

Лекція 1. Предмет, метод і завдання статистики праці

План лекції

- 1. Статистика праці як галузь статистичної науки, її завдання.*
- 2. Об'єкт, предмет і метод статистики праці.*
- 3. Розвиток теорії і практики статистики праці.*
- 4. Нормативно-правова база статистики праці.*

1. Статистика праці як галузь статистичної науки, її завдання.

Статистика праці є важливою складовою як економічної, так і соціальної статистики. Вона вивчає питання, пов'язані з чисельністю і складом трудових ресурсів, економічною активністю населення, зайнятістю та безробіттям, досліджує рівень і динаміку оплати праці, диференціацію зайнятих за рівнем заробітної плати, умови праці тощо. Статистика праці тісно пов'язана з іншими галузями статистики, зокрема статистикою виробництва, статистикою послуг, системою національних рахунків, демографічною статистикою, статистикою доходів і витрат населення та ін., оскільки показники зайнятості населення та безробіття, рівня оплати праці та її ефективності є важливими характеристиками як стану економіки країни або регіону загалом, так і діяльності окремих галузей.

Перехід до ринкової економіки та добровільної зайнятості населення створив передумови для формування і функціонування ринку праці, який стає головним інструментом вимірювання пропозиції та попиту на робочу силу, її надлишку чи нестачі, розподілу між секторами економіки, видами економічної діяльності та регіонами. Ринок праці – система економічних, соціальних, організаційних, правових заходів та інститутів, які координують і регулюють розподіл і використання робочої сили. Функціонування ринку праці є невід'ємним атрибутом ринкової економіки, тому особливого значення набуває організація статистичного дослідження його становлення та розвитку. Статистика ринку праці приділяє головну увагу тим аспектам діяльності та взаємовідносин між найманими працівниками і роботодавцями, на яких ґрунтується аналіз і прогнозування ринкової кон'юнктури, активна державна політика на ринку праці.

Докорінні зміни, які відбулися протягом останніх років в економіці України, соціальній сфері, на ринку праці, зумовили необхідність зміни пріоритетів у статистичній діяльності, прийняття міжнародних концепцій та визначень, запровадження нових методів збору та обробки даних. Іншими словами, реформування економічної та соціальної систем викликало перебудову національної статистичної системи. У сфері статистики праці постало завдання її трансформації та адаптації до ринкових умов за наявності нових суб'єктів економічних відносин та учасників ринку праці з врахуванням зміни цілей статистичної діяльності та напрямів використання статистичної інформації.

Якісно нові завдання, пов'язані з ринковими перетвореннями на початку 90-х років, зумовили посилення вимог до статистичної інформації та необхідність перебудови системи державної статистики. Реалізація Державної програми переходу на міжнародну систему обліку і статистики, затвердженої постановою Кабінету Міністрів України від 4 травня 1993 р. № 326, та Програми реформування державної статистики на період до 2002 року, затвердженої постановою Кабінету Міністрів України від 27 червня 1998 р. № 971, дозволила сформувати таку модель державної статистики, яка в основному відповідає умовам розвитку ринкових відносин та міжнародним стандартам у галузі статистики.

Досягнення у галузі статистики сприяли поліпшенню інформаційного забезпечення державного управління, підвищенню якості оцінки розвитку економіки та соціальної сфери, більш повному задоволенню інформаційних потреб суспільства.

Статистика праці – галузь статистичної науки, яка досліджує кількісну сторону масових явищ і процесів, що відбуваються у сфері праці та соціально-трудова відносин, з врахуванням їх якісного змісту, місця і часу, з метою виявлення особливостей, взаємозв'язків і закономірностей.

Статистика праці досліджує чисельність, склад і структуру робочої сили, закономірності відтворення трудового потенціалу, ступінь та ефективність його використання в процесі суспільного виробництва. Вона вивчає використання робочого часу, рівень і динаміку продуктивності та оплати праці. Статистика праці

оцінює наявність та ефективність функціонування робочих місць, а також умови праці, їх відповідність встановленим нормам і нормативам. Важливим аспектом статистичного дослідження є аналіз соціально-трудова відносин, зокрема підготовки та підвищення кваліфікації кадрів, стану укладання колективних договорів.

Дослідження у сфері статистики праці здійснюються у контексті ситуації на ринку праці, зокрема з врахуванням рівня зайнятості населення та безробіття, їх динаміки та регіональної диференціації.

До основних завдань статистики праці можна віднести:

- вивчення чисельності, складу, розподілу та ефективності використання робочої сили;
- дослідження використаного та невикористаного робочого часу, визначення показників, що характеризують ефективність використання робочого часу;
- аналіз рівня, динаміки, факторів і резервів підвищення продуктивності праці;
- вивчення розміру, складу та використання фонду оплати праці, аналіз рівня, динаміки та диференціації оплати праці;
- дослідження економічної активності населення, зайнятості та безробіття;
- розробка системи показників, що характеризують умови праці, стан охорони праці;
- аналіз соціально-трудова відносин та гендерних аспектів праці;
- вивчення стану та розвитку регіонального ринку праці.

Статистика праці – галузь економічної статистики, що вивчає кількісні закономірності масових явищ і процесів у галузі відтворення трудових ресурсів і ефективності їх використання. Статистика праці розробляє і аналізує показники зайнятості, організації і умов праці, якісного складу тих, що працюють (розподіл їх за статтю, віком, освітою, професіями та ін.), продуктивності праці, механізації праці, використання робочого часу, оплати праці та окремі показники рівня життя трудящих (номінальні (грошові) та реальні доходи, споживання матеріальних благ і послуг, використання позаробочого часу, зокрема вільного часу).

2. Об'єкт, предмет і метод статистики праці.

Об'єктом дослідження статистики праці є трудовий потенціал, а одиницею спостереження – переважно суб'єкти господарювання будь-якої форми власності, а також населення (домогосподарства). Діяльність у сфері статистики праці здійснюється на міжнародному, національному, регіональному рівні, за окремими секторами економіки, видами економічної діяльності, суб'єктами господарювання.

Предметом дослідження статистики праці є:

1. Зайнятість, тобто ступень залучення населення до суспільного виробництва, дослідження відтворення, розподілу і використання трудових ресурсів країни або регіону на всіх стадіях суспільного відтворення і виявлення невикористаних трудових ресурсів.

2. Чисельність та склад зайнятих в секторах економіки за професіями і посадами, за їх роллю у виробничому процесі, залежно від кваліфікації, стажу роботи, статі, віку тощо; розподіл працівників за галузями національної економіки та регіонами; показники підготовки кваліфікованих робітничих кадрів і підвищення кваліфікації працюючих, а також чисельності фахівців за рівнем освіти; рух персоналу по прийому і звільненню; показники, що характеризують використання робочого часу

3. Рівень, динаміка продуктивності праці та чинники її зростання як показники ефективності суспільного виробництва; збільшення об'єму виробництва в результаті підвищення продуктивності праці.

4. Фонд оплати праці, його склад, показники рівня і динаміки оплати праці у взаємозв'язку з показниками продуктивності праці і об'єму виробництва; диференціація оплати праці за видами економічної діяльності, регіонами, професіями, статтю тощо; матеріальне стимулювання праці.

5. Соціально-трудова відносина, умови та безпечність праці, підвищення кваліфікації та професійне навчання, гідність праці тощо.

Статистика праці вивчає взаємозв'язки та взаємозалежність показників, які характеризують сферу праці, та агрегованих показників соціального та економічного розвитку країни та регіонів. Предметом її дослідження є також рівень

і динаміка показників умов праці, життя і відпочинку населення, які є результативними характеристиками функціонування робочої сили.

Коли мова йде про методологію статистики праці, маються на увазі її концептуальні засади, сукупність специфічних прийомів та способів дослідження об'єкта і предмета. Статистика праці використовує різноманітні методи, а саме:

- загальнонаукові методи;
- методи, запозичені з інших наук (наприклад, математики, демографії, економіки праці);
- статистичні методи, розроблені в процесі наукових досліджень і практичної діяльності.

Статистика праці використовує методи демографії та демографічної статистики для дослідження умов формування трудового потенціалу, його динаміки, складу і структури, ефективності використання в економіці, оцінювання впливу закономірностей демографічних параметрів на формування і розвиток.

Статистика праці тісно пов'язана з теорією ймовірностей і математичною статистикою. Вона використовує їхні методи для збору, обробки та аналізу статистичної інформації. За допомогою цих методів статистика праці здійснює кількісну характеристику явищ і процесів у сфері трудових відносин, систематизацію, опрацювання і аналіз масових статистичних даних, моделювання і прогнозування найважливіших параметрів ринку праці.

Теоретичну основу статистики праці становить економіка праці, яка досліджує функціонування, розвиток і регулювання соціально-трудових відносин на макро- і мікрорівні, закономірності їх трансформації. Економіка праці формує теоретичні засади дослідження трудових ресурсів і трудового потенціалу, системи соціально-трудових відносин та чинників їх трансформації, соціального партнерства, ринку праці, організації праці та її продуктивності, оплати праці та організації заробітної плати, якості робочої сили тощо.

Статистика праці використовує методи, які розробила загальна теорія статистики. Ці методи пристосовані до різних етапів статистичного дослідження і відповідають їх меті. Так, на першому етапі широко застосовуються методи

масового статистичного спостереження, на другому – методи зведення і групування, метод розрахунку узагальнюючих показників, на третьому – методи розрахунку відносних та середніх величин, методи вивчення варіації, взаємозв'язків, динаміки, індексний метод та ін. Статистика праці широко використовує абсолютні показники, які характеризують обсяги та рівні явищ і процесів, а також відносні показники динаміки, структури, порівняння, координації, інтенсивності. Для узагальненої характеристики розвитку сфери соціально-трудова відносин важливе значення відіграє метод середніх величин. Розрахунок показників варіації дає можливість оцінити ступінь коливання параметрів ринку праці, наприклад, охарактеризувати їх регіональну або галузеву диференціацію.

Взаємозв'язок показників статистики праці з іншими соціально-економічними і демографічними показниками вивчають переважно методами кореляційного і регресійного аналізу. Ці методи дозволяють отримати кількісну оцінку взаємозв'язку показників, які характеризують сферу праці, з показниками рівня економічного розвитку, наприклад, обсягом ВВП, інвестиціями тощо. Важливу роль відіграє балансовий метод, який використовують для одержання показників на певний момент часу, наприклад, на початок кварталу або року, а також для аналізу наявності, руху та використання робочої сили, робочого часу, трудового потенціалу тощо.

Статистика праці широко використовує індексний метод, який дає можливість вивчити динаміку або просторову диференціацію рівнів продуктивності праці, заробітної плати, витрат на робочу силу та ін., а також оцінити вплив окремих факторів на результативний показник, зокрема на основі багатofакторних індексних моделей.

Статистикою праці застосовуються методи аналізу інтенсивності динаміки, які дають можливість оцінити абсолютну і відносну швидкість змін, що відбуваються у сфері праці. Важливу роль відіграють також методи обробки рядів динаміки показників статистики праці, зокрема методи рухомої середньої, аналітичного вирівнювання, за допомогою яких виявляються тенденції та закономірності динаміки показників, здійснюються прогностичні розрахунки.

3. Розвиток теорії і практики статистики праці.

Ефективне управління соціально-економічними процесами потребує побудови сучасної, гнучкої та прозорої статистичної системи, здатної оперативно та об'єктивно відображати тенденції у розбудові суспільства.

Державна статистична діяльність у галузі статистики праці відповідно до Закону України «Про державну статистику» – це сукупність дій, пов'язаних з проведенням державних статистичних спостережень у сфері праці та зайнятості населення і наданням інформаційних послуг, які спрямовані на збирання, опрацювання, аналіз, поширення, збереження, захист та використання статистичної інформації, забезпечення її достовірності, а також удосконалення статистичної методології.

Державна статистична діяльність здійснюється єдиною системою органів державної статистики відповідно до завдань, віднесених до їх компетенції, на засадах професійної незалежності та самостійності. До складу цієї системи належать:

- спеціально уповноважений центральний орган виконавчої влади у галузі статистики – Державний комітет статистики України (Держкомстат);
- територіальні органи державної статистики, що утворюються в Автономній Республіці Крим, областях, районах та містах і підпорядковані Держкомстату;
- функціональні органи державної статистики – підприємства, установи та організації, що утворюються відповідно до законодавства Держкомстатом і знаходяться у сфері його управління.

Основними завданнями органів державної статистики є:

- реалізація державної політики в галузі статистики;
- збирання, опрацювання, аналіз, поширення, збереження, захист та використання статистичної інформації щодо масових економічних, соціальних, демографічних, екологічних явищ і процесів, які відбуваються в Україні та її регіонах;
- забезпечення надійності та об'єктивності статистичної інформації;
- розроблення, вдосконалення і впровадження статистичної методології;

- забезпечення розроблення, вдосконалення та впровадження системи державних класифікаторів техніко-економічної та соціальної інформації, які використовуються для проведення статистичних спостережень;

- створення і ведення Єдиного державного реєстру підприємств та організацій України;

- впровадження новітніх інформаційних технологій з опрацювання статистичної інформації;

- взаємодія інформаційної системи органів державної статистики з інформаційними системами органів державної влади, органів місцевого самоврядування, інших юридичних осіб, міжнародних організацій та статистичних служб інших країн шляхом взаємного обміну інформацією, проведення методологічних, програмно-технологічних та інших робіт, спрямованих на ефективне використання інформаційних ресурсів;

- координація дій органів державної влади, органів місцевого самоврядування та інших юридичних осіб у питаннях організації діяльності, пов'язаної із збиранням та використанням адміністративних даних;

- забезпечення доступності, гласності й відкритості статистичної інформації, її джерел та методології складання;

- збереження і захист статистичної інформації.

Для здійснення державної статистичної діяльності у галузі статистики праці у складі органів державної статистики створено відповідні структурні підрозділи. До них належать Департамент статистики праці Держкомстату, який включає: відділ методології статистики ринку праці; відділ обстежень економічної активності населення; відділ статистики оплати праці; відділ статистики соціально-трудова відносин. Основними завданнями Департаменту є:

- розроблення, впровадження та удосконалення методології статистичного вимірювання показників статистики праці в Україні та її регіонах, популяризація відповідної інформації серед користувачів усіх рівнів;

- збирання, опрацювання, аналіз, поширення, збереження, захист та використання статистичної інформації, у тому числі отриманої на базі

адміністративних джерел, щодо масових явищ і процесів, які відбуваються на ринку праці;

– забезпечення повноти, надійності, об'єктивності та актуальності статистичної інформації з питань статистики праці, її доступності, а також відкритості її джерел та методології;

– розроблення, вдосконалення і впровадження новітніх статистичних методів оцінювання ситуації у сфері соціально-трудових відносин на ринку праці України та її регіонів;

– координація дій органів державної влади, органів місцевого самоврядування та інших юридичних осіб у питаннях організації діяльності, пов'язаної із збиранням і використанням статистичної інформації з питань статистики праці.

Для реалізації зазначених завдань Департамент виконує такі функції:

1) забезпечує розробку методології, організацію проведення та технологію обробки даних державних статистичних спостережень, одноразових обліків, опитувань, вибіркового обстеження підприємств та населення (домогосподарств) з питань статистики праці, а саме щодо:

організації, координації, проведення та розробки даних державного статистичного спостереження – вибіркоче обстеження населення (домогосподарств) з питань економічної активності населення;

оцінки складу, кількісних та якісних характеристик економічної активності, зайнятості та безробіття населення віком 15-70 років;

оцінки кількісних та якісних показників зайнятості населення у неформальному секторі економіки України за сферами прикладання праці;

оцінювання та підвищення якості статистичних даних основних показників економічної активності на територіальному рівні на основі використання гармонізованих даних з різних джерел інформації;

використання показників із статистичних та адміністративних джерел для розрахунку кількості найманих працівників підприємств, установ, організацій та робочих місць за видами економічної діяльності, а також узагальнення та якості контролю відповідних підсумків;

порядку узгодження інформації за місцем проживання та місцем роботи респондентів на базі альтернативних джерел інформації з питань зовнішньої та внутрішньої трудової міграції населення;

кількості працівників, фонду оплати їхньої праці, та його структури, розміру номінальної заробітної плати в розрахунку на 1 штатного працівника та в еквіваленті повної зайнятості, за 1 годину, а також за типами договорів, статтю працівників, розрахунку індексу реальної заробітної плати;

стану заборгованості із виплати заробітної плати працівникам підприємств, установ, організацій, за терміном та джерелами утворення, за економічною активністю підприємств та формами власності;

розрахунку та експертної оцінки окремих статистичних показників на основі затвердженої статистичної методології;

групування працівників за розмірами заробітної плати;

кількісного та якісного складу державних службовців та посадових осіб місцевого самоврядування;

чисельності та заробітної плати працівників органів державного управління за рівнями управління;

витрат на робочу силу та визначення її фактичної вартості;

фонду робочого часу, його структури та використання;

кількісного та якісного складу працівників та їх професійного навчання;

обсягу прийому та звільнення працівників з підприємств, установ та організацій;

стану умов праці, пільг та компенсацій працівникам за роботу зі шкідливими умовами праці;

стану укладання та виконання колективних договорів;

своєчасності виплати заробітної плати працівникам підприємств-банкрутів та економічно неактивних підприємств;

отримання та поширення інформації від міністерств та відомств щодо чисельності військовослужбовців та розмірів їхнього грошового забезпечення;

2) розробляє, подає на затвердження, впроваджує, вдосконалює методологію організації проведення та системи показників державних статистичних спостережень, одноразових обліків, опитувань, вибіркового обстеження підприємств та населення (домогосподарств) з питань статистики праці;

3) здійснює в межах компетенції:

удосконалення звітно-статистичної документації для проведення державних статистичних спостережень, а також типових форм первинної облікової документації, необхідної для їх проведення;

обробку, аналіз та публікацію надійної та достовірної статистичної інформації, що одержується на основі відповідних державних статистичних спостережень, а також адміністративних джерел інформації;

погодження за поданням органів державної влади методології та звітної документації, пов'язаних із збиранням та використанням адміністративних даних Міністерства праці та соціальної політики України, Пенсійного фонду України, інших центральних органів виконавчої влади, на які згідно з діючим законодавством покладені обов'язки щодо збирання та використання інформації з питань статистики праці;

контроль якості даних на основі науково обґрунтованих методів шляхом обміну та співставлення інформації з органами виконавчої влади центрального та територіального рівнів (Пенсійним фондом України) щодо кількості працівників та фонду оплати їхньої праці;

організацію проведення перевірки достовірності статистичних даних, наданих респондентами;

удосконалення системи показників статистики праці з урахуванням вимог користувачів на загальнодержавному та територіальному рівнях, а також відповідно до вимог міжнародних стандартів, зокрема відповідно до рекомендацій Міжнародної Організації Праці (МОП), Євростату тощо;

надання органам державної влади та органам місцевого самоврядування статистичної інформації в обсягах, за формами і у строки, визначені планом

державних статистичних спостережень або окремими рішеннями Кабінету Міністрів України;

міжнародні та міжрегіональні статистичні співставлення, підготовку спільних публікацій з міжнародними статистичними організаціями;

гласність і відкритість статистичної інформації та її методології, надає засобам масової інформації статистичні дані, видає статистичні збірники, бюлетені, огляди, прес-випуски тощо, готує відповіді на запити приватних осіб, бере участь у прес-конференціях;

збереження та захист статистичної інформації, реалізацію державної політики стосовно державної таємниці, контроль за її збереженням у органах державної статистики;

спільно з Міністерством праці та соціальної політики України розробку, впровадження та актуалізацію методології та системи показників, що характеризують соціальний захист населення від безробіття відповідно до положень національного законодавства, міжнародних стандартів та потреб користувачів інформації усіх рівнів;

обмін та співставлення інформації з органами виконавчої влади центрального та територіального рівнів (Пенсійним фондом України, Державним центром зайнятості населення Мінпраці України тощо) щодо кількості працівників, безробіття, працевлаштування, професійного навчання незайнятого населення, міграції населення, а також інших показників, що характеризують державну політику на ринку праці;

надання допомоги територіальним органам державної статистики щодо організації проведення, системи показників та поширення даних державних статистичних спостережень з питань ринку праці;

погодження методології та звітної документації, пов'язаних із збиранням та використанням адміністративних даних Міністерства праці та соціальної політики України, інших центральних органів виконавчої влади, на які згідно з діючим законодавством покладені обов'язки щодо збирання та використання інформації з питань статистики ринку праці;

аналіз та публікацію науково-обґрунтованої, надійної та достовірної інформації щодо статистики ринку праці, що одержується на основі адміністративних джерел даних та вибірових обстежень населення (домогосподарств) з питань економічної активності;

підготовку роз'яснень щодо використання або тлумачення статистичної інформації та методології з питань статистики праці, отриманої на базі статистичних та адміністративних джерел;

4) бере участь у:

розробці методології, системи показників та організації проведення державних статистичних спостережень, вибірових обстежень населення, що організовуються та проводяться іншими структурними підрозділами Держкомстату, територіальними та функціональними органами державної статистики та передбачають збір даних, що мають відношення до статистики ринку праці, а також формуванні та актуалізації вибірової сукупності проведення вибірових обстежень населення (домогосподарств) з питань економічної активності;

впровадженні наукових методів контролю роботи уніфікованої мережі статистиків з питань проведення обстеження населення (домогосподарств) з питань економічної активності та підвищення його ефективності;

підготовці публікаційних матеріалів до статистичних збірників, бюлетенів, оглядів, прес-випусків тощо відповідно до плану державних статистичних спостережень

розробці та вдосконаленні і впровадженні системи класифікаторів техніко-економічної та соціальної інформації, які використовуються для розробки показників статистики ринку праці;

формуванні державних програм соціально-економічного розвитку, розробленні проектів законів, інших нормативно-правових актів з питань, що належать до його компетенції;

5) розробляє і подає пропозиції до плану державних статистичних спостережень та інших планів Держкомстату;

6) забезпечує у межах компетенції:

формування інформаційної бази для прогнозування та моніторингу соціально-економічного розвитку;

запровадження в практику роботи органів державної статистики міжнародних статистичних стандартів та рекомендацій;

проведення спільних досліджень та здійснення обміну статистичною інформацією із статистичними службами інших держав та міжнародних організацій;

проведення статистичних спостережень на замовлення, надання послуг та статистичної інформації користувачам на платній основі;

погодження форм адміністративної звітності інших органів державної влади, органів місцевого самоврядування, інших юридичних осіб, що займаються діяльністю, пов'язаною із збиранням і використанням статистичної інформації та адміністративних даних з питань статистики праці;

проведення навчальних семінарів, нарад, круглих столів, підвищення кваліфікації працівників департаменту, інших розробників і користувачів статистичної інформації з питань статистики праці та відповідного використання сучасних інформаційних технологій;

7) виконує відповідно до законодавства інші функції, необхідні для вирішення покладених на нього завдань.

У територіальних органах державної статистики створюється Управління статистики праці, яке забезпечує збір, опрацювання та узагальнення статистичної інформації стосовно ринку праці та у сфері соціально-трудових відносин на регіональному рівні, а також проводить міжрегіональні статистичні зіставлення із зазначених питань. До складу Управління входять:

– відділ статистики ринку праці, який проводить вибіркове обстеження населення (домогосподарств) з питань його економічної активності, а також на підставі даних державної служби зайнятості здійснює аналіз зареєстрованого ринку праці, відстежує показники щодо обсягів зареєстрованого безробіття, вивільнення працівників, попиту та працевлаштування робочої сили;

– відділ статистики соціально-трудових відносин, який проводить спостереження щодо кількості найманих працівників підприємств, організацій,

установ, рівня оплати їх праці, використання фонду робочого часу, руху працівників облікового складу, освітнього та вікового рівня працівників, заборгованості перед працівниками із виплати заробітної плати.

Сучасні цілі та завдання розбудови України, реалізація стратегії євроінтеграційного розвитку, вступ до Світової Організації Торгівлі потребують подальшого розвитку та реформування системи державної статистики відповідно до нормативних документів Європейського Союзу та міжнародних стандартів, запровадження уніфікованої статистичної методології, технологій та процедур збирання, обробки, аналізу, збереження і поширення статистичних даних тощо. Основними стратегічними напрямками розвитку державної статистики на період до 2008 р. було визначено:

1. Поліпшення взаємодії органів державної статистики з респондентами та користувачами, посилення координації статистичної діяльності, що забезпечить:

- визначення потреб користувачів у статистичних даних, їх постійну і всебічну оцінку;
- підвищення рівня доступності та зрозумілості для користувачів статистичних даних, а також методів, за допомогою яких отримані ці дані;
- удосконалення форматів та способів поширення статистичних даних;
- оптимізацію та зменшення звітного навантаження на респондентів;
- розв'язання проблем розвитку та посилення координації діяльності в рамках системи державної статистики.

2. Зміцнення нормативно-правової бази у галузі статистики, удосконалення статистичної інфраструктури, впровадження міжнародних стандартів і рекомендацій, що сприятиме:

- адаптації законодавства з питань статистики до вимог Європейського Союзу та Принципів офіційної статистики ООН;
- розробленню і впровадженню статистичних класифікацій, гармонізованих з міжнародними, а також створенню автоматизованої системи їх ведення;
- впровадженню і ефективному використанню реєстру респондентів статистичних спостережень;

- репрезентативності вибірки домашніх господарств і поліпшенню процедур її супроводження;

- розробленню і впровадженню сучасних методів проведення вибірових обстежень, підготовки статистичного інструментарію;

- застосуванню процедур сезонних коригувань статистичних даних.

3. Удосконалення процедур збирання, обробки та поширення статистичної інформації, що забезпечить:

- оптимізацію кількості статистичних спостережень та поліпшення їх змістовності з метою дослідження актуальних соціально-економічних аспектів розвитку суспільства;

- більш широке застосування вибірових методів спостереження;

- підвищення достовірності статистичних показників;

- впровадження щорічних і внутрішньорічних інтегрованих обстежень.

4. Удосконалення організаційної структури і системи управління органів державної статистики. що сприятиме:

- створенню гнучкої та ефективної організаційної структури центрального апарату Держкомстату та територіальних органів державної статистики;

- розробленню сучасної системи управління персоналом;

- розробленню ефективної системи навчання персоналу;

- розробленню і реалізації нових підходів до планування статистичних спостережень;

- розробленню і реалізації системи забезпечення якості статистичних даних.

5. Модернізація інформаційних і комунікаційних технологій, що передбачає:

- розроблення проекту модернізації інформаційних і комунікаційних технологій органів державної статистики і плану його впровадження;

- модернізацію програмно-технічної бази, використання сучасних програмних і технічних засобів, ефективне функціонування та розвиток комп'ютерних мереж центрального і територіального рівня;

- розроблення типових уніфікованих технологій та прикладного програмного забезпечення автоматизованої обробки статистичної інформації на основі

використання стандартних програмних засобів (операційних систем, офісних програмних засобів, реляційних систем управління базами даних, статистичних програмних пакетів тощо);

- перехід до технологій, що базуються на використанні систем управління базами даних, мережної обробки, архітектури "клієнт-сервер";
- забезпечення захисту та конфіденційності статистичної інформації в процесі її обробки та поширення;
- упорядкування інформаційних фондів органів державної статистики та забезпечення можливості доступу до них користувачам;
- удосконалення методів і технологій поширення статистичної інформації на основі використання мережі Інтернет та із застосуванням магнітооптичних носіїв;
- підготовку спеціалістів з питань впровадження та використання сучасних інформаційних і комунікаційних технологій.

6. Розвиток статистики в органах державної влади та координація дій з питань організації діяльності, пов'язаної із збиранням, опрацюванням, аналізом статистичної інформації та адміністративних даних, що сприятиме:

- посиленню взаємодії між органами державної статистики та державної влади з питань збирання і використання статистичних та адміністративних даних;
- створенню інформаційної системи підтримки процесу розроблення коротко- і середньострокових прогнозів з використанням сучасних моделей їх розроблення, підвищенню якості та реалістичності прогнозів економічного і соціального розвитку України, дієвості державної економічної політики;
- поліпшенню процедур розробки статистичних даних з урахуванням міжнародних стандартів і методів, а також універсальному використанню класифікацій, реєстрів і баз даних, що створюються та використовуються органами державної влади;
- переходу до більш широкого та комплексного використання адміністративних даних для потреб державної статистики;
- налагодженню взаємодії інформаційних систем органів державної статистики з інформаційними системами органів державної влади, органів

місцевого самоврядування, інших юридичних осіб шляхом взаємного обміну інформацією; проведенню методологічних та інших робіт, спрямованих на ефективне використання інформаційних ресурсів;

– застосуванню методів зіставлення і узгодження даних, отриманих з різних джерел.

У галузі статистики праці стратегічними завданнями було визначено:

1. Удосконалення системи показників та організаційно-методологічного забезпечення проведення обстежень підприємств з питань статистики оплати праці і вартості робочої сили у відповідності до міжнародних стандартів.

2. Розроблення методології та програми проведення обстеження структури та розподілу заробітної плати за групами професій у відповідності до міжнародних стандартів

3. Розроблення методологічного, методичного та технологічного забезпечення вибіркового обстеження підприємств з статистики праці

У галузі статистика економічної активності населення та ринку праці передбачено:

1. Удосконалення системи показників та організаційно-методологічного забезпечення проведення вибіркового обстеження населення (домогосподарств) з питань економічної активності

2. Розвиток та впровадження системи математичного моделювання показників зайнятості та безробіття для оцінки стану ринку праці на субрегіональному рівні

3. Розроблення методологічних засад та організації проведення вибіркового обстеження населення з питань трудової міграції

Стратегією розвитку державної статистики на період до 2012 року, мета якої полягає у створенні передумов для подальшого розвитку системи державної статистики та більш повного задоволення інформаційних потреб суспільства у високоякісній статистичній інформації, гармонізації системи показників з міжнародними стандартами на рівні, рекомендованому для статистичних служб країн — кандидатів на членство в ЄС, основними напрямками її реалізації визначено:

– посилення взаємодії органів державної статистики з користувачами статистичної інформації шляхом підвищення рівня доступності та зрозумілості статистичних даних і методології їх складення;

– встановлення партнерських взаємовідносин між органами державної статистики та респондентами, підвищення рівня їх довіри, заохочення до участі у державних статистичних спостереженнях;

– координація дій органів, уповноважених на провадження державної статистичної діяльності, удосконалення взаємодії їх інформаційних систем та методів зіставлення і узгодження статистичних даних, отриманих з різних джерел, а також забезпечення універсального використання класифікацій, реєстрів, баз даних та метаданих;

– адаптація нормативно-правової бази у сфері статистики до вимог ЄС та розвиток статистичної інфраструктури;

– удосконалення статистичної методології відповідно до міжнародних стандартів, процедури збирання та оброблення статистичної інформації, організації державних статистичних спостережень, оптимізація їх кількості та змістовності, подальший перехід до вибіркового методу спостереження, підвищення якості статистичних даних;

– модернізація інформаційних і комунікаційних технологій збирання, оброблення, збереження та поширення статистичних даних, розвиток програмно-технічної інфраструктури інформаційної системи органів державної статистики;

– удосконалення організаційної структури і системи управління органів державної статистики.

У галузі статистики праці на підприємствах планується здійснити удосконалення методологічно-організаційного забезпечення обстежень підприємств з питань статистики оплати праці і вартості робочої сили відповідно до стандартів ЄС, а також розробити: 1) методологію обстеження структури та розподілу заробітної плати за групами професій відповідно до стандартів ЄС; 2) методологічне та технологічне забезпечення вибіркового обстеження підприємств із статистики праці

4. Нормативно-правова база статистики праці.

До основних законодавчо-нормативних актів, які регулюють відносини у сфері праці в Україні та відносно до основних положень яких здійснюється її статистичне дослідження, належать:

- Конституція України;
- Закони України:
 - «Про зайнятість населення»;
 - «Про оплату праці»;
 - «Про охорону праці»;
 - «Про відпустки»;
 - «Про підприємництво»;
 - «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття»;
 - «Про внесення змін до деяких законів України щодо реалізації інвалідами права на трудову зайнятість»;
 - «Про особисте селянське господарство»;
 - «Про державні соціальні стандарти та державні соціальні гарантії»
 - Про державну статистику.

Основні права і свободи громадян у сфері праці задекларовані в Конституції України. Ст. 43 надає кожному громадянину «...право на працю, що включає можливість заробляти собі на життя працею, яку він вільно обирає або на яку вільно погоджується». Держава зобов'язується створювати умови для повного здійснення громадянами права на працю і гарантує рівні можливості у виборі професії та роду трудової діяльності. Працюючим гарантуються належні умови праці, заробітна плата, не нижча від визначеної законом, своєчасне одержання винагороди за працю, щотижневий відпочинок та щорічна відпустка, захист від незаконного звільнення і право на страйк для захисту своїх економічних і соціальних інтересів. Громадянам надається також право займатись підприємницькою діяльністю, не забороненою законом, і створювати професійні спілки. Для безробітних та громадян, які

повністю, частково або тимчасово втратили працездатність, передбачений соціальний захист у вигляді пенсії, допомоги, інших соціальних виплат.

Конституційні права громадян у сфері праці, механізм їх реалізації та визначення основних понять відображені у Кодексі законів про працю України.

Закон України «Про зайнятість населення» містить визначення понять зайнятості, зайнятого населення, безробітних, основні принципи державної політики зайнятості населення і гарантії зайнятості, положення про державну службу зайнятості. Закон зобов'язує державні органи забезпечувати публікацію статистичних даних та інформаційних матеріалів щодо пропозиції та попиту на робочу силу, можливості працевлаштування і соціально-трудової реабілітації. Цей закон (п.2. ст.11) передбачає, що на території України запроваджується державна статистична звітність, яка відображає стан ринку праці та становище у сфері зайнятості населення.

Закон України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття», розроблений відповідно до Конституції України та Основ законодавства України про загальнообов'язкове державне соціальне страхування, визначає правові, фінансові та організаційні засади загальнообов'язкового державного соціального страхування на випадок безробіття. Цей закон гарантує застрахованим особам такі види соціального забезпечення:

- допомога по безробіттю, у тому числі одноразова її виплата для організації безробітним підприємницької діяльності;
- допомога по частковому безробіттю;
- матеріальна допомога у період професійної підготовки, перепідготовки або підвищення кваліфікації безробітного;
- допомога на поховання у разі смерті безробітного або особи, яка перебувала на його утриманні.

Видами соціальних послуг за цим Законом та Законом України «Про зайнятість населення» є :

- професійна підготовка або перепідготовка, підвищення кваліфікація та профорієнтація;

- пошук підходящої роботи та сприяння у працевлаштуванні, у тому числі шляхом надання роботодавцю дотації на створення додаткових місць для працевлаштування безробітних та фінансування організації оплачуваних громадських робіт для безробітних;

- інформаційні та консультативні послуги, пов'язані з працевлаштуванням.

Постановою Кабінету Міністрів України від 27 квітня 1998 року №578 були затверджені положення щодо застосування Закону України «Про зайнятість населення»:

- Положення про порядок реєстрації, перереєстрацію та ведення обліку громадян, які шукають роботу, і безробітних, виплати допомоги по безробіттю, а також умови подання матеріальної допомоги в період професійної підготовки та перепідготовки;

- Положення про порядок бронювання на підприємствах, в організаціях і установах робочих місць для працевлаштування громадян, які потребують соціального захисту;

- Положення про порядок організації та проведення оплачуваних громадських робіт;

- Положення про порядок організації сезонних робіт;

- Положення про порядок надання безпроцентної позики безробітним для зайняття підприємницькою діяльністю.

Закон України «Про оплату праці» містить визначення понять заробітної плати, мінімальної заробітної плати. Пункт ст.27 зобов'язує державні органи забезпечувати щоквартальну підготовку і публікацію статистичних даних про середню заробітну плату і середню тривалість робочого часу по галузях, групах професій і посад, а також щорічну публікацію даних про вартість робочої сили.

В Законі України «Про охорону праці» дається визначення поняття охорони праці, організація заходів і зобов'язання сторін щодо охорони праці. Пункти 2,3 ст.27 передбачають, що на державному рівні ведеться єдина державна статистична звітність з питань охорони праці, яка повинна забезпечувати інформацію стосовно реалізації державної політики з охорони праці, виконання національних,

територіальних чи галузевих програм з цих питань, про рівень і причини аварійності, виробничого травматизму і професійних захворювань, про виконання рішень державних органів щодо охорони життя та здоров'я працівників. Ст.39 зобов'язує Державний департамент з нагляду за охороною праці спільно з органами праці, статистики і охорони здоров'я опрацьовувати і переглядати систему показників обліку умов і безпеки праці.

Закон України «Про відпустки» встановлює види відпусток, їх тривалість, умови надання і оплати. Крім оплачуваних відпусток, за певних особистих обставин працівникові за його бажанням можуть надаватись і неоплачувані відпустки.

У Законі України «Про підприємництво» наводяться визначення поняття підприємництва і принципи підприємницької діяльності, серед яких вільне наймання працівників, залучення і використання трудових ресурсів. Ст. 9 цього Закону передбачає, що при укладенні договорів з громадянами про використання їх праці підприємець зобов'язаний забезпечити умови та охорону праці, її оплату не нижче встановленого мінімального рівня, а також інші соціальні гарантії, включаючи соціальне й медичне страхування та соціальне забезпечення відповідно до чинного законодавства.

Законом України «Про внесення змін до деяких законів України щодо реалізації інвалідами права на трудову зайнятість» від 23 лютого 2006 року №3483-IV внесено зміни до таких законів України:

- «Про зайнятість населення»;
- «Про основи соціальної захищеності інвалідів в Україні»;
- «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття»;
- «Про сприяння соціальному становленню та розвитку молоді в Україні».

Прийняття цього закону суттєво поширило права інвалідів на ринку праці в Україні. Наприклад, починаючи з 2006 року інваліди працездатного віку при зверненні до державної служби зайнятості у пошуках роботи набувають офіційного статусу безробітних, на відміну від практики, що існувала до 2005 року.

Закон України «Про особисте селянське господарство» визначає правові, організаційні, економічні та соціальні засади ведення особистого селянського господарства. Зокрема, статтею 8 цього Закону визначено, що члени особистих селянських господарств належать до категорії зайнятого населення у разі, якщо робота в цьому господарстві для них дорівнює або перевищує розмір мінімальної заробітної плати.

Закон України «Про державні соціальні стандарти та державні соціальні гарантії» зобов'язує здійснювати постійний державний моніторинг у сфері застосування та фінансового забезпечення державних соціальних стандартів і нормативів, одним з яких є мінімальна заробітна плата та прожитковий мінімум для працездатних осіб.

Правові відносини в галузі державної статистики, ведення первинного обліку регулюються Законом України «Про державну статистику» із змінами та доповненнями від 13 липня 2000 р. Даний закон визначає права і функції органів державної статистики, створює основу для функціонування державної інформаційної системи України з метою одержання всебічної та об'єктивної статистичної інформації щодо економічної, соціальної, демографічної та екологічної ситуації в Україні та її регіонах.

Відповідно до цього Закону система органів державної статистики в Україні складається з:

- спеціального уповноваженого центрального органу виконавчої влади у галузі статистики, який утворюється відповідно до статті 106 Конституції України;
- територіальних органів державної статистики, що утворюються відповідно до законодавства спеціально уповноваженим центральним органом виконавчої влади у галузі статистики в Автономній Республіці Крим, областях, районах та містах і підпорядковані йому;
- функціональних органів державної статистики – підприємств, установ та організацій, що утворюються відповідно до законодавства спеціально уповноваженим центральним органом виконавчої влади у галузі статистики і знаходяться у сфері його управління.

Державна політика в галузі статистики спрямована на створення єдиної системи обліку та статистики на всій території України та її узгодження з міжнародними стандартами і методологією.

Державна статистична діяльність проводиться органами державної статистики згідно з Законом України «Про державну статистику» та відповідно до завдань, віднесених до їх компетенції, на засадах професійної незалежності та самостійності.

Закон України «Про державну статистику» зобов'язує органи державної статистики розробляти і вдосконалювати методологію статистичних показників для висвітлення процесів соціально-економічного розвитку країни, її регіонів і галузей економіки, а також впроваджувати в практику державної статистики систему міжнародних статистичних стандартів.

Згідно з положеннями названого Закону «державна статистика – централізована система збирання, опрацювання, аналізу, поширення, збереження, захисту та використання статистичної інформації».

Законом регулюються правові відносини в галузі державної статистики, визначаються права і функції органів державної статистики, організаційні засади здійснення державної статистичної діяльності з метою отримання всебічної та об'єктивної статистичної інформації в Україні та її регіонах і забезпечення нею держави та суспільства. Зокрема, статтею 15 Закону визначено, що: із метою забезпечення держави і суспільства статистичною інформацією спеціально уповноваженим центральним органом виконавчої влади у галузі статистики за участю інших центральних органів виконавчої влади та зацікавлених органів щорічно розробляється план державних статистичних спостережень.

План державних статистичних спостережень і порядок його розроблення затверджуються Кабінетом Міністрів України. Державні статистичні спостереження виконуються за рахунок коштів Державного бюджету України.

Статистичні спостереження, не внесені до плану державних статистичних спостережень, виконуються за наявності джерел додаткового фінансування або за рахунок коштів замовників цих спостережень.

Структурою плану державних статистичних спостережень передбачено сім таких розділів:

I. Державні статистичні спостереження.

II. Державні статистичні спостереження та переписи із залученням тимчасових працівників.

III. Статистичні та адміністративні дані, які розробляються спеціально уповноваженими органами та надаються для використання органам державної статистики.

IV. Єдиний державний реєстр підприємств та організацій України (ЄДРПОУ), статистичні реєстри, державні та статистичні класифікації.

V. Удосконалення методології статистики та її адаптації до норм і стандартів ЄС.

VI. Організація обліку та звітності.

VII. Інформаційно-видавнича діяльність.

Література

- 1 Конституція України
- 2 Закон України «Про державну статистику».
- 3 Закон України «Про оплату праці»
- 4 Стратегія розвитку державної статистики на період до 2012 року (Схвалено розпорядженням Кабінету Міністрів України від 5 листопада 2008 р. № 1413-р).
- 5 Стратегія розвитку державної статистик на період до 2008 року (Затверджено постановою Кабінету Міністрів України від 13 липня 2004 р. № 910).
- 6 Положення про департамент статистики праці Державного комітету статистики України <http://www.ukrstat.gov.ua/>

Лекція 2. Джерела статистичних даних про працю та зайнятість населення

План лекції

- 1. Види джерел та способи одержання первинних даних у сфері праці.*
- 2. Державні статистичні спостереження підприємств, установ та організацій. Державна статистична звітність.*
- 3. Вибіркові обстеження.*
- 4. Адміністративні дані.*
- 5. Перепис населення.*
- 6. Національні статистичні класифікації.*

1. Види джерел та способи одержання первинних даних у сфері праці.

Інформаційна база статистика праці відповідно до міжнародних стандартів формується на основі даних державних статистичних спостережень підприємств, установ та організацій, матеріалах вибірових обстежень населення та підприємств, а також на адміністративних даних інших органів виконавчої влади та даних перепису населення. Ця база має інтегрований характер, оскільки кожне із названих чотирьох джерел інформаційно поповнює систему показників, що дозволяє комплексно і всебічно досліджувати явища і процеси у сфері праці та соціально-трудоуих відносин.

Як відмічають фахівці, перед статистикою праці протягом останнього часу постають три основні проблеми. Перша полягає в тому, що для одержання повної уяви про об'єкт дослідження та закономірності його розвитку недостатньо одного чи двох джерел інформації. Друга – в тому, що намагаються отримати інформацію з певних питань з одного джерела, яке не в змозі дати остаточну уяву про явище, що є об'єктом вивчення чи дослідження. Третя полягає у хронічному неповному або неефективному використанні джерел даних, коли дані збираються, але зовсім не аналізуються чи аналізуються дуже повільно.

Існуюча організація спостереження у сфері праці та соціально-трудоких відносин, яке здійснюється органами державної статистики в Україні, відображена в таблиці 2.1.

Таблиця 2.1

Періодичність одержання інформації	Спосіб одержання інформації			
	статистична звітність		вибіркові обстеження	
	підприємств, установ та організацій	адміністративних установ	підприємств	домашніх господарств
Щомісячна	1-ПВ	1-ПН, 3-ПН	-	економічної активності ¹
Щоквартальна	1-ПВ	2-ПН	-	економічної активності ²
Піврічна	3-ПВ, 2-ВС	1-АС, 1-ТМ, 2-ТМ	-	-
Річна	6-ПВ, 1-ПВ (умови праці)	9-ДС	№ 1-РС витрати на робочу силу (раз у 5 років)	економічної активності ³
Немає установленої періодичності	1-ПВ (страйк)	4-ПН	гнучкості праці	-

¹ З 2004 року

² 199–2003 роки

³ 1995–1998 роки

Державні статистичні спостереження з праці є основним джерелом первинної інформації. Статистичне спостереження – це планомірний, науково організований процес збирання даних щодо масових явищ та процесів, які відбуваються в економічній, соціальній та інших сферах життя України та її регіонів, шляхом їх реєстрації за спеціальною програмою, розробленою на основі статистичної методології. Статистичні спостереження проводяться органами державної статистики через збирання статистичної звітності, здійснення одноразових обліків, переписів (опитувань), вибірових та інших обстежень. Для отримання інформації з статистики праці Держкомстат України використовує державну статистичну звітність та вибірові обстеження.

Комплексне уявлення про стан економічної активності населення (економічна активність, зайнятість, безробіття, економічна неактивність) надає вибіркоче обстеження домашніх господарств з питань економічної активності населення. Звітність Державного центру зайнятості містить інформацію стосовно зареєстрованого безробіття та незайнятого населення, яке звернулось за допомогою у працевлаштуванні.

Інформація зі статистики праці широко використовується на усіх рівнях для аналізу соціально-економічного стану, публікується в тематичних, відомчих та міжнародних статистичних виданнях, а також надається користувачам на їх запити.

Статистичні дані про ринок праці в Україні подаються для публікацій у виданнях міжнародних організацій, зокрема в МОП, ЮНІСЕФ, комісії ООН, Євростат, інші. Як правило, запитуються дані стосовно чисельності та складу економічно активного населення (зайняті та безробітні з розподілом за статтю, віковими групами; зайняті – за професіями, видами економічної діяльності, статусами зайнятості; безробітні – за наявністю досвіду роботи, рівнем освіти, тривалістю безробіття, офіційністю (зареєстроване) безробіття); тривалість робочого тижня; участь у страйках; зайнятість неповний робочий час та її причини. Практично в усіх міжнародних запитальниках підкреслюється, що визначення показників слід проводити на базі стандартів і класифікацій МОП.

Статкомітет СНД, крім того, запитує дані стосовно руху робочої сили через державну службу зайнятості: скільки громадян звернулось, скільки з них працевлаштовано, направлено на профнавчання, визнано безробітними, скільки з них отримують допомогу та її середній розмір, попит підприємств (кількість вакансій).

ЮНІСЕФ цікавлять дані стосовно зайнятості й безробіття серед молоді з виокремленням вікових груп, статі, типу поселення, по різних джерелах (офіційна оцінка та обстеження економічної активності).

Євростат особливу увагу приділяє даним про середній розмір заробітної плати, індекси номінальної та реальної заробітної плати, а також структуру витрат на робочу силу.

На державному рівні основними користувачами інформації зі статистики праці є Верховна Рада України, Кабінет Міністрів, Міністерство праці та соціального захисту населення, Державний центр зайнятості та інші. Окремі дані запитують центральні та місцеві органи державної влади, наукові установи, фізичні особи.

На регіональному рівні інформацією Управління статистики праці користуються державні адміністрації відповідних рівнів, органи місцевого самоврядування, інші органи державної влади, освітні установи, юридичні та фізичні особи.

2. Державні статистичні спостереження підприємств, установ та організацій. Державна статистична звітність.

Обстеження підприємств, установ, організацій (далі - підприємства) є одним з джерел інформації про працю та соціально-трудові відносини. Хоча ці обстеження не дають повного уявлення про трудову діяльність працівника, оскільки обмежені рамками підприємства, основною їх перевагою є можливість вивчення взаємозв'язку зайнятості, відпрацьованого робочого часу та винагороди за працю. Шляхом проведення статистичних спостережень на підприємствах доцільно також вивчати показники руху працівників, стану підготовки та перепідготовки кадрів, умов праці тощо.

До основних особливостей при проведенні обстежень підприємств відноситься використання реєстрів підприємств. Органи державної статистики здійснюють єдиний державний облік юридичних осіб та відокремлених підрозділів юридичних осіб в системі ведення Єдиного державного реєстру підприємств та організацій України (ЄДРПОУ).

На нинішньому етапі розвитку статистики ЄДРПОУ забезпечує:

- державний облік і єдину ідентифікацію суб'єктів господарської діяльності;

- проведення спостережень за структурними змінами в економіці, що відбуваються при створенні суб'єктів господарської діяльності, їх реорганізації і ліквідації;

- інформаційне обслуговування органів державного управління даними про суб'єкти господарської діяльності;

- організацію і координацію проведення на основі державного реєстру суцільних і вибіркового статистичних спостережень;

взаємодію з базами даних інших органів виконавчої влади.

З 1 липня 2003 р. державна реєстрація юридичних осіб та фізичних осіб – підприємців (засвідчення факту створення або припинення юридичної особи, набуття або позбавлення статусу підприємця – фізичної особи), а також вчинення інших реєстраційних дій, здійснюється згідно з Законом України «Про державну реєстрацію юридичних осіб та фізичних осіб - підприємців», шляхом внесення відповідних записів до Єдиного державного реєстру (ЄДР), розпорядником якого є Державний комітет з питань регуляторної політики та підприємництва.

Включення суб'єктів до ЄДРПОУ та їх виключення з реєстру здійснюється лише на підставі даних про вчинення реєстраційних дій, отриманих органами державної статистики від державних реєстраторів.

Державні статистичні спостереження проводяться органами державної статистики відповідно до Плану державних статистичних спостережень, який щорічно затверджується постановою (розпорядженням) Кабінету Міністрів України. Відповідно до статті 18 Закону України «Про державну статистику» вони носять обов'язковий характер. Очевидно, що участь у спостереженнях є додатковим навантаженням на підприємства. Тому задачею органів державної статистики є оптимізація такого навантаження шляхом застосування вибірових методів обстеження, усунення дублювання показників у формах статистичної звітності, використання альтернативних джерел інформації (адміністративні дані та реєстри) тощо.

Спостереження можуть бути суцільними, вибірковими, цензовими та ін. Якщо суцільні спостереження були характерними для планової соціалістичної економіки, то в умовах ринкової економіки, що характеризується збільшенням кількості суб'єктів підприємницької діяльності, більш прийнятні вибіркові методи. Проте перехід до таких методів організаційно та технічно доволі складний та тривалий.

Обстежувана сукупність для проведення спостережень з питань статистики праці визначається за чисельним цензом. Тобто суцільно обстежують усі середні та великі підприємства з кількістю зайнятих 50 осіб і більше. Малі підприємства з кількістю працівників від 10 до 49 осіб відбираються для обстеження органами державної статистики залежно від мети дослідження, виду діяльності та розміру підприємства за чисельністю працівників (чисельний ценз). Наприклад, щомісячно охоплюються спостереженням підприємства торгівлі з чисельністю працівників 10 і більше осіб, транспорту – 20 і більше і т.д. Усі фінансові та бюджетні установи обстежують незалежно від кількості зайнятих.

Згідно з Указом Президента України «Про спрощену систему оподаткування, обліку та звітності суб'єктів малого підприємництва» для суб'єктів малого підприємництва – юридичних осіб будь-якої організаційно-правової форми та форми власності запроваджена спрощена система звітності. Відповідно усі малі підприємства, які не охоплюються щомісячними (поточними) обстеженнями з питань праці, раз на рік надають «Звіт про основні показники діяльності підприємства» за формою № 1-підприємство (коротка) річна, програма якого включає блок питань з праці.

Бюджетні установи Міноборони, МВС, Держкордону, МНС України, Державного департаменту з питань виконання покарань, СБУ, в яких зайняті виключно військовослужбовці та інші прирівняні до них працівники, які отримують грошове забезпечення, враховуються в рамках адміністративної звітності відповідних силових структур. Інформація надається до органів статистики в узагальненому вигляді двічі на рік за формою № 2-ВС.

Базою або генеральною сукупністю для визначення переліку підприємств, які звітують до органів державної статистики за формами з праці, слугує інформація ЄДРПОУ, актуалізована відповідно до даних державних статистичних спостережень стосовно кількості працівників, економічної активності підприємств тощо.

Респондентом або одиницею, що надає інформацію під час обстежень зі статистики праці, є юридична особа або відокремлений підрозділ, наділений відповідними повноваженнями. Статистичними одиницями спостережень, тобто одиницями щодо яких вивчаються процеси або явища з питань статистики праці є:

- підприємства;
- місцеві одиниці (структурно або географічне розташовані на іншій території ніж підприємство), які ідентифікуються у ЄДРПОУ;
- одиниці за видом економічної діяльності – частини підприємства, які окремо не ідентифікуються у ЄДРПОУ, але мають певну господарську та фінансову самостійність.

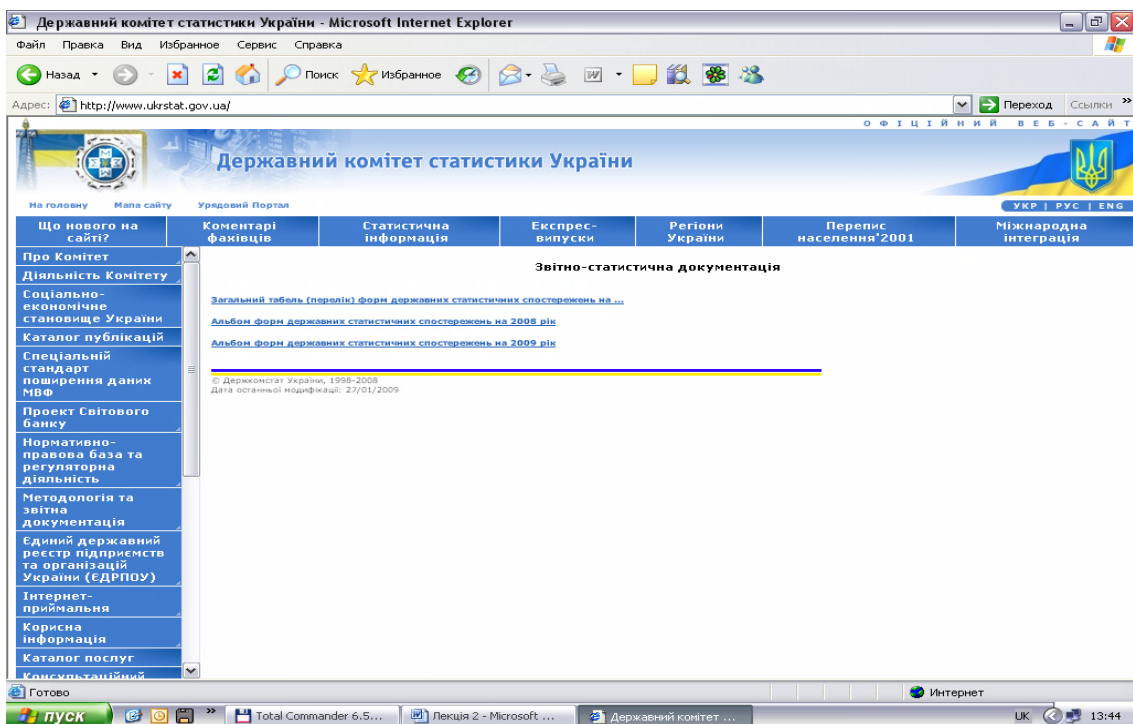
Отже, один респондент може надавати інформацію стосовно кількох статистичних одиниць. Таке визначення одиниць спостереження дозволяє на етапі узагальнення отримувати дані на деталізованому рівні видів економічної діяльності та у регіональному розрізі до рівня міста, району.

Програми державних статистичних спостережень з праці та методологія визначення показників статистики заробітної плати та робочого часу розроблені з урахуванням вимог міжнародних стандартів, що забезпечує їх співставлення з іншими країнами світу. З іншого боку результати спостережень мають відповідати потребам національних користувачів, а їхня організаційна та методологічна база – законодавчо-нормативній базі країни у цій сфері.

Державні статистичні спостереження підприємств надають інформацію стосовно розміру номінальної заробітної плати, стану її виплати, руху кадрів, неповної зайнятості (вимушеної та добровільної), використання робочого

часу, умов праці та пов'язаних з ними пільг та компенсацій працівникам, підготовки та підвищення кваліфікації кадрів на виробництві, стану укладання колективних договорів, характеристик якісного складу окремих категорій працівників, а також витрат роботодавців на утримання робочої сили. Програми державних статистичних спостережень формалізовані у вигляді статистичних звітів, опитувальних листів, анкет, карток обліку тощо.

Перелік форм державних статистичних спостережень, в рамках яких обстежуються підприємства, наведено у Загальнодержавному таблиці (переліку) форм державних статистичних спостережень для об'єднань, підприємств, організацій та установ України всіх форм власності (надалі - таблиць форм), що затверджується щорічно наказом Держкомстату України. Названий таблиць форм розміщений на Інтернет-сторінці Держкомстату та містить інформацію про найменування форм, їх індекс, періодичність, спосіб та термін подання, а також ким і кому подається форма.



Державний комітет статистики України - Microsoft Internet Explorer

Адрес: http://www.ukrstat.gov.ua/

О Ф І Ц І Я Н І Й В Е Б - С А Й Т

Державний комітет статистики України

На головну | Мапа сайту | Урядовий Портал

У К Р | Р У С | E N G

Що нового на сайті? | Коментарі фактів | Статистична інформація | Експрес-випуски | Регіони України | Перепис населення 2001 | Міжнародна інтеграція

Про Комітет | Діяльність Комітету | Соціально-економічне становище України | Каталог публікацій | Спеціальний стандарт поширення даних МВФ | Проект Світового банку | Нормативно-правова база та регуляторна діяльність | Методологія та звітна документація | Єдиний державний реєстр підприємств та організацій України (ЄДРПОУ) | Інтернет-приймальня | Корисна інформація | Каталог послуг | Консультаційний

17. Статистика праці

№№ з/п.	Найменування форми	Індекс форми	Періодичність	Хто подає	Кому подається	Строк подання
17.1. Статистика чисельності, заробітної плати та робочого часу найманих працівників						
1.	Звіт з праці (17.07.2007 №223) зі змінами від 26.11.2008 №476	1-ПВ	місячна	Юридичні особи, відокремлені підрозділи, визначені за переліком органів державної статистики	Органу державної статистики за місцезнаходженням	не пізніше 7-го числа після звітного періоду
2.	Звіт з праці (17.07.2007 №223)	1-ПВ	квартальна	Юридичні особи, відокремлені підрозділи, визначені за переліком органів державної статистики	Органу державної статистики за місцезнаходженням	не пізніше 7-го числа після звітного періоду
3.	Звіт про використання робочого часу (11.12.2007 №445)	3-ПВ	піврічна	Юридичні особи, відокремлені підрозділи, визначені за переліком органів державної статистики	Органу державної статистики за місцезнаходженням	не пізніше 7-го числа після звітного періоду
4.	Звіт про кількість працівників, їхній якісний склад та професійне навчання (12.02.2007 №223)	6-ПВ	річна	Юридичні особи, відокремлені підрозділи, визначені за переліком органів державної статистики	Органу державної статистики за місцезнаходженням	не пізніше 31 січня року, наступного за звітним
5.	Звіт про кількісний та якісний склад державних службовців та посадових осіб місцевого самоврядування, які займають посади керівників та спеціалістів станом на 31 грудня 200... року (15.10.2007 №353)	9-ДС	річна	Установи (організації), на працівників яких поширюється дія Закону України "Про державну службу" та "Про службу в органах місцевого самоврядування"	Органу державної статистики за місцезнаходженням	не пізніше 8-го січня наступного року
6.	Анкета вибіркового обстеження населення з питань економічної активності (15.10.2003 №344)	1-ЕАН	один раз на місяць	Факіації з інтерв'ювання	Головним управлінням статистики в Автономній Республіці Крим, областях, містах Києві та Управлінням статистики у місті Севастополі	до 5 числа після звітного місяця
7.	Анкета домашнього господарства (15.10.2003 №344)	2-ЕАН	один раз на місяць	Факіації з інтерв'ювання	Головним управлінням статистики в Автономній Республіці Крим, областях, містах Києві та Управлінням статистики у місті Севастополі	до 5 числа після звітного місяця

© Держкомстат України, 1998-2008
Дата останньої модифікації: 15/01/2009

Готово | Інтернет | 14:47

Державна статистична звітність юридичних осіб повинна складатися на основі уніфікованих форм первинної облікової документації. Наказом Держкомстату України №489 від 05.12.2008 р. затверджено такі типові форми первинної облікової документації зі статистики праці:

№ П-1 «Наказ (розпорядження) про прийняття на роботу».

№ П-2 «Особова картка працівника».

№ П-3 «Наказ (розпорядження) про надання відпустки».

№ П-4 «Наказ (розпорядження) про припинення трудового договору (контракту)».

№ П-5 «Табель обліку використання робочого часу».

№ П-6 «Розрахунково-платіжна відомість працівника».

№ П-7 «Розрахунково-платіжна відомість (зведена)».

Підставою для складання форми №9-ДС (річна) є дані первинного обліку службовців за типовою формою №П-2ДС.

Питання організації збору та обробки інформації включають визначення органів, що проводять спостереження, місце його проведення, календар, джерела і способи одержання даних (поштою, електронною

поштою тощо). Також принципово важливим є визначення кадрового, матеріально-технічного та фінансового забезпечення проведення обстежень.

У більшості випадків у проведенні обстежень підприємств з питань статистики праці беруть участь усі територіальні органи державної статистики: районні та Головні управління статистики АР Крим, областей та управління статистики у м. Севастополі, Головне міжрегіональне управління статистики у м. Києві, а також відповідні підрозділи Держкомстату.

На рівні територіальних органів державної статистики проходить процес збору, контролю наданої інформації та перенесення її на електронні носії, а також узагальнення згідно з ідентифікаційними ознаками одиниці спостереження (вид діяльності, місце розташування, форма власності тощо). Розповсюдження узагальненої інформації у визначених обсягах також відбувається на усіх рівнях її обробки.

Відповідно до статті 4 Закону України «Про державну статистику» статистичну звітність з праці подають юридичні особи та їхні відокремлені підрозділи (філії, відділення, представництва, цехи, дільниці, розташовані на іншій території, ніж головна організація) незалежно від форм власності та організаційно-правових форм господарювання, профспілки, благодійні організації, в яких здійснювались нарахування заробітної плати постійному або тимчасовому персоналу та сплачувались внески до фондів соціального страхування.

Юридичні особи та особи, які займаються підприємницькою діяльністю, структурні одиниці суб'єктів господарювання безоплатно подають дані, необхідні для проведення державних статистичних спостережень. Статистичні дані повинні бути достовірними, подаватися у повному обсязі, у встановлені строки і за визначеними адресами. Порядок подання статистичних даних визначається у формах державної звітності, затверджених Держкомстатом.

Державну статистичну звітність за одиницями надання інформації та колом охоплення можна поділити на два види: загальна звітність підприємств

і звітність адміністративних установ (Державного центру зайнятості, Державної податкової адміністрація, інших структур).

За терміном подання форми статистичної звітності з праці поділяються наступним чином: місячні, квартальні, піврічні, річні й такі, що не мають установленної періодичності, а подаються у разі виникнення необхідності. Місячний звіт складається за період з першого по останнє (включно) число звітного місяця, квартальний звіт – за період з першого числа першого місяця кварталу до останнього (включно) числа третього місяця звітного кварталу, річний – за період з 1 січня до 31 грудня.

Державна статистична звітність юридичних осіб надає оперативну інформацію стосовно галузевого складу зайнятого населення (ф. №1-ПВ), чисельності окремих соціально-демографічних груп працівників: пенсіонери за видами пенсій; працівники з вищою освітою; розподіл по укрупнених вікових групах; жінки у відпустках по вагітності та пологах; по догляду за дитиною тощо (ф. №6-ПВ). Подібні дані можна отримати і з вибіркового обстежень політики гнучкості праці на промислових підприємствах. Звітність адміністративних установ надає докладну інформацію по окремих категоріях зайнятих, зокрема по державних службовцях (ф. №9-ДС).

Рух робочої сили спостерігається через форми державної статистичної звітності підприємств (ф. №3-ПВ, розділ II), Державного центру зайнятості (ф. №2-ПН) та інших адміністративних установ (ф. №9-ДС). Дані обстеження економічної активності містять відомості щодо пошуків іншої чи додаткової роботи, а обстеження політики гнучкості праці на промислових підприємствах – прийому-звільнення працівників та попиту на робочу силу.

Основним джерелом даних стосовно робочого часу є форми державної статистичної звітності підприємств №1-ПВ та №3-ПВ. Майже всі ці показники містить програма обстеження політики гнучкості праці на промислових підприємствах, деякі – обстеження робочої сили та витрат на її утримання. Тривалість встановленого (нормального) робочого часу та фактично відпрацьований час отримують за результатами обстеження

економічної активності населення. Таке дублювання показників у різних формах дає можливість проконтролювати достовірність поданої інформації.

Дані стосовно оплати праці містять форми державної статистичної звітності підприємств (ф.№1-ПВ (термінова-місячна), №1-ПВ (термінова-квартальна) та адміністративних установ (ф.№9-ДС), а також програми обох вибіркового обстежень підприємств.

Показники, що характеризують умови праці та стан соціального захисту працівників, одержують з форм державної статистичної звітності підприємств (ф.№1-ПВ(умови праці), №3-ПВ, розділ III). Відомості стосовно підвищення кваліфікації та перепідготовки кадрів знаходяться в формах державної статистичної звітності підприємств (№6-ПВ, розділ II) і адміністративних установ (ф.№9-ДС, №2-ПН). Практично всі дані є в обстеженні політики гнучкості праці на промислових підприємствах; витрати підприємств, пов'язані з перепідготовкою кадрів, відображені в програмі обстеження робочої сили та витрат на її утримання.

Дані державної статистичної звітності юридичних осіб подаються до територіальних органів статистики, обробляються на рівні Головних управлінь статистики в областях (ГУС) і передаються до Головного міжрегіонального управління статистики (ГМУС) для подальшого зведення.

В управлінні статистики праці ГУС будуються вихідні таблиці та проводиться аналіз розрахованих показників. За одержаними результатами видаються публікації:

- по місячних даних – експрес-інформації, експрес-доповіді, бюлетені;
- по кварталних та піврічних даних – аналітичні доповіді, бюлетені;
- за рік – доповіді, збірники.

3. Вибіркові обстеження.

Первинну інформацію органи статистики одержують також шляхом проведення вибіркового обстежень:

- робочої сили та витрат на її утримання;

- політики гнучкості праці на промислових підприємствах;
- населення з питань економічної активності.

Одиницями відбору для вибірових обстежень є підприємства (обстеження робочої сили та витрат на її утримання, обстеження політики гнучкості праці на промислових підприємствах) та домашні господарства (обстеження домогосподарств з питань економічної активності населення, де одиницями спостереження є особи встановленого віку). Таким чином, можна виділити три види одиниць спостереження: підприємства, адміністративні установи та населення.

Міжнародна статистика праці відзначає, що обстеження домогосподарств – це найбільш гнучкий з усіх інструментів збирання інформації. Формулювання, визначення та деталізацію запитань можна легко пристосувати до вимог, що висуваються до даних про економічну активність населення. На практиці деякі критерії, передбачені міжнародними стандартами, можливо застосувати лише при особистому опитуванні, тобто в рамках обстежень домогосподарств. Це єдине джерело, що дозволяє на основі взаємовиключних критеріїв визначити зайнятих, безробітних та економічно неактивних осіб, як цього вимагають міжнародні стандарти. Така гнучкість робить обстеження особливо придатними для того, щоб задовольнити запити різних користувачів та забезпечити міжнародну співставність результатів. При належній організації обстеження може охопити практично всі соціальні групи населення країни, усі сфери економічної діяльності та категорії працівників, включаючи самостійно зайнятих, безкоштовно працюючих членів сім'ї, випадкових працівників сумісників тощо [1]. Зокрема, в Україні ЕАН є єдиним надійним джерелом статистичної інформації про зайнятість населення у неформальному секторі.

Комплексне уявлення про стан економічної активності населення (економічна активність, зайнятість, безробіття, економічна неактивність) надають матеріали вибірових обстежень населення (домогосподарств) з питань економічної активності (ЕАН).

Метою проведення обстежень є одержання інформації про склад та структуру робочої сили, вимірювання зайнятості та напрямків діяльності населення, а також визначення реального рівня безробіття, який враховує загальний обсяг пропозиції робочої силі та застосовується як важливий показник аналізу поточного стану економіки країни. Матеріали обстежень дозволяють оцінити реальні обсяги та зміни пропозиції робочої сили на ринку праці України, проаналізувати тенденції розвитку його кон'юнктури.

Методологія обстеження базується на основних концепціях та визначеннях МОП. Його програма дозволяє одержати основні показники економічної активності (зайнятість, безробіття у визначенні МОП, економічно неактивне населення) за соціально-демографічними характеристиками, статусом і видами зайнятості, віковими групами, видами економічної діяльності, причинами і тривалістю незайнятості. Протягом 1995-1998 рр. обстеження проводилися раз на рік, у 1999-2003 рр. – щоквартально (в останньому місяці кожного кварталу), а з січня 2004 року впроваджені в практику роботи органів державної статистики з щомісячною періодичністю.

У системі Держкомстату для проведення опитування населення була створена мережа постійних працівників, які пройшли відповідне навчання. Крім того, з урахуванням матеріалів Всеукраїнського перепису населення 2001 року був суттєво удосконалений план вибіркової сукупності домогосподарств, в основу побудови якого було покладено сучасні міжнародні наукові розробки та залучені провідні міжнародні та національні експерти у цій сфері. На основі міжнародного досвіду та наукового підходу також було запроваджено постійно діючу систему контролю якості первинної інформації ЕАН через здійснення перевірки роботи працівників, які проводили опитування населення за програмою ЕАН. Таким чином, реалізація комплексу вищеназваних робіт з удосконалення методологічної та організаційної бази ЕАН дозволила суттєво підвищити якість інформаційної бази про ринок праці, у тому числі з точки зору їх динаміки.

Показники вибіркового обстеження населення (домогосподарств) з питань економічної активності є оцінками. Тому при прийнятті рішень щодо напрямів їх використання слід враховувати ступінь надійності відповідних даних. Проте відповідні розрахунки свідчать про високий рівень надійності показників економічної активності, зайнятості та безробіття по Україні загалом, так і за виділеними для загальнонаціонального рівня розрізами. Наприклад, коефіцієнт варіації для оцінки середньорічної чисельності економічно активного населення по Україні дорівнював у 2005 році 0,7%, що свідчить про високу надійність оцінки. Проте регіональні дані, особливо для показника рівня безробіття, не є достатньо надійними.

У зв'язку з вищевикладеними особливостями неможливою є деталізація показників економічної активності, зайнятості та безробіття до рівня адміністративних районів (міст) на основі матеріалів вибіркового обстеження населення з питань економічної активності.

Перспективним напрямком у сфері розширення інформаційної бази за основними показниками економічної активності населення є робота з підвищення якості оцінок зайнятості та безробіття шляхом гармонізації даних з різних джерел інформації і вивчення можливості впровадження методів математичного моделювання для одержання надійних оцінок на регіональному і субрегіональному рівнях. Крім цього, продовжується робота з впровадження сучасних інформаційних технологій обробки даних.

Програма щомісячних вибіркового обстеження має істотні відмінності порівняно із щоквартальною системою організації збору відповідних даних (1999-2003 рр.). Зокрема, збільшені обсяги вибіркової сукупності домогосподарств (у сільській місцевості майже у тричі), що дозволило підвищити надійність даних як загалом по Україні, так і в регіональному розрізі. За експертної підтримки фахівців МОП внесено зміни до інструментарію обстеження, що розширило інформаційні можливості аналізу показників економічної активності, зайнятості та безробіття як на національному, так і в регіональному розрізі.

Базою проведення обстежень виступає сукупність домогосподарств, відібраних в усіх регіонах країни на науково обґрунтованих засадах. З 2004 року щомісячний обсяг вибіркової сукупності домогосподарств формується з урахуванням схеми ротації, за якою кожне відібране домогосподарство повинно опитуватися 6 разів: опитування протягом 3-х місяців – перерва у 9 місяців – опитування протягом 3-х місяців. Обсяг щомісячної вибіркової сукупності домогосподарств становить 18,5 тис. **Впродовж 2005 року було опитано 141,2 тис. респондентів віком 15-70 років, що складає 0,40% постійного населення України зазначеного віку. Кількість проведених інтерв'ю становила 391,1 тис.**

Обстеження охоплює всю територію країни (за винятком територій, що постраждали від аварії на Чорнобильській АЕС), проводиться на науково обґрунтованій вибірці й охоплює щомісяця 0,1% населення у віці 15-70 років, що проживає у відібраних для обстеження домогосподарствах. Воно проводиться за місцем постійного проживання населення спеціально підготовленими працівниками (статистиками) шляхом безпосереднього опитування (на добровільних засадах) осіб віком 15-70 років (включно).

До домашнього господарства належать всі особи, які разом проживають та ведуть спільне господарство. Обстеженню підлягають члени одного домогосподарства у віці 15-70 років (включно), які постійно проживають в цьому домашньому господарстві (незалежно від наявності реєстрації та її характеру).

В той же час обстеженню не підлягають:

а) домогосподарства:

– в яких всі особи молодші 15 років та старші 70 років;

– в яких проживає одинока особа, яка має явні розумові чи інші відхилення, через що не спроможна надати об'єктивну інформацію, необхідну для заповнення анкети;

– територіально розташовані у зоні відчуження (І зона) та зоні безумовного (обов'язкового) відселення (ІІ зона) радіаційного забруднення внаслідок катастрофи на Чорнобильській АЕС.

б) особи, які належать до нижчезазначених категорій:

– студенти та учні всіх навчальних закладів, які виїхали та тимчасово проживають в іншій місцевості;

– особи, які перебувають на військовій строковій службі (крім осіб, призваних на військово-навчальні збори), а також курсанти, які проживають у казармах;

– особи, які перебувають в інституціональних закладах (у місцях позбавлення волі, будинках-інтернатах, будинках для осіб похилого віку тощо);

– особи, які в період відвідування домогосподарства були тимчасово відсутні та їхнє повернення не очікується впродовж наступних 12 місяців.

Опитування населення проводиться на основі запитальників за формами, затвердженими наказом Держкомстату від 15.10.2003 №344:

– форма № 1-ЕАН «Анкета вибіркового обстеження з питань економічної активності»;

– форма № 2-ЕАН «Анкета домашнього господарства».

В анкеті за формою № 1-ЕАН містяться такі основні облікові ознаки, за якими отримують інформацію про:

– наявність роботи (заняття) оплачуваної або безкоштовної на сімейному підприємстві чи в бізнесі, в особистому селянському господарстві, надання послуг з метою обміну на товари (послуги);

– наявність місця роботи, де респонденти тимчасово не працювали;

– характеристики основної роботи (заняття): за видом економічної діяльності, формою господарювання, професією (спеціальністю), статусом зайнятості, тривалістю робочого тижня, причинами роботи неповний робочий день (тиждень), причинами та тривалістю тимчасової відсутності на роботі;

- пошук роботи незайнятими особами, його тривалість та готовність приступити до роботи;
- причини та тривалість незайнятості;
- наявність реєстрації в державній службі зайнятості;
- відомості щодо останнього місця роботи за видом економічної діяльності, професією (спеціальністю).

На основі відповідей на запитання форми № 1-ЕАН та відповідно до правил пріоритетності респонденти класифікуються як зайняті, безробітні або економічно неактивні.

Форма № 2-ЕАН є важливим організаційним інструментом, що дозволяє отримати дані про соціальні характеристики респондентів та організувати їх актуалізацію впродовж усього терміну опитування відібраних домогосподарств.

На базі запитань форми отримують таку інформація:

- відомості про кількість осіб, які проживають у домогосподарстві та підлягають опитуванню;
- загальні відомості про респондентів: стать, вік, сімейний стан, родинні стосунки; громадянство; рівень освіти, наявність професійної освіти, форма навчання у закладі освіти, одержання пенсії;
- причини змін у складі домогосподарства;
- участь членів домогосподарства в обстеженні.

Вибіркове обстеження домашніх господарств з питань економічної активності населення надає також повну інформацію стосовно чисельності та демографічної (стать, вік, освіта, сімейний стан) структури зайнятого населення і містить унікальні відомості про статус зайнятості та види економічної діяльності. Крім того, деякі його дані використовуються для визначення окремих категорій при розрахунку середньорічної чисельності зайнятого населення.

4. Адміністративні дані.

Законом України «Про державну статистику» визначено, що «адміністративні дані – дані, отримані на підставі спостережень, проведених органами державної влади (за винятком органів державної статистики), органами місцевого самоврядування та іншими юридичними особами відповідно до законодавства та з метою виконання адміністративних обов'язків та завдань, віднесених до їх компетенції». Законом визначено (стаття 16) взаємовідносини органів державної статистики з іншими органами державної влади, органами місцевого самоврядування, юридичними особами, що займаються діяльністю, пов'язаною із збиранням та використанням адміністративних даних і передбачено:

– обов'язкове погодження в органах державної статистики методології та звітної документації, що пов'язані із збиранням та використанням адміністративних даних, а також методології складання даних банківської і фінансової статистики, статистики платіжного балансу тощо;

– безкоштовне надання на вимогу органів державної статистики адміністративних даних, отриманих органами, що займаються діяльністю, пов'язаною з їх збиранням та використанням, а також даних банківської і фінансової статистики, статистики платіжного балансу тощо.

Такий підхід забезпечує можливість застосування стандартних класифікацій, концепцій та узгодженість методології щодо визначення однойменних показників, а також доповнення інформаційної бази про ринок праці.

Згідно з міжнародними статистичними стандартами щодо отримання інформації про ринок праці адміністративні дані державної служби зайнятості є одним із ключових джерел моніторингу цієї сфери.

Конвенція МОП № 88 (стаття 6) про організацію служби зайнятості, ухвалена Генеральною конференцією МОП, що була скликана в рамках тридцять першої сесії (17 червня 1948 року), надала широкі повноваження державній службі зайнятості у сфері інформації про стан ринку праці. Вона уповноважила державні служби зайнятості «... у співробітництві з іншими

органами влади і там, де це доцільно – з роботодавцями та профспілками, збирати і вивчати всю наявну інформацію щодо становища на ринку зайнятості та про його імовірну еволюцію як по всій країні взагалі, так і по окремих галузях промисловості, професіях і районах та систематично і без затримки надавати ці відомості органам влади, зацікавленим організаціям роботодавців і працівників та громадськості».

Державна служба зайнятості України, створена в грудні 1990 року, є, практично, ровесницею незалежної України. За цей час відбулася трансформація системи соціального забезпечення на випадок безробіття у систему загальнообов'язкового державного соціального страхування на випадок безробіття.

Згідно з положеннями статті 19 Закону України «Про зайнятість населення» державна служба зайнятості:

- аналізує і прогнозує попит на робочу силу та її пропозицію, інформує населення і державні органи управління про стан ринку праці;

- консультує громадян, власників підприємств, установ і організацій або уповноважені ними органи, які звертаються до служби зайнятості, про можливість одержання роботи і забезпечення робочою силою, вимоги, що ставляться до професії, та з інших питань, що є корисними для сприяння зайнятості населення;

- веде облік вільних робочих місць і громадян, які звертаються з питань працевлаштування;

- здійснює у порядку, встановленому законодавством, збір та опрацювання адміністративних даних, які відображають стан ринку праці та становище в сфері зайнятості населення;

- надає допомогу громадянам у підборі підходящої роботи і власникам підприємств, установ, організацій або уповноваженим ними органам у підборі необхідних працівників;

- організує при потребі професійну підготовку і перепідготовку громадян у системі служби зайнятості або направляє їх до інших навчальних

закладів, що ведуть підготовку та перепідготовку працівників, сприяє підприємствам у розвитку та визначенні змісту курсів навчання і перенавчання;

- надає послуги по працевлаштуванню та професійній орієнтації працівникам, які бажають змінити професію або місце роботи (у зв'язку з пошуками високооплачуваної роботи, зміною умов і режиму праці тощо), вивільнюваним працівникам і незайнятому населенню;

- реєструє безробітних і надає їм у межах своєї компетенції допомогу, в т.ч. і грошову;

- бере участь у підготовці перспективних і поточних державних і територіальних програм зайнятості та заходів щодо соціальної захищеності різних груп населення від безробіття.

З метою ефективного забезпечення покладених на державну службу зайнятості відповідних завдань, здійснюється розроблення та впровадження сучасних інформаційних технологій. Зокрема, робота за Єдиною технологією обслуговування незайнятого населення (ЄТОНН) дозволила державній службі зайнятості суттєво скоротити пошук роботи безробітними та підбір фахівців роботодавцями. Впровадження Єдиної інформаційно-аналітичної системи служби зайнятості України (ЄІАС), що базується на сучасних Інтернет-технологіях та об'єднує всі центри зайнятості в глобальну інформаційну мережу, дає змогу підняти рівень соціального захисту населення від безробіття на якісно новий рівень.

У Законі України «Про зайнятість населення» (стаття 20) щодо участі підприємств, установ і організацій у реалізації державної політики зайнятості обумовлена обов'язковість для підприємств, установ і організацій, незалежно від форм власності, реєстрації у місцевих центрах зайнятості за місцезнаходженням як платників зборів до державного фонду сприяння зайнятості населення, а також щодо щомісячного надання у повному обсязі інформації про наявність вільних робочих місць (вакантних посад) та дані про працівників, які працюють неповний робочий день (тиждень), якщо це не

передбачено трудовим договором, або не працюють у зв'язку з простоєм виробництва із незалежних від них причин і в десятиденний строк – про всіх прийнятих працівників, згідно з формами державної статистичної звітності та первинного обліку, затвердженими у встановленому порядку. Несвоєчасна реєстрація або відмова від неї, неподання статистичних даних або подання їх недостовірними, чи із запізненням тягнуть за собою накладення на службових осіб штрафу у розмірі, передбаченому законодавством України.

Таким чином, державна служба зайнятості, з одного боку, акумулює інформацію роботодавців про потребу в робочій силі, вивільнених та прийнятих на роботу працівників тощо, а, з іншого боку, сама надає інформацію про кількість населення, що звернулося за допомогою у пошуках роботи до цієї установи, його працевлаштування, надання соціальної допомоги щодо захисту від безробіття.

Державна служба зайнятості є джерелом корисної інформації про короткотермінові коливання пропозиції і попиту на робочу силу, оскільки точно, своєчасно та безперервно реєструє інформацію про осіб, які шукають роботу та звернулися до цієї установи за відповідною допомогою, а також вакансії. Аналітичну та практичну користь являють також адміністративні дані про обсяги та якісні характеристики соціальних послуг, що надаються названою установою згідно з положеннями законів України «Про зайнятість населення» та «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття».

Враховуючи певні обмеження щодо надійності даних вибіркового обстежень домогосподарств, дані державної служби зайнятості, згідно з міжнародним досвідом, застосовуються для отримання даних про безробіття по малих територіях та для аналізу динаміки цього явища.

Для забезпечення діяльності державної служби зайнятості щодо працевлаштування громадян, які шукають роботу, комплектування вакансій, заявлених роботодавцями, надання соціальних гарантій працівникам, які вивільнюються, функціонує система отримання адміністративних даних від

підприємств, установ та організацій. Зазначені дані отримують за такими формами звітності:

№ 3-ПН «Звіт про наявність вакансій»;

№ 4-ПН (план) «Звіт про заплановане вивільнення працівників»;

№ 4-ПН (факт) «Звіт про фактичне вивільнення працівників»;

№ 5-ПН «Звіт про прийнятих працівників».

Зазначені форми підготовлено відповідно до положень статті 19.1 Закону України «Про інформацію» та статті 20 Закону України «Про зайнятість населення», затверджені та введені в дію наказом Міністрації України від 19.12.2005 № 420.

Названі форми містять статистичні показники щодо характеристик вакантних робочих місць та вимог до претендентів на працевлаштування, інформацію про працівників, які підлягають вивільненню та про тих, що фактично були вивільнені, про працівників які були прийняті на роботу, в тому числі за направленням центрів зайнятості, а також на нові робочі місця. У відповідних інструкціях до форм відображені методологічні роз'яснення щодо заповнення вказаних форм звітності.

Первинні дані зазначених форм доповнені інформацією про чисельність незайнятого населення та окремих його характеристик, (а також працевлаштування, організацію та проведення професійного навчання та громадських робіт), акумулюються у затверджених Наказом Держкомстату (від 31.12.97 № 120), за поданням Міністерства праці та соціальної політики України, формах статистичної звітності з працевлаштування та зайнятості населення:

– №1-ПН (працевлаштування) «Звіт про працевлаштування і зайнятість населення, яке звернулося до служби зайнятості України» (місячна);

– №2-ПН (працевлаштування) «Звіт про працевлаштування і зайнятість населення, яке звернулося до служби зайнятості України» (за 1 квартал, півріччя, 9 місяців, рік).

Вищевказаним наказом передбачено, що методологічне керівництво щодо заповнення зазначених форм, збір та розробку інформації здійснює Міністерство праці та соціальної політики України. Показники, що передбачені у формах, охоплюють дані стосовно обліку безробітних, які зареєстровані у державній службі зайнятості, їх працевлаштування (в тому числі на заброньовані робочі місця), професійного навчання, призначення і виплат допомоги по безробіттю та інших характеристик.

Державною службою зайнятості здійснюється моніторинг стану працевлаштування громадян України за кордоном, а також працевлаштування іноземних громадян та осіб без громадянства на території України.

Слід відмітити, що адміністративні дані державної служби зайнятості не можуть дати повної картини ситуації на ринку праці з таких причин. По-перше, до цієї установи за допомогою у пошуках роботи звертається лише частина безробітних осіб, а інформація про вакансії спирається на дані, офіційно надані цій установі з боку роботодавців, які контактують з державною службою зайнятості. Реєстри щодо незайнятих осіб, які звернулися до цієї установи за допомогою у працевлаштуванні, та вакансій побудовані таким чином, щоб у першу чергу сприяти виконанню основних її функцій щодо працевлаштування, а також вчасного та якісного надання інших соціальних послуг щодо захисту від безробіття. Це означає, що інформація, яка міститься у реєстрах державної служби зайнятості, є обмеженою, оскільки в Україні, як і в більшості країн, частина операцій з працевлаштування відбувається без участі цієї установи. Незважаючи на те, що адміністративні дані державної служби зайнятості мають обмежений діапазон, вони все ж можуть дати уявлення про розвиток ринку праці, особливо на місцевому рівні. Це справедливо принаймні по відношенню до того сегменту ринку праці, що потрапляє до діапазону обслуговування цією установою щодо потреб незайнятого населення у захисті від безробіття.

5. Перепис населення – періодичне суцільне державне статистичне спостереження, що включає в себе збирання демографічних і соціально-економічних даних, які на встановлену дату характеризують чисельність та склад населення країни, а також оброблення, узагальнення, поширення та використання його результатів. Відповідно до резолюції Економічної і Соціальної Ради Організації Об'єднаних Націй від 19 липня 1995 року щодо проведення країнами-членами ООН у період 1995-2004 рр. національних переписів населення, 5 грудня 2001 року в Україні відбувся Всеукраїнський перепис населення. Це перший національний перепис населення, оскільки попередній було проведено у 1989 році, тобто до набуття Україною статусу незалежності.

Перепис населення – це процес збирання, оброблення, оцінки, аналізу і опублікування або поширення іншими засобами демографічних, економічних та соціальних даних станом на встановлену дату по відношенню до всіх осіб, які перебувають у тій чи іншій країні або в її чітко визначеній частині. Таке визначення перепису населення наведене у першому переглянутому виданні «Принципів та рекомендацій щодо переписів населення і житла», яке було підготовлене під керівництвом Статистичної комісії Організації Об'єднаних Націй у 1999 році. Воно є досить повним і цілком відповідає прийнятому в нашій країні поняттю щодо вказаного статистичного спостереження.

Законом України «Про Всеукраїнський перепис населення» від 19 жовтня 2000 року № 2058-ІІІ встановлені правові, економічні та організаційні засади проведення перепису населення, права, обов'язки та взаємну відповідальність суб'єктів перепису населення, а також гарантії держави щодо захисту отриманої у ході опитування конфіденційної інформації.

Метою проведення першого Всеукраїнського перепису населення було одержання об'єктивної інформації про докорінні зміни, які відбулися в соціально-економічному житті та устрої незалежної України, створення інформаційної бази демографічних та соціально-економічних даних щодо чисельності населення, його національного, мовного, сімейного складу,

розподілу за віком, статтю, громадянством, рівнем освіти, джерелами засобів існування, професійної приналежності, статусом зайнятості, міграційною активністю, тощо як по країні загалом, так і за всіма її адміністративно-територіальними одиницями .

Первинною одиницею спостереження під час проведення переписів населення є фізична особа, яка ідентифікується у межах домогосподарства (сім'ї). В свою чергу, домогосподарство як окрема одиниця спостереження ідентифікується у межах приміщення під час вивчення житлових умов населення, тобто житлове приміщення також є одиницею спостереження у процесі перепису населення. У випадку одночасного проведення перепису населення і житла, (це робиться у багатьох країнах світу), домогосподарства, житлові приміщення і будівлі розглядаються як окремі одиниці спостереження перепису житла.

Перепис населення здійснювався спеціально підготовленими обліковцями шляхом опитування населення та запису в переписну документацію (формуляр) наданих респондентом відомостей без їх документального підтвердження.

Як відмічають провідні фахівці системи Держкомстату, у методологічному плані найбільші труднощі мали місце під час збирання відомостей від населення з таких запитань:

Рівень освіти. Згідно з прийнятим в Україні новим законодавством про освіту технікуми, коледжі, училища вважаються вищими навчальними закладами, тобто для осіб, що їх закінчили, отже не існує рівня освіти, який відмічався у переписних листах минулого перепису населення – середня спеціальна освіта, що ускладнює забезпечення співставності даних з результатами попереднього перепису населення 1989 року.

Місце роботи і вид економічної діяльності. Опитуване зайняте населення не завжди точно повідомляло назву основного місця роботи, ще гірше визначався респондентами вид економічної діяльності підприємств, що у подальшому значно ускладнювало кодування відповідей. Особливо великі

труднощі виникали під час надання відповідей на це запитання особами, зайнятими у малому бізнесі.

Основне заняття опитуваного. Виявилося, що певна частина працездатного населення району або перебувала у неоплачуваній тривалій відпустці, або зовсім не працювала і була зайнята якимось іншим чином, але через те, що трудові відносини з підприємством зберігалися, опитувані традиційно називали свою основну професію. Певні методологічні труднощі виникли під час визначення основного заняття осіб, у яких основним джерелом засобів існування був прибуток від особистого селянського господарства.

На основі матеріалів Всеукраїнського перепису населення була отримана детальна інформація про територіальний розподіл постійного населення по всій території України. Ці параметри були взяті за основу побудови генерального плану загальнонаціональної територіальної вибірки, на основі якої реалізована діюча програма вибіркових обстежень населення з питань економічної активності (ЕАН). Крім того, матеріали перепису з урахуванням актуалізації за даними демографічної статистики виступають як інформаційне підґрунтя щодо:

- розповсюдження результатів ЕАН на генеральну сукупність;
- актуалізації та здійснення ретроспективних перерахунків основних показників ринку праці на національному та регіональному рівнях;
- для побудови експериментальних статистично-математичних моделей показників ринку праці для субрегіонального рівня.

З метою відображення інформації про соціально-економічні характеристики населення на основі програми Всеукраїнського перепису було отримано дані про розподіл населення за:

- основним джерелом засобів існування, віковими групами та рівнем освіти;
- групами занять, віком та рівнем освіти;
- видами економічної діяльності, віком та рівнем освіти;

– місцем знаходження роботи, віком, рівнем освіти, видами економічної діяльності, групами занять та статусом зайнятості;

– за статусом зайнятості, віком, рівнем освіти, видами економічної діяльності та групами занять.

Зазначені дані за статтю та місцем проживання населення у розрізі Автономної Республіки Крим, 24 областей та міст Києва і Севастополя розміщені на Інтернет-сторінці Держкомстату, де в тому числі можливо ознайомитися з методологічними визначеннями, прийнятими для тих чи інших соціально-економічних груп в рамках програми Всеукраїнського перепису.

Слід відмітити, що за матеріалами Всеукраїнського перепису населення була розрахована чисельність зайнятого населення, що суттєво відрізнялася від однойменних даних з інших статистичних джерел. Такі розбіжності у показниках зайнятості населення обумовлені методологічними відмінностями перепису від інших державних статистичних спостережень щодо методу спостереження, звітного періоду, інструментарію та системи збору інформації, а також методики розрахунку показників зайнятості, зокрема щодо порядку врахування окремих категорій зайнятого населення. Наприклад, на відміну від Всеукраїнського перепису, в інструментарії ЕАН наявна черга спеціальних запитань, що дозволяють більш повно охопити неформальну зайнятість та врахувати сезонних і тимчасово незайнятих працівників, які мають гарантію повернення на робоче місце.

За Переписом населення чисельність зайнятого населення віком 15-70 років у грудні 2001 року становила 17,3 млн. осіб. Проте за матеріалами ЕАН на відповідну дату кількість зайнятих цієї вікової групи складала 19,8 млн. осіб та була більшою по відношенню до однойменної оцінки Перепису на 15,8%, або на 2,7 млн. осіб.

Також, відповідно до методології перепису дані про вид економічної діяльності зайнятого населення характеризують напрямок прикладання праці кожної конкретної особи. На відміну від методології перепису, віднесення

зайнятих осіб до певного виду економічної діяльності в рамках інших державних статистичних спостережень здійснюється згідно з основним (переважаючим) видом економічної діяльності підприємства, установи та організацій, або власної справи за місцем роботи.

6. Національні статистичні класифікації.

Національні (державні) статистичні класифікації (класифікатори) призначені для групування та систематизації інформації про поняття, об'єкти, явища, тощо в стандартний формат, що допомагає визначити їх подібність.

Відповідно до положень чинного законодавства, національні класифікатори прирівнюються до національних стандартів України, які, в свою чергу, ототожнюються з державними стандартами України, що прийняті центральним органом виконавчої влади з питань стандартизації та мають бути доступними для широкого кола користувачів. Таким чином, державні класифікатори одночасно є національними класифікаторами.

В національному законодавстві розрізняють поняття "класифікація" та "класифікатор". У цьому контексті **класифікатор** – це документ, в якому відповідно до прийнятих ознак класифікації та методів кодування об'єкти класифікації розподілені на угруповання і цим угрупованням та об'єктам класифікації надано коди. **Класифікація** – це розподілення множини об'єктів на підмножини на підставі їх схожості чи несхожості.

В той же час, у вітчизняній статистичній науці класифікатори та класифікації (або номенклатури) розрізняють залежно від того, що класифікується: об'єкт чи явище. **Класифікатором** є систематизований перелік об'єктів (продукції, адміністративно-територіальних одиниць тощо), кожному з яких надано певний код. Відповідно, **класифікацією** є систематизований перелік явищ, (наприклад, видів економічної діяльності), кожному з яких надано певний код. Отже, в національній статистичній практиці документ, який використовується для групування та кодування

інформації про об'єкти та явища, може бути як **класифікатором**, так і **класифікацією**.

Типологія статистичних класифікацій залежить від:

- сфери їх застосування;
- предметної області;
- ступеню гармонізації;
- рівня розповсюдження тощо.

Так, у державній статистичній діяльності класифікації застосовуються в системі ведення Єдиного державного реєстру підприємств та організацій України (ЄДРПОУ) та статистичних реєстрів, статистиці національних рахунків, інших галузях статистики.

Щодо предметної області класифікації розподіляються на **економічні** (Класифікація видів економічної діяльності, Класифікація інституційних секторів економіки, Номенклатура продукції промисловості), **соціальні** (Класифікатор професій), **юридичні** (Класифікація організаційно-правових форм господарювання), **географічні** (Класифікатор об'єктів адміністративно-територіального устрою України).

За ступенем гармонізації розрізняють класифікації модельні (довідкові), похідні та пов'язані.

Модельні (довідкові) класифікації – це класифікації, які отримали широке призначення та офіційну згоду, а також схвалені та рекомендовані у якості моделей для розроблення чи перегляду відповідних класифікацій відносно структури, характеру та визначення категорій. Так, міжнародні статистичні класифікації – це модельні класифікації, схвалені Статистичною комісією ООН або іншими компетентними міжнародними організаціями, такими як Всесвітня митна організація, Міжнародний валютний фонд або Міжнародна організація праці, залежно від предметної області.

Похідні класифікації базуються на відповідних модельних (довідкових) класифікаціях. Групи в похідних класифікаціях створюються шляхом

переміщення та/або деталізації (дезагрегації) позицій однієї чи більше модельних класифікацій.

Пов'язані класифікації – це класифікації, які забезпечують сукупність організованих категорій для тих самих змінних (змінної), що і у відповідних модельних класифікаціях, але в яких категорії можуть лише частково відноситися до категорій, визначених в модельних класифікаціях, або вони можуть бути пов'язані з модельною класифікацією лише на певних рівнях структури.

За рівнем розповсюдження класифікації бувають **міжнародні** (класифікації ООН), **регіональні** (класифікації ЄС), **національні** (класифікації України або інших держав).

У міжнародній статистичній практиці основні статистичні класифікації видів економічної діяльності, продукції та товарів поєднані у взаємопов'язану систему. В Україні **систему національних класифікацій** розроблено на виконання постанови Кабінету Міністрів України від 04.05.93 р. № 326 "Про Концепцію побудови національної статистики України та Державну програму переходу на міжнародну систему обліку і статистики". З огляду на це, для забезпечення можливості порівняння статистичних даних, при створенні основних національних статистичних класифікацій видів економічної діяльності, продукції, товарів у якості базових були використані похідні європейські класифікації у незмінному вигляді, а деталізація (дезагрегація), що враховує національні особливості, здійснена на нижчих рівнях класифікації. Такий підхід забезпечив єдину інтерпретацію національних класифікацій з міжнародними, стандартизацію термінів, визначень, пояснень.

Разом з цим, у державній статистичній діяльності застосовуються статистичні класифікації без статусу. Це так звані локальні довідники, які створюються безпосередньо структурними підрозділами Держкомстату для вирішення окремих конкретних завдань оброблення статистичної інформації державних статистичних спостережень.

Система національних статистичних класифікацій не є статичною, незмінною структурою і потребує постійного супроводження та удосконалення. Зміни у чинному законодавстві, перегляд міжнародних модельних статистичних класифікацій, виникнення нових потреб у вивченні певних об'єктів та явищ потребують внесення відповідних змін до класифікацій.

До класифікацій, які використовують органи державної статистики для проведення державних статистичних спостережень у сфері статистики праці, належать:

- Класифікатор об'єктів адміністративно-територіального устрою України ДК 014-97;
- Класифікація видів економічної діяльності ДК 009-2005;
- Класифікація організаційно-правових форм господарювання ДК 002:2004;
- Класифікатор професій ДК 003-05;
- Класифікація держав світу;
- Класифікація інституційних секторів економіки України.

Класифікатор об'єктів адміністративно-територіального устрою України (КОАТУУ) призначено для забезпечення достовірності, цілісності, співставності статистичної інформації в різних розрізах усіх видів економічної діяльності.

КОАТУУ складається з кодів та назв усіх адміністративно-територіальних об'єктів України, які згруповані за ознаками територіальної спільності, історичних, економічних, географічних, етнічних і культурних особливостей. Об'єктами класифікації в КОАТУУ є: АРК, області, райони, міста, райони у містах, селища міського типу, селища, села тощо. Уся множина об'єктів розподілена за територіальною ознакою та адміністративною підпорядкованістю на чотири рівні ієрархічної класифікації. До кожного рівня класифікації входять об'єкти, що підпорядковані об'єктами попереднього рівня.

Перший рівень класифікації включає АРК, області, міста, що мають спеціальний статус (м. Київ, м. Севастополь). Другий рівень включає міста обласного підпорядкування, райони АРК і областей, райони в містах, що мають спеціальний статус. Третій рівень класифікації включає міста районного підпорядкування, райони в містах обласного підпорядкування, селища міського типу, сільські ради. До четвертого рівня класифікації належать села і селища.

Національний класифікатор України «Класифікація видів економічної діяльності» (КВЕД) є складовою системи національних класифікаторів. КВЕД розроблено на виконання Постанови Кабінету Міністрів України від 04.05.93 р. № 326 "Про Концепцію побудови національної статистики України та Державну програму переходу на міжнародну систему обліку і статистики". Розроблення КВЕД здійснено на базі міжнародної статистичної класифікації видів діяльності Європейського Союзу – Nomenclature of Activities European Community (NACE, Rev.1, mod.7).

За методологічними засадами, принципами побудови та призначенням КВЕД є статистичною класифікацією, створеною як інструментарій для систематизації та групування економічної та соціальної інформації у стандартний формат, який дає змогу обробляти та аналізувати значні обсяги інформації.

Код виду діяльності є одним з основних показників стратифікації статистичної сукупності для організації суцільних та вибіркового статистичних спостережень і основним його призначенням є забезпечення:

- статистичного обліку підприємств і організацій за видами економічної діяльності у Єдиному державному реєстрі підприємств та організацій України (ЄДРПОУ);
- проведення статистичних обстежень економічної діяльності та аналізу статистичної інформації на макрорівні (складання міжгалузевих

балансу виробництва і розподілу товарів та послуг відповідно до системи національних рахунків);

– зіставлення національної статистичної інформації з міжнародною шляхом застосування єдиної статистичної термінології, статистичних одиниць та принципів визначення та зміни видів економічної діяльності підприємств та організацій.

Об'єктами класифікації в КВЕД є види економічної діяльності статистичних одиниць (юридичних осіб, відокремлених підрозділів юридичних осіб, фізичних осіб-підприємців тощо), які на вищих рівнях класифікації групуються у галузі.

КВЕД побудовано за ієрархічною системою кодування із застосуванням літерно-цифрового коду. Літерні позначення секцій та підсекцій використовуються як рубрикатор та не використовуються при кодуванні. Подальша деталізація секцій та підсекцій КВЕД – розділ, група, клас, підклас – позначається цифровими кодами.

Загальне кодове позначення об'єктів КВЕД має таку структуру:

Y YY XX.XX.X

- Де Y - секція (літери латинської абетки від А до Q)
 YY - підсекція (є тільки у секціях "С" та "D")
 XX - розділ
 XX.X - група
 XX.XX - клас
 XX.XX.X - підклас

Структура Класифікації видів економічної діяльності за класифікаційними рівнями

Секція	Кількість				
	Підсекцій	Розділів (XX)	Груп (XX.X)	Класів (XX.XX)	Підкласів (XX.XX.X)
A		2	6	14	15
B		1	1	2	2
C	2	5	13	16	20
D	14	23	103	242	278
E		2	4	7	7
F		1	5	17	26

G		3	19	79	104
H		1	5	8	9
I		5	14	21	30
J		3	5	12	12
K		5	23	39	45
L		1	3	10	17
M		1	4	6	8
N		1	3	7	10
O		4	12	30	33
P		3	3	3	3
Q		1	1	1	1
17	16	62	224	514	620

Ведення КВЕД здійснюється Держкомстатом України та Науково-технічним комплексом статистичних досліджень Держкомстату України.

Підставою для змін є відповідні зміни у базовій міжнародній статистичній класифікації НАСЕ або обґрунтована потреба у внесенні змін на національному рівні КВЕД у зв'язку із структурними змінами в економіці України.

Державний класифікатор «Класифікація організаційно-правових форм господарювання» (КОПФГ) розроблено на виконання постанови Кабінету Міністрів України від 4 травня 1993 р. № 326 "Про Концепцію побудови національної статистики України та Державну програму переходу України на міжнародну систему статистики і обліку".

Об'єктом класифікації є визначені чинним законодавством організаційно-правові форми юридичних осіб та їх відокремлені підрозділи: філії, представництва, а також підприємці–фізичні особи, які не мають статусу юридичної особи.

Класифікатор призначено для використання органами державного управління та іншими користувачами для обліку, збирання й оброблення статистичної та адміністративної інформації щодо державної реєстрації, аналізування та узагальнювання результатів економічної діяльності суб'єктів господарської (зокрема підприємницької) діяльності, ведення державних реєстрів: Єдиного державного реєстру підприємств та організацій України (ЄДРПОУ), Єдиного державного реєстру юридичних осіб та фізичних осіб-підприємців, Реєстру корпоративних прав держави та інших.

Кожна позиція класифікатора структурно складається з тризначного ідентифікаційного коду та назви організаційно-правової форми господарювання. Ідентифікаційний код будується, використовуючи серійно-порядковий метод кодування. Початкові коди серій (100, 200, 300, 400, 500, 600, 800 та 900) та їхні назви використовують для узагальнювання об'єктів класифікації і не призначені для безпосереднього кодування суб'єктів господарської та іншої діяльності.

Ведення КОПФГ здійснює Державний комітет статистики України. Підставою для внесення змін до класифікатора є відповідні зміни законодавчих актів України. Повідомлення про зміни до класифікатора публікують в щомісячному інформаційному покажчику “Стандарти” Держспоживстандарту України.

У Класифікаторі наведено основні загальні визначення, що стосуються організаційно-правових форм господарювання. При цьому під організаційно-правовою формою господарювання розуміють форму здійснювання господарської (зокрема підприємницької) діяльності з відповідною правовою основою, яка визначає характер відносин між засновниками (учасниками), режим майнової відповідальності по зобов'язаннях підприємства (організації), порядок створення, реорганізації, ліквідації, управління, розподілу одержаних прибутків, можливі джерела фінансування діяльності тощо. Юридична особа – організація, створена і зареєстрована у встановленому законом порядку. Юридична особа може бути створена шляхом об'єднання осіб та (або) майна. Юридичні особи, залежно від порядку їх створення, поділяються на юридичних осіб приватного права та юридичних осіб публічного права. Юридична особа приватного права створюється на підставі установчих документів. Юридична особа публічного права створюється розпорядчим актом Президента України, органу державної влади, органу влади Автономної Республіки Крим або органу місцевого самоврядування.

Господарська діяльність – діяльність суб'єктів господарювання у сфері суспільного виробництва, спрямована на виготовлення та реалізацію продукції, виконання робіт чи надання послуг вартісного характеру, що мають цінову визначеність.

Некомерційна господарська діяльність – самостійна систематична господарська діяльність, здійснювана суб'єктами господарювання, спрямована на досягнення економічних, соціальних та інших результатів без мети одержання прибутку.

Підприємницька діяльність – самостійна ініціативна, систематична, на власний ризик господарська діяльність, здійснювана суб'єктами господарювання (підприємцями) з метою досягнення економічних і соціальних результатів та одержання прибутку.

Суб'єкти господарювання – учасники господарських відносин, які здійснюють господарську діяльність, реалізуючи господарську компетенцію (сукупність господарських прав та обов'язків), мають відокремлене майно і несуть відповідальність за своїми зобов'язаннями в межах цього майна, крім випадків, передбачених законодавством.

Суб'єктами господарювання є:

– господарські організації – юридичні особи, державні, комунальні та інші підприємства, а також інші юридичні особи, які здійснюють господарську діяльність та зареєстровані в установленому законом порядку;

– громадяни України, іноземці та особи без громадянства, які здійснюють господарську діяльність та зареєстровані відповідно до закону як підприємці.

Держава, органи державної влади та органи місцевого самоврядування не є суб'єктами господарювання.

У Класифікаторі наведено об'єкти організаційно-правових форм господарювання – підприємство, господарське товариство, кооператив, організація (установа, заклад) та їх різновиди.

Класифікатор професій (КП) призначений для застосування центральними органами виконавчої влади, органами місцевого самоврядування, Федерацією роботодавців України, всіма суб'єктами господарювання під час запису про роботу в трудовій книжці працівника.

Цей класифікатор забезпечує інформаційну підтримку для вирішення таких завдань:

- розрахунок кількості працівників, обліку складу і розподілу кадрів за професійними угруповуваннями різних рівнів класифікації, планування потреби в кадрах тощо;

- опрацювання та систематизації статистичних даних з праці за професійними ознаками;

- аналізу та підготовки статистичних даних стосовно зайнятості, освіти, підготовки та перепідготовки кадрів, вивільнення тощо;

- підготовки статистичних даних для періодичних оглядів зі статистики праці, що розробляються МОП;

- контроль та аналіз міжнародної міграції робочої сили, міжнародного набору та працевлаштування працівників.

Під час розроблення КП за основу було прийнято Міжнародну стандартну класифікацію професій 1988 року (ISCO-88: International Standard Classification of Occupations/ILO, Geneva), яку Міжнародна конференція статистики праці Міжнародного бюро праці рекомендувала для переведення національних даних у систему, що полегшує міжнародний обмін професійною інформацією.

Класифікація ґрунтується на концепціях ISCO-88 про роботу та кваліфікацію. Робота – певні завдання та обов'язки, що виконані, виконуються чи повинні бути виконані однією особою. Кваліфікація – здатність виконувати завдання та обов'язки відповідної роботи. У дипломі спеціаліста (молодшого спеціаліста) чи іншому документі про професійну підготовку кваліфікація визначається через назву професії (інженер-механік,

економіст, токар, секретар-стенографістка тощо). Професія – здатність виконувати подібні роботи, які вимагають від особи певної кваліфікації.

Об'єктами класифікації в КП є професії. Робота є статистичною одиницею, що класифікується відповідно до кваліфікації, необхідної для її виконання. Кваліфікація визначається рівнем освіти і спеціалізацією. У розділах 5, 7 та 8, крім того, використовується також додаткова, порівняно з ISCO-88, ознака, а саме – кваліфікаційний рівень робіт, що виконуються.

Структурно класифікатор складається з кодів та назв класифікаційних угруповань (розділів, підрозділів, класів, підкласів та груп професій). Кодові позначення складаються з цифр від 0 до 9 та крапки.

Ознаки класифікації розташовано в такій послідовності:

- рівень освіти (перший рівень класифікації - розділи професій);
- спеціалізація (другий, третій, четвертий рівні класифікації - підрозділи, класи та підкласи професій);
- кваліфікаційний рівень робіт, що виконуються (п'ятий рівень класифікації - групи професій).

КП містить дев'ять розділів (груп професій):

1. Законодавці, вищі державні службовці, керівники, менеджери (управителі).
2. Професіонали.
3. Фахівці.
4. Технічні службовці.
5. Працівники сфери торгівлі та послуг.
6. Кваліфіковані робітники сільського та лісового господарств, риборозведення та рибальства.
7. Кваліфіковані робітники з інструментом.
8. Робітники з обслуговування, експлуатації та контролю за роботою технологічного устаткування, складання устаткування та машин.
9. Найпростіші професії.

Лекція 3. Міжнародні стандарти та національні особливості формування системи показників статистики праці

План лекції

- 1. МОП та її завдання у сфері статистики праці.*
- 2. Резолюції Міжнародних конференцій статистиків праці.*
- 3. Система показників статистики праці.*
- 4. Міжнародні стандарти та національні особливості класифікації населення за статусом зайнятості.*

1. МОП та її завдання у сфері статистики праці.

Діяльність національних статистичних служб країн світу у галузі статистики праці та зайнятості ґрунтується на методологічних засадах, розроблених Міжнародною організацією праці (МОП), яка створена в 1919 році. Особливістю МОП є трьохсторонній принцип представництва в її органах :

- 1) представників урядів країн – членів МОП;
- 2) представників профспілок ;
- 3) представників національних організацій підприємців.

Відповідно до Статуту МОП, кожна з трьох сторін є незалежною від двох інших. Головними органами МОП є Генеральна конференція, яка проводиться щорічно, Адміністративна рада, котра обирається на три роки, Міжнародне бюро праці на чолі з Генеральним директором. Штаб-квартира МОП розташована у Женеві, 2 регіональних бюро – в Адис-Абебі та Бангкоку, і 20 представництв у різних країнах. З 1946 року МОП – регіональний підрозділ Секретаріату Статистики ООН .

До основних завдань МОП відносяться: регламентація робочого часу; регламентація набору робочої сили; боротьба з безробіттям; розробка гарантій заробітної плати, яка забезпечує нормальні умови життя; захист від професійних захворювань та від нещасних випадків на виробництві; захист працюючих дітей, жінок та підлітків; врегулювання питань соціального

страхування та соціального забезпечення; організація професійно – технічного навчання.

Механізмом реалізації цих завдань є:

- ◆ участь в міжнародному правовому регулюванні праці шляхом розробки та приймання нормативних актів з питань умов раці та життя працівників;
- ◆ розробка та здійснення міжнародних цільових програм, спрямованих на вирішення важливих соціально – трудових проблем;
- ◆ проведення дослідницьких робіт ;
- ◆ надання допомоги країнам у вдосконаленні трудового законодавства;
- ◆ розвиток професійної освіти в межах Міжнародного центру з підвищення професійно – технічної підготовки.

Враховуючи вищевказане, можна сформулювати загальний принцип діяльності МОП: збір даних та методологічні розробки у галузі праці в світовому масштабі . Під егідою МОП розробляється методологія статистики праці з таких питань: професійна підготовка; зайнятість та безробіття; соціальне страхування; тривалість робочого тижня; виробничий травматизм; індекс цін на споживчі товари та послуги; страйковий рух; заробітна плата.

МОП видає Статистичний щорічник праці, періодичні бюлетені з праці, Статистичний збірник зайнятості та заробітної плати.

В межах діючих міжнародних статистичних стандартів МОП розроблені класифікації, спрямовані на досягнення співставності національних трудових статистик, зокрема:

1. Міжнародна стандартна галузева класифікація.
2. Міжнародна стандартна класифікація занять.
3. Міжнародна класифікація трудових ресурсів.

На міжнародному рівні МОП є основним розробником нормативних документів у сфері праці. Щороку відбуваються сесії Міжнародної конференції праці, на яких делегати країн-членів МОП обговорюють актуальні питання і приймають рішення, що оформлюються як Конвенція або Рекомендація та підлягають ратифікації урядами цих країн. Документи МОП розробляються

фахівцями найвищої кваліфікації, вони узагальнюють практичний досвід національних дослідників і враховують точку зору всіх зацікавлених сторін.

Досягнення і напрями подальшої роботи МОП у галузі статистики праці знаходять своє відображення у звітних доповідях Генерального директора МОП, які готуються кожних два роки []. Головними завданнями МОП у сфері статистики праці є:

- розробка міжнародних стандартів зі статистики праці;
- контроль за використанням цих стандартів державами–членами МОП при підготовці національних статистичних даних у сфері праці;
- надання користувачам у всьому світі найважливіших статистичних даних про працю за максимально широким переліком країн.

Виконання цих завдань покладено на спеціальний структурний підрозділ МОП – Статистичне бюро, головною метою якого є інформаційне забезпечення моніторингу ринку праці. Основні нормативні положення щодо статистики праці затверджуються відповідними Резолюціями на Міжнародних конференціях статистиків праці (МКСП), які відбуваються один раз у п'ять років. На сьогоднішній день статистичне дослідження по кожному аспекту, визначеному Конвенцією МОП про статистику праці, врегульовано відповідними Резолюціями МКСП. Вони містять визначення основних понять, критерії та способи вимірювання, основні показники і ознаки групування, рекомендації для окремих ситуацій, напрями використання одержаної інформації. Визначення термінів і рекомендації щодо розвитку національної статистики праці, зокрема для вдосконалення законодавчої бази та інформаційного забезпечення, надають також Конвенції та Рекомендації Міжнародних конференцій праці.

Останнім часом пріоритетними напрями роботи МОП є статистика дитячої праці, травматизму на виробництві, зайнятості в неформальному секторі, бідності, динаміка розвитку ринку праці й розробка національних класифікацій зі статистики праці, статистика неповної зайнятості та доходів від зайнятості.

Необхідно зазначити, що визначення деяких категорій статистики праці в міжнародних і національних документах мають істотні відмінності. Так, МОП проводить чітке розмежування таких понять, як повне і часткове безробіття, зайнятість неповний робочий час і неповна зайнятість (недозайнятість). За міжнародними стандартами, безробітними можуть бути визнані особи старше мінімального віку для прийому на роботу, які не мають роботи, але хочуть і готові працювати, а критерій пошуку роботи не є обов'язковим. Це означає, що безробітними можуть бути і пенсіонери, і учні старших класів, і студенти, тобто всі особи, які намагаються знайти роботу самостійно, без допомоги держави. Отже, безробіття – це фактичне становище людини на ринку праці, її позиція і наміри відносно економічної діяльності, а не тільки соціальний статус, який гарантує захист з боку держави.

Законом України «Про зайнятість населення» коло осіб, що можуть бути визнані безробітними, обмежується працездатними громадянами працездатного віку, які не мають доходів від зайнятості та інших доходів (пенсії, стипендії, соціальні допомоги) і зареєстровані в державній службі зайнятості. Тому учні та студенти денної форми навчання відносяться до зайнятого населення, хоча їх діяльність не є економічною.

Поняття часткового безробіття в національному законодавстві з'явилося нещодавно. Статті 24-26 Закону України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття» визначають умови, розмір та тривалість виплати допомоги по частковому безробіттю, але строк введення їх у дію не визначено, що мотивується відсутністю економічних можливостей.

Щодо проблеми розбіжностей міжнародної та національної нормативних баз, слід зазначити, що згідно із статтею 9 Конституції України, чинні міжнародні договори, згода на обов'язковість яких надана Верховною Радою України, є частиною національного законодавства України. Це стосується і статті 2 Конвенції МОП про статистику праці, яку ратифіковано Указом Президії Верховної Ради УРСР у 1990 році, котра передбачає, що під час розробки або перегляду понять, визначень та методології, які

використовуються при зборі, обробці та публікації статистичних даних про працю, держави – члени МОП мають враховувати останні норми та основоположні принципи, котрі встановлюються під егідою МОП. Декларація МОП 1998 року про основоположні принципи і права у сфері праці та механізм її реалізації наголошує, що всі держави – члени МОП, навіть коли вони не ратифікували окрему Конвенцію, мають зобов'язання, які випливають із самого факту їх членства в МОП відповідно із Статутом [].

На виконання цих вимог Державною програмою переходу України на міжнародну систему обліку і статистики було передбачено приведення загальнометодологічних основ державної статистики і системи показників у відповідність до міжнародних стандартів. З огляду на це методологічним підґрунтям для створення системи статистичних показників ринку праці в Україні мають слугувати стандарти і рекомендації МОП.

2. Резолюції Міжнародних конференцій статистиків праці.

Основні нормативні положення щодо статистики праці затверджуються відповідними Резолюціями на Міжнародних конференціях статистиків праці (МКСП). На сьогоднішній день статистичне дослідження по кожному аспекту, визначеному Конвенцією МОП про статистику праці, врегульовані відповідними резолюціями, найважливішими серед яких є:

- щодо статистики робочого часу, прийнята на 10-й МКСП (жовтень 1962 р.);
- щодо статистики витрат на робочу силу, прийнята на 11-й МКСП (жовтень 1966 р.);
- інтегрована система статистики заробітної плати, прийнята на 12 МКСП (жовтень 1973 р.);
- щодо статистики економічно активного населення, зайнятості, безробіття та неповної зайнятості, прийнята на 13 МКСП (жовтень 1982 р.);
- міжнародна класифікація статусів зайнятості, прийнята на 15-й МКСП (січень 1995 р.);

- щодо статистики страйків, локаутів та інших акцій у зв'язку з трудовими конфліктами, прийнята на 15-й МКСП (січень 1995 р.);
- щодо статистики зайнятості у неформальному секторі, прийнята на 15-й МКСП (січень 1995 р.);
- відносно визначення доходу від зайнятості, прийнята на 16-й МКСП (жовтень 1998 р.);
- щодо статистики професійного травматизму внаслідок нещасних випадків на виробництві, прийнята на 16-й МКСП (жовтень 1998 р.);
- щодо статистики доходів та витрат домогосподарств, прийнята на 17-й МКСП (грудень 2003 р.);
- щодо статистики споживчих цін, прийнята на 17-й МКСП (грудень 2003 р.).

Генеральною конференцією Міжнародної організації праці, яка проходила у Женеві 7 червня 1985 року, визнано потребу як розвинених країн, так і країн, що розвиваються, у достовірній статистиці праці, особливо з метою дослідження соціального та економічного прогресу, а також трудових відносин, та ухвалено ряд пропозицій стосовно перегляду Конвенції 1938 року про статистику заробітної плати і робочого часу. Вирішено надати цим пропозиціям форми рекомендації, яку прийнято називати Рекомендацією 1985 року щодо статистики праці.

Цим документом визначено основні розділи статистики праці, до яких належать:

- 1) статистика економічно активного населення, зайнятості, безробіття і неповної зайнятості;
- 2) статистика заробітної плати і тривалості робочого часу;
- 3) індекси цін на споживчі товари;
- 4) статистика витрат і прибутків (доходів) домашніх господарств;
- 5) статистика виробничого травматизму та професійних захворювань;
- 6) статистика трудових конфліктів;
- 7) статистика продуктивності праці.

У першому розділі зазначено, що поточну статистику економічно активного населення, зайнятості, безробіття, та, за можливості, видимої неповної зайнятості слід збирати не рідше ніж один раз на рік. Такі статистичні дані необхідно класифікувати за статтю, віковими групами та галузями економічної діяльності. Для здійснення детального аналізу та отриманні базисних характеристик статистичні дані про структуру та розподіл економічно активного населення доцільно збирати не рідше ніж один раз на десять років. Такі статистичні дані слід класифікувати, принаймні, за статтю, віковими групами, професійними групами або рівнями кваліфікації, видами економічної діяльності, географічними районами і статусом зайнятості (наприклад, роботодавець, працівник, який працює не за наймом, найманий працівник, неоплачуваний працівник сімейних підприємств, член виробничого кооперативу).

Для реалізації другого розділу пропонується поточну статистику середніх заробітків і середньої тривалості робочого часу (фактично відпрацьований або оплачений час) збирати не рідше ніж один раз на рік. Такі статистичні дані слід класифікувати, принаймні, за видами економічної діяльності та за статтю, у відповідних випадках за розмірами підприємств та географічними районами, та, якщо це можливо, за віковими і професійними групами або за рівнями кваліфікації.

Якщо це доцільно, поточну статистику почасових ставок заробітної плати і нормальної тривалості робочого часу слід збирати не рідше ніж один раз на рік. Такі статистичні дані слід класифікувати, принаймні, за галузями економічної діяльності та, у відповідних випадках, за статтю, віковими групами, професіями або професійними групами або рівнями кваліфікації, розмірами підприємств та географічними районами.

З метою задоволення довгострокових потреб у детальному аналізі та для отримання базисних характеристик статистичні дані про структуру та розподіл заробітної плати слід збирати через регулярні проміжки часу, по можливості один раз на п'ять років. Вони повинні містити:

а) дані про заробітки і тривалість робочого часу (фактично відпрацьований або оплачений час), які класифіковано, принаймні, за статтю, віковими групами, професіями чи професійними групами або рівнями кваліфікації, видами економічної діяльності, розмірами підприємств та географічними районами;

б) детальні дані про склад заробітків (основна зарплата, надбавки за понаднормову роботу, плата за невідпрацьовані години, премії та винагороди), а також дані щодо тривалості робочого часу (фактично відпрацьований або оплачений час); і

в) дані про розподіл найманих працівників залежно від розміру заробітків і тривалості робочого часу (фактично відпрацьований або оплачений час), класифіковані за основними характеристиками цих працівників (стать і вікова група).

З метою задоволення довгострокових потреб статистичні дані щодо вартості робочої сили слід збирати не рідше ніж один раз на п'ять років. Такі статистичні дані повинні містити відомості про розміри та склад вартості робочої сили у розбивці по галузях економічної діяльності.

У третьому розділі рекомендується загальний індекс цін на споживчі товари, що охоплює всі групи споживчих витрат, розраховувати та публікувати за основними групами населення чи для населенню загалом. Індeksi цін на споживчі товари слід публікувати окремо по основних групах споживчих витрат: продовольство, напої та тютюнові вироби; одяг і взуття; житло; паливо й освітлення; інші важливі категорії. Ці індeksi необхідно розраховувати й публікувати один раз на місяць, але не рідше ніж один раз на три місяці. При цьому ціни, що використовуються для розрахунку вказаних індексів, мають бути показовими для відповідних споживацьких звичок (наприклад, місце покупки, тип і якість товарів) груп населення, що обстежуються.

У четвертому розділі зазначено, що статистичні дані щодо витрат домогосподарств (сімей) та, по можливості, статистику прибутків

домогосподарств (сімей) слід збирати не рідше ніж один раз на десять років. Такі статистичні дані щодо домогосподарств (сімей) повинні забезпечувати:

- а) детальні відомості про витрати;
- б) по можливості, детальні відомості про прибутки (з розбивкою за розмірами та джерелами прибутків);
- в) детальні відомості про склад з розбивкою за статтю, віковими групами та іншими важливими характеристиками членів домогосподарств або сімей;
- г) відомості про витрати і, по можливості, про прибутки з розбивкою за розмірами та видами, класами витрат, а також за класами прибутків.

У п'ятому розділі рекомендується статистичні дані щодо виробничого травматизму та професійних захворювань збирати не рідше ніж один раз на рік. Такі дані слід класифікувати, принаймні, за видами економічної діяльності і, по можливості, за основними характеристиками осіб, які працюють за наймом (стать, вікова група, професія чи професійна група, рівень кваліфікації), та підприємств.

Шостий розділ містить рекомендацію, що статистичні дані щодо трудових конфліктів слід збирати не рідше ніж один раз на рік. Такі статистичні дані слід класифікувати, принаймні, за видами економічної діяльності.

У сьомому розділі рекомендується статистичні дані щодо продуктивності розробляти і збирати з охопленням основних видів економічної діяльності.

З метою збору та обробки даних зі статистики праці країни-члени МОП повинні поступово розвивати відповідну національну статистичну інфраструктуру. До основних елементів такої інфраструктури належать:

- а) всеохоплюючий і такий, що містить останні дані, реєстр підприємств і організацій з метою обстежень або переписів; він має бути достатньо детальним, щоб можна було здійснювати вибірку підприємств або організацій;
- б) координовану систему проведення обстежень чи переписів підприємств або організацій;
- в) механізм проведення на національному рівні постійних і координованих серій обстежень домогосподарств або окремих осіб; і

г) доступ для статистичних цілей, за неодмінних гарантій збереження конфіденційності, до даних адміністративного обліку (документація служб зайнятості, органів соціального забезпечення, інспекції праці тощо).

Країни-члени МОП повинні розробляти відповідні національні стандартні класифікації, а також заохочувати й координувати в межах можливого дотримання цих класифікацій відповідними органами.

Під час запровадження або перегляду понять, визначень і методології, що застосовуються для збору, оброблення та публікації статистичних даних, передбачених Рекомендацією, країни-члени МОП повинні враховувати міжнародні рекомендації щодо статистики праці, розроблені під егідою Міжнародної організації праці, та відповідні рекомендації інших компетентних міжнародних організацій. Вони також здійснюють перегляд понять, визначень та класифікацій, що застосовуються у підготовці статистики праці, відповідно до Рекомендації і, у разі потреби, оновлювати їх в міру зміни існуючих або запровадження нових міжнародних норм та керівних засад.

3. Система показників статистики праці.

Для конкретизації системи показників статистики праці був створений проект «Ключові індикатори ринку праці МОП», який містить вісімнадцять найбільш актуальних показників та методологічні рекомендації щодо їх розрахунку. Показники-індикатори об'єднано у сім розділів:

1. Економічна активність: рівень економічної активності населення (з поділом на групи за статтю та віком).

2. Показники зайнятості: рівень зайнятості, склад зайнятого населення за статусом (робітники і службовці, самозайняті, працівники, що беруть участь у роботі сімейних підприємств), за укрупненими галузями (сільське господарство, промисловість, сфера послуг), зайнятість на умовах неповного робочого часу (питома вага осіб, які не здатні чи не бажають працювати повний робочий день), тривалість робочого часу (частка осіб, які працюють менше 10 годин на тиждень та більше встановленого трудовим законодавством

(нормального) часу, а також кількість фактично відпрацьованих за рік годин у середньому на одного працівника), частка зайнятих у неформальному секторі у міських поселеннях.

3. Безробіття, неповна зайнятість та рівень економічної неактивності: рівень безробіття, безробіття серед молоді (рівень безробіття серед осіб віком 15-24 роки, його співвідношення із загальним рівнем безробіття та рівнем безробіття дорослого населення, частка молоді серед безробітних), довготривале безробіття (відсоток осіб, безробітних впродовж року і більше, у загальній чисельності економічно активного населення та у загальній чисельності безробітних), рівень безробіття залежно від рівня освіти (немає початкової, початкова, середня, вища), незайнятість (питома вага незайнятих осіб у загальній чисельності економічно активного та зайнятого населення), рівень економічної неактивності населення.

4. Рівень освіти і неграмотність (розподіл за категоріями отриманої освіти та відсоток неграмотних серед всього населення та економічно активного населення).

5. Заробітна плата та витрати на робочу силу: індекси реальної заробітної плати (доходи працівників у відношенні до базового року чи прийнятого стандарту), витрати на робочу силу (витрати підприємств на утримання найманих працівників у розрахунку на одну годину відпрацьованого часу, їх структура).

6. Продуктивність праці та витрати на робочу силу в розрахунку на одиницю продукції (випуск продукції на одиницю витрат праці, витрати на робочу силу в розрахунку на одиницю продукції).

7. Бідність і розподіл доходів (національні дані щодо рівня бідності та міжнародні граничні показники бідності).

Баланс трудових ресурсів – система показників, що характеризують кількість і структуру трудових ресурсів, їх розподіл та використання. Розробляється на поточний та перспективний періоди по країні та з виділенням окремих регіонів. У першій частині балансу відображається наявність трудових

ресурсів, у другій – їх розподіл за видами зайнятості у суспільному господарстві (з виділенням державного, колективного, приватного); на навчанні з відривом від виробництва, в домашньому й особистому підсобному господарстві. Баланс складається окремо за сферами (матеріальне виробництво і послуги) і галузями економіки. До важливих господарських пропорцій відносять розподіл між сферами, галузями, а також всередині галузей [1,39-40].

4. Міжнародні стандарти та національні особливості класифікації населення за статусом зайнятості.

Міжнародна класифікація статусу зайнятості (ISCSE-93) прийнята в рамках відповідної резолюції 15-ї МКСП (січень 1993 р.). Відповідно до неї статус зайнятості – поняття, яке характеризує відношення конкретної особи до власності суб'єкта господарювання і ступінь економічного ризику, що визначається видом виконуваної нею роботи.

Міжнародна класифікація статусу зайнятості (ISCSE-93) виокремлює такі категорії зайнятого населення:

1. Наймані працівники – особи, які виконували роботу за наймом.
2. Роботодавці – особи, які працювали на власному підприємстві самі або з одним чи декількома партнерами і на постійній основі (тобто достатньо тривалий період) залучали до роботи на цьому підприємстві найманих працівників.
3. Працюючі за власний рахунок (власний кошт) – особи, які працювали на власному підприємстві самі або з одним чи декількома партнерами протягом звітного періоду не наймали для роботи на своєму підприємстві працівників на постійній основі (при цьому вони могли мати тимчасових найманих працівників).
4. Члени виробничих кооперативів – особи, зайняті на власному підприємстві-кооперативі, що виробляє товари чи послуги, де кожний член має рівні з іншими права у вирішенні питань роботи підприємства, інвестування і розподілу доходу між його членами.

5. Члени сім'ї, що беруть участь у роботі – особи, зайняті на орієнтованому на ринок підприємстві, що належить родичу, який мешкає у тому самому домогосподарстві або окремо. Цих осіб не можна вважати партнерами, оскільки ступінь їх участі в діяльності підприємства з урахуванням витрат робочого часу та інших факторів, які визначаються відповідно до національних умов, не можна порівняти з участю у роботі голови підприємства.

6. Особи, які не піддаються класифікації за статусом, стосовно яких наявна інформація недостатня або яких не можна віднести до жодної з наведених вище категорій.

Відповідно до положень ISCSE-93 та з урахуванням рекомендацій експертів МОП, а також національних особливостей соціально-трудових відносин, створено національну систему класифікації статусу зайнятості, яка відображає різний ступінь економічного ризику зайнятих, котрий проявляється через стійкість зв'язку особи з її зайнятістю, відношенням до власності та керівництва підприємством, бізнесу та до інших працівників. В основу класифікації покладено такий категоріальний розподіл зайнятого населення:

- працюючі за наймом (наймані працівники);
- працюючі не за наймом у секторі самостійної зайнятості, в тому числі:
 - роботодавці;
 - самозайняті;
 - безкоштовно працюючі члени сім'ї.

Наймані працівники (працівники, які працюють за наймом) це найбільш численна група працюючих, що включає осіб, які уклали письмовий (або усний) трудовий договір (контракт) з адміністрацією підприємства, установи, організації, фізичною особою про умови трудової діяльності, за яку працівник отримує оплату згідно з угодою. Обрані, призначені або затверджені на оплачувану посаду особи, включаючи директорів і керівників підприємств, служителів релігійних культів, вважаються найманими робітниками. Усі знаряддя праці або їхня частина, основні фонди й устаткування, як правило, є власністю інших осіб і вони працюють під безпосереднім керівництвом

спеціально найнятих для цих цілей осіб, у відповідності з розпорядком, встановленим власником підприємства або установи.

Таким чином, праця за наймом – це праця при якій індивід заключає письмовий або усний трудовий договір, який гарантує йому базову винагороду, що прямо не залежить від доходу одиниці, де він працює. Ця одиниця може бути корпорацією, організацією, що не переслