі такі принципи:

1. Принцип солідарності – ідеал, який вироблений людством у процесі його соціально-економічного розвитку. Передбачає спільну відповідальність людей, основу на особистій відповідальності і згоді, єдності та спільності інтересів. Стимулює прояв особистої ініціативи і відповідальності у кожного учасника соціально-трудова відносин.

2. Принцип субсидіарності оснований на особистій відповідальності кожного, наданні переваги «самозахисту», а при можливості перенесення соціальної відповідальності на державу. Цей принцип стимулює прагнення людини до самореалізації та відповідальності.

3. Принцип партнерства передбачає захист власних інтересів суб'єктами соціально-трудова відносин на основі партнерства з державою. Основним недоліком побудови СТВ відповідно до цього принципу є обмеження самостійності суб'єктів відносин, прояв пасивності та утриманства в трудовому та суспільному житті.

4. Принцип загальності передбачає поширення соціального захисту на всіх осіб: працюючих, безробітних, непрацездатних, незалежно від їх соціального статусу. При цьому диференціація норм і умов соціального захисту буде стимулювати самостійність учасників СТВ.

5. Принцип адресності є актуальним на етапі реалізації соціального захисту, коли необхідні механізми й адресні програми їх реалізації.

6. Принцип інтегрованості включає взаємодію всіх форм, методів та елементів соціального захисту. Основна мета соціального захисту – забезпечення стабільності

функціонування всієї соціально-трудової сфери та достойного рівня життя всім її учасникам.

До типу СТВ можна віднести трудовий конфлікт, який є різновидом соціального конфлікту. Причинами трудових конфліктів можуть бути обставини, пов'язані з техніко-технологічними параметрами виробництва, а також економічні, адміністративно-управлінські, соціально-психологічні аспекти діяльності організації. Трудовий конфлікт може мати різноманітні форми прояву: мовчазне незадоволення, відкрите незадоволення, страйк і т. ін. Конфлікт можна вважати вирішальним фактором соціального розвитку, тому що відкриває дорогу інноваціям, сприяє формуванню нового рівня взаєморозуміння і співробітництва. Але може стати і фактором руйнування соціально-трудових відносин, що може привести до зниження якості продукції, продуктивності праці, підвищення плинності кадрів, травматизму і захворюваності. Конфлікт повинен бути тимчасовим явищем у СТВ, а згода та соціальне партнерство постійним.

Залежно від методів і способів вирішення трудових протиріч основними типами соціально-трудових відносин є патерналізм і соціальне партнерство. Жорстке державне регулювання соціально-трудових процесів – основна характеристика патерналізму. Соціальне партнерство передбачає соціальний діалог, рівноправне співробітництво найманих робітників, роботодавців та держави, заснований на взаємовигідних економічних відносинах.

Ідеологія соціального партнерства – «конфліктна співпраця», а не «конфліктна суперечка». Метод вирішення проблем – компроміс, шлях мирних переговорів. Основою соціального партнерства є угода,

суспільний договір сторін щодо виконання певних умов співіснування на основі узгодження їхніх інтересів.

Отже, соціальне партнерство – сукупність соціально-економічних відносин між представниками працівників, роботодавців та держави, спрямоване на рівноправне співробітництво та засноване на взаємовигідних економічних відносинах.

Основні групи суб'єктів соціального партнерства:

1. Первинні носії прав та інтересів (наймані працівники, роботодавці, держава).

2. Представницькі організації та їхні органи (об'єднання роботодавців, об'єднання найманих працівників, органи влади та управління).

3. Органи соціального діалогу (Національна рада соціального партнерства, органи у галузях, регіонах, на підприємствах).

4. Органи, які усувають наслідки можливих конфліктів (примірювальні, посередницькі структури, незалежні експерти, арбітри та інші інформаційні консультативні формування).

Соціальна політика – підсистема політики держави, спрямована на регулювання соціальних відносин, соціальний розвиток та забезпечення соціальної перспективи. Існує два напрями розвитку і функціонування соціальної політики – ліберальний та соціал-демократичний (патерналістський).

Ліберальний – надання можливостей самому громадянину вирішувати індивідуальні проблеми, а держава формує для цього умови та бере на себе ті функції, які не може виконати власними силами особа або сім'я. Основна мета соціально-демократичного розвитку – скорочення нерівності у розподілі соціальних і економічних ресурсах шляхом абсолютного зменшення різниці у статусі і доходах. Держава гарантує визначений

рівень доходів та соціальних послуг незалежно від особистого трудового внеску. Потреби населення є підставою для визначення межі соціальних витрат. Ця модель знімає з людини турботи про вирішення власних соціальних проблем, виключаючи стимули самореалізації та боротьби за своє існування. Для цієї моделі характерні такі риси: урівнянка, соціальна однорідність, зниження соціальної та економічної активності.

Міжнародною конференцією праці на 90-й сесії від 18 червня 2002 року прийнято рішення, що ефективними демократичними засобами формування консенсусу щодо вирішення широкого кола трудових і соціальних проблем є трипартизм та соціальний діалог.

Основними принципами соціального діалогу у системі управління загальнообов'язковим державним соціальним страхуванням є:

- трипартизм – участь в управлінні представників трьох сторін соціального діалогу;

- паритетність – забезпечення рівного числа представників сторін соціального діалогу в органах, що проводять управління загальнообов'язковим соціальним страхуванням;

- рівноправність – рівні права сторін щодо визначення переліку питань з управління загальнообов'язковим соціальним страхуванням та їх обговорення;

- солідарність – солідарна участь членів суспільства щодо компенсації соціальних ризиків;

- урахування інтересів і взаємна відповідальність сторін соціального діалогу.

Суть соціального захисту полягає у проведенні активної соціальної політики на рівні держави, підприємства. Правові засади в управлінні соціальним страхуванням закладено основах законодавства України



про загальнообов'язкове державне соціальне страхування та деяких законах, що визначають засади пенсійного страхування, соціального страхування від нещасного випадку на виробництві, на випадок безробіття та у зв'язку з тимчасовою непрацездатністю.

### **Питання для самоконтролю**

1. Охарактеризуйте сутність соціального партнерства.
2. У чому полягає мета соціального партнерства?
3. Які принципи соціального партнерства.
4. Які основні принципи соціального діалогу у системі управління загальнообов'язковим державним соціальним страхуванням.
5. Які найбільш важливі суб'єкти соціально-трудових відносин?
6. Яка роль держави як арбітра та роботодавця на ринку праці?
7. Які напрями розвитку соціальної політики в Україні?
8. У чому полягає соціальний захист безробітних?
9. Розкрийте сутність соціальної політики.
10. Яка мета соціальної політики?

## ОСНОВНІ ТЕРМІНИ Й ПОНЯТТЯ

**Безробітні** – працездатні громадяни, які не мають роботи й заробітку (трудового доходу), проживають на території країни, зареєстровані службою зайнятості як безробітні з метою пошуку відповідної роботи і готові стати до неї.

**Безробіття** – це соціально економічна ситуація у суспільстві, за якої частина активних працездатних громадян не може знайти роботу, яку вони здатні виконувати і ця ситуація обумовлена переважанням пропозиції праці над попитом на неї.

**Види безробіття** – структурне, фрикційне, кон'юнктурне (циклічне), сезонне.

**Відрядна оплата праці** – система оплати праці, у якій як основна одиниця виміру результатів праці береться кількість зробленої працівником продукції.

**Відрядна розцінка** – міра оплати праці за одиницю зробленої продукції при відрядній оплаті праці, що встановлюється на основі тарифної ставки і норми виробітку (часу).

**Відтворення населення** – процес безупинного поновлення покоління людей у результаті взаємодії процесів народжуваності й смертності.

**Внутрішній ринок праці** – ринок, який характеризується рухом робочої сили усередині підприємства. Він визначається наявністю і складом працівників на підприємстві, їхнім рухом усередині нього, причинами переміщення, рівнем зайнятості, наявністю вільних, знову створюваних і ліквідованих робочих місць.

**Демографічна політика** – частина загальної соціальної політики, спрямованої на досягнення бажаного

у перспективі типу відтворення населення з урахуванням регіональних розходжень у його розвитку.

**Допомога** – встановлені законодавством виплати, що є джерелом засобів існування для непрацездатних громадян і тих, які тимчасово втратили роботу, їх утримання визнано суспільно виправданим.

**Допомога по безробіттю** – нараховується громадянам, звільненим на будь-якій підставі (за винятком вивільнених з підприємств, установ і організацій у зв'язку з ліквідацією, реорганізацією), з дня реєстрації у службі зайнятості як безробітних.

**Економічно активне населення** – частина населення, що забезпечує пропозицію робочої сили для виробництва товарів і послуг. Ця категорія включає зайняте й безробітне населення.

**Еміграція** – виїзд населення зі своєї країни за її межі.

**Ефективна зайнятість** – зайнятість, що забезпечує гідний дохід, здоров'я, підвищення рівня освіти для кожного члена суспільства на основі збільшення суспільної продуктивності праці.

**Єдина тарифна сітка (ЄТС)** – шкала сукупності кваліфікаційних (тарифних) розрядів і відповідних їм тарифних коефіцієнтів, починаючи з робітників нижчого кваліфікаційного розряду (першого) і закінчуючи керівниками підприємства (відомства).

**Зайняте населення** – активна частина трудових ресурсів, задіяна у суспільному виробництві.

**Зайнятість** – діяльність громадян, пов'язана із задоволенням особистих і суспільних потреб, що не суперечить законодавству і дає їм заробіток – трудовий дохід.

**Заробітна плата** – винагорода або заробіток, обчислений у грошовому еквіваленті, який за трудовим договором роботодавець сплачує працівникові за роботу, яку виконано або буде виконано (найточніше відповідає терміну «заробітна плата»).

**Інтенсивність праці** – напруженість праці, що виражається кількістю праці, затраченої працівником за певний проміжок робочого часу для одержання корисного результату (продукту); визначається витратами фізичної, нервової й розумової енергії за одиницю часу.

**Кваліфікація** – це поєднання виробничих знань, умінь, відповідних практичних навичок. Вона виражає ступінь оволодіння робочими трудовими навичками зі своєї спеціальності, рівень виробничих знань і вмінь.

**Керівники** – працівники, що відповідно до обійманої посади очолюють організацію або підрозділ і здійснюють на основі одноосібності управління підлеглими їм працівниками.

**Коефіцієнт участі (трудової)** – показник, що враховує трудовий внесок працівника в колективний результат праці; слугує для розподілу колективного заробітку.

**Колективна (бригадна) відрядна оплата праці** – різновид відрядної оплати праці, за якої результати праці нараховуються за групою працівників (бригадою, ділянкою, ланкою тощо).

**Колективний договір** – правовий акт, що регулює трудові, соціально-економічні та професійні відносини між роботодавцем і працівниками на підприємстві.

**Конкуренція** – наявність великої кількості незалежних покупців і продавців на ринку праці та можливість для них вільно входити на ринок праці й залишати його.

**Кон'юнктура ринку** – співвідношення попиту та пропозиції в усіх складових ринку праці.

**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.

**Міграція населення** – переміщення людей через кордони країн у зв'язку зі зміною постійного місця проживання або поверненням до нього.

**Міжнародна організація праці (МОП)** – спеціалізована організація (зараз працює при Організації Об'єднаних Націй), створена у 1919 році, що проголосила своєю метою вивчення й покращення умов праці та життя працівників шляхом розробки конвенцій і рекомендацій з питань трудового законодавства. Місце розташування – Женева.

**Мінімальна заробітна плата** – офіційно встановлюваний державою мінімальний розмір заробітної плати, що залежить від рівня прожиткового мінімуму. Вона має періодично переглядатися, рівень її не повинен бути нижчим від рівня прожиткового мінімуму.

**Населення** – сукупність людей, що живуть на певній території.

**Норма виробітку** – це кількість одиниць роботи, що має бути виконана в одиницю часу (годину, зміну, місяць, рік і т. д.). Норма виробітку обернено пропорційна нормі часу.

**Норма праці** – це норматив праці, скоригований на її місцеві умови.

**Норма часу** – це необхідні витрати часу на виконання одиниці роботи одним або декількома працівниками.

**Резерви збільшення продуктивності праці** – невикористані реальні можливості економії праці, використання яких забезпечує досягнення прогресивних нормативних витрат праці на виробництво одиниці продукції або послуг при певному рівні техніки й технології, кадровому складі працівників та інших об'єктивних умов.

**Ринок праці** – найважливіший елемент ринкової економіки, що становить механізм узгодження інтересів роботодавців (пред'явників попиту на працю) і найманої робочої сили (продавців робочої сили). Головні складові ринку праці – сукупна пропозиція та сукупний попит.

**Рівень безробіття** – основний показник, що дає узагальнене уявлення про стан ринку праці в певний момент; визначається у відсотках як відношення кількості осіб, які мають на відповідну дату статус безробітного, до кількості економічно активного населення на ту саму дату.

**Рівень життя** – структура матеріальних потреб населення і ступінь їхнього задоволення; інтегральний показник, що характеризує споживання населенням матеріальних і духовних благ і ступінь задоволення потреб у цих благах у конкретний момент розвитку суспільного виробництва.

**Робітники** – працівники підприємства, зайняті безпосередньо створенням матеріальних цінностей, роботами з надання виробничих послуг і переміщення вантажів.

**Роботодавці** – особи, що управляють власним капіталом, або уповноважені ним управляти державою, акціонерним товариством, господарським товариством тощо.

**Робоча сила** – індивідуальна продуктивна здатність кожної людини до праці, що невід'ємна від людини як від

особистості. Реальною виробничою силою вона стає в процесі поєднання працівника з засобами виробництва.

**Робоче місце** – це закріплена за окремим робітником просторова зона, оснащена засобами праці, потрібними для виконання необхідної роботи.

**Самозайнятість** – самостійний пошук трудових занять і створення робочих місць окремими громадянами за рахунок їхніх власних засобів з метою одержання постійного або тимчасового доходу і задоволення власних потреб у самореалізації.

**Сегментація ринку праці** – поділ працівників і робочих місць на стійкі замкнуті сектори, зони, що обмежують мобільність робочої сили.

**Соціальна політика** – діяльність держави з управління розвитку соціальної сфери суспільства, спрямована на підтримку на належному рівні трудової мотивації населення, задоволення його інтересів і потреб, утвердження способу життя, що сприяє комплексному розвитку особистості. Соціальна політика охоплює найважливіші сфери життєдіяльності людей (праця, побут, культура, освіта, охорона здоров'я тощо).

**Соціальне партнерство** – сукупність соціально-економічних відносин між представниками працівників, роботодавців та держави, спрямоване на рівноправне співробітництво та засноване на взаємовигідних економічних відносинах.

**Соціальний захист** – система заходів, що забезпечує соціальну захищеність переважно непрацездатного населення й соціально вразливих верств працездатного населення.

**Соціально-трудові відносини** – комплекс відносин між найманими працівниками й роботодавцями в умовах ринкової економіки, направлених на забезпечення

високого рівня і якості життя людини, колективу й суспільства у цілому.

**Ставка заробітної плати** – ціна праці за годину роботи.

**Приховане безробіття** – безробіття, що стосується осіб, які формально зайняті в національному господарстві, але у зв'язку зі скороченням обсягів виробництва можуть бути вивільнені.

**Тарифна система** – сукупність нормативів, за допомогою яких здійснюється регулювання заробітної плати різних категорій працівників.

**Тарифна сітка** – сукупність кваліфікаційних розрядів і відповідних їм тарифних коефіцієнтів, за допомогою яких встановлюється безпосередня залежність заробітної плати робітників від їхньої кваліфікації.

**Тарифна ставка** – виражений у грошовій формі абсолютний розмір оплати праці за одиницю робочого часу. Вона є вихідною величиною для встановлення рівня оплати праці.

**Тарифний розряд** – показник ступеня складності роботи, виконуваної робітником, і рівня його кваліфікації. Він є елементом єдиної тарифної сітки і характеризує ступінь кваліфікації працівника: більш високій кваліфікації відповідає більш високий розряд тарифної сітки.

**Тарифно-кваліфікаційні довідники** – збірники нормативних документів, що містять кваліфікаційні характеристики робіт і професій. Вони слугують для порівняння робіт за складністю і визначення кваліфікаційних вимог до робітників.

**Трипартизм** – система тристороннього представництва: підприємців, профспілок і уряду.

**Трудовий потенціал підприємства** – гранична величина можливої участі трудящих у виробництві з



урахуванням їхніх психофізіологічних особливостей, рівня професійних знань і нагромадженого досвіду.

**Трудові ресурси** – працездатна частина населення, яка володіючи фізичними та інтелектуальними можливостями, здатна виробляти матеріальні блага та надавати послуги.

**Трудомісткість продукції** – витрати живої праці на виробництво натуральної одиниці продукції (товару, виробу).

**Управління продуктивністю праці** – процес, що передбачає стратегічне й оперативне планування, а також постійний контроль за ефективним упровадженням систем підвищення продуктивності праці.

**Фотографія робочого часу** – спостереження і послідовний запис усіх витрат робочого часу та перерв протягом зміни із зазначенням їх тривалості й послідовності; дозволяє визначити структуру витрат робочого часу; проводиться спеціально виділеною особою.

**Якість робочої сили** – сукупність людських характеристик, що проявляються у процесі праці та включають кваліфікацію й особисті якості працівника: стан здоров'я, розумові (інтелектуальні) здібності, здатність адаптуватися, гнучкість, мобільність, мотивованість, інноваційність, професійну придатність, моральність, ініціативність, рівень конфліктності тощо.

**Якість трудового життя** – сукупність властивостей, які характеризують умови праці у широкому розумінні і дозволяють враховувати ступінь реалізації інтересу працівника і використання його здібностей (інтелектуальних, творчих, моральних тощо).

## РЕКОМЕНДОВАНА І ВИКОРИСТАНА ЛІТЕРАТУРА

1. А.В. Казановський. Соціальне партнерство на ринку праці. (Нац.центр продуктивності.)/А.В. Казановський, А.М. Колот. — Краматорськ,1995. — 230 с.
2. Антонюк В. Головні напрями зміцнення соціально-економічних основ формування людського капіталу в Україні / В. Антонюк // Україна: аспекти праці. – 2006. – № 2. – С.39–41.
3. Близнюк В., Власенко Т. Людський капітал України як фактор економічного зростання / В. Близнюк, Т. Власенко // Україна: аспекти праці. – 2003. – № 6. – С.20–24.
4. В.В. Адамчук. Економіка труда. /В.В. Адамчук, Ю.П. Кокин, Р.А. Яковлев — М.: ЗАО “Финстатинформ”,1999.— 431 с.
5. В.Г. Федоренко. Інвестиційний менеджмент. Навч. посібник./ В.Г. Федоренко – К.: 2001. – 280 с.
6. В.М. Петюх. Ринок праці та зайнятість./В.М. Петюх — К.:КНЕУ,1999. — 288 с.
7. В.М. Петюх. Ринок праці. /Навч.-метод. посіб. для самост. вивч. дисц./В.М. Петюх. — К.: КНЕУ, 2000.— 128 с.
8. В.С. Дієсперов. Економіка сільськогосподарської праці./ В.С. Дієсперов — К. : ІАЕ УААН, 2004. — 488 с.
9. Г.Т. Завіновська. Економіка праці. Навч.посібник. / Г.Т. Завіновська — К.: 2000. — 200 с.
10. Гаращенко Л. Запорука гідного життя / Л. Гаращенко // Праця і зарплата. – 2007. – № 33(565). – С.4 – 5.
11. Грішнова О., Тертична Л. Економічна природа і значення категорії людський капітал / О. Грішнова, Л. Тертична // Україна: аспекти праці. – 2003. – № 7. – С.33–37.

12. Д.П. Богиня. Основи економіки праці. / Навч. посіб./ Д.П. Богиня, О.А. Грішнова — К.: 2001.— 313 с.
13. Державний комітет статистики України // <http://www.ukrstat.gov.ua>.
14. Економіка праці і соціально-трудові відносини. Навчальний посібник / [В.М. Ковальов, В.С. Рижиков, О.Л. Єськов, І.М. Черненко, О.А. Атаєва.]; за ред. В.М. Ковальова. — К. : Центр навчальної літератури, 2006. — 256 с.
15. Економіка праці і соціально-трудові відносини. Навчальний посібник/[А.М. Мерзляк, Є.П. Михайлов, М.Х. Корецький, Г.О. Михайлова.]; за ред. Є.П. Михайлова. — Київ: Центр навчальної літератури, 2005. — 240 с.
16. Економіка праці та соціально-трудові відносини./[ Н.Д. Дарченко, В.С. Рижиков, О.Л. Єськов, О.М. Мікрюков.] Збірник завдань і вправ: Навчальний посібник. —К: Центр учбової літератури, 2007 — 252 с.
17. Економічна активність населення України 2008: Статистичний збірник. / — К.: Державний комітет статистики України № 09/2-11/160 від 21.07.2009р.– 234 с.
18. Жуков В. Соціальне партнерство – запорука злагоди в суспільстві / В. Жуков // Праця і зарплата. – 2008. – № 32(612). – С.4–5.
19. Закон України «Про зайнятість населення» (остання редакція від 08.12.2009) // <http://www.dcz.gov.ua/doccatalog/document?id=26456>
20. Інформує держкомстат України. Демографічна ситуація. // Праця і зарплата. – 2010. – № 8(684). – С.8.
21. Кисільова Т. Мінімальна заробітна плата та її вплив на ринок праці / Т. Кисільова // Праця і зарплата. – 2007. – № 7(539). – С.4.
22. Кисільова Т. У чому суть мотивації до праці / Т. Кисільова // Праця і зарплата. – 2007. – № 34(566). – С.3.

23. Кодекс Законів про працю України (із змінами і доповненнями станом на 20 листопада 2001 року). – К.: Атика, 2001. – 96 с.

24. Конвенція (№131) про встановлення мінімальної заробітної плати. / Конвенції та рекомендації, ухвалені міжнародною організацією праці. В 2 т.: Т.2. – Женева: МБП, 199. – С.907-910.

25. Кошулько О., Гуриченко І. Ефективність інвестицій у людський капітал на вітчизняних підприємствах / О. Кошулько, І. Гуриченко // Україна: аспекти праці. – 2009. – № 5. – С.33.

26. Куліков Г. Скільки коштує робоча сила / Г. Куліков // Праця і зарплата. – 2009. – № 28(656). – С.4 – 5.

27. Лібанова Е.М. Ринок праці. Навчальний посібник / Е.М. Лібанова — Київ, 2003.— 224 с.

28. Маляєв В. Якою бути заробітній платі в Україні / В. Маляєв // Праця і зарплата. – 2010. – № 4(680). – С.8 – 9.

29. Махсма М.Б. Практикум з економіки праці та соціально-трудових відносин. Навчальний посібник. — К.: Атика, 2006. — 124 с.

30. Міністерство економіки України // <http://me.kmu.gov.ua>.

31. Н.И. Есинова. Экономика труда. Учебное пособие./Н.И.Есинова — К.: 2003.— 464 с.

32. Населення і трудові ресурси села / Навч. посіб./ За ред. П.Т. Саблука, М.К. Орлатого. — К. : Інститут аграрної економіки УААН,2002.— 277 с.

33. Новак І., Логачева Л. Соціальний діалог і загальнообов'язкове соціальне страхування / І. Новак, Л. Логачева // Праця і зарплата. – 2006. – № 44(528). – С.4–5.

34. О.А. Біттер. Рівень життя сільського населення./ О.А. Біттер — Львів: Піраміда, 1996. — 184 с.

35. Папієв М. Соціальна політика та її вплив на доходи та рівень життя населення / М. Папієв // Україна: аспекти праці. – 2004. – № 7. – С.3–5.

36. Постанова Кабінету Міністрів України від 14 лютого 2007 р. № 219 (редакція від 11.12.2009) «Про затвердження Порядку реєстрації, перереєстрації та ведення обліку громадян, які шукають роботу, і безробітних» / [Електронний ресурс]. Режим доступу: <http://www.dcz.gov.ua/doccatalog/document?id=123918>

37. Праця України 2008: Статистичний збірник. / – К.: Державний комітет статистики України № 09/4-11/162 від 22.07.2009р.– 306 с.

38. Скрипник О. Якою має бути мінімальна заробітна плата в Україні / О. Скрипник // Праця і зарплата. – 2008. – № 11(591). – С.5 – 6.

39. Статистичний щорічник України за 2004 рік. / за ред. О.Г. Осауленка. – К.: Держкомстат України, 2005. – 591 с.

40. Статистичний щорічник України за 2008 рік. / за ред. О.Г. Осауленка. – К.: Державний комітет статистики України, 2009. – 566 с.

41. Україна у цифрах 2008. Статистичний збірник. / за ред. О.Г. Осауленка. – К.: Держкомстат України, 2009. – 258 с.

42. Холод Н. Світовий досвід застосування мінімальної заробітної плати для регулювання доходів населення / В. Холод // Україна: аспекти праці. – 2008. – № 7. – С.46–47.

Навчальне-методичне видання

**ЕКОНОМІКА ПРАЦІ І СТВ:**

курс лекцій для здобувачів вищої освіти

ступеня «бакалавр» спеціальностей

071 «Облік і оподаткування»

072 «Фінанси, банківська справа та страхування»

073 «Менеджмент» денної та заочної форми навчання

Укладачі:

**Крилова** Ірина Георгіївна

**Христенко** Ольга Андріївна

**Коваленко** Анна Вячеславівна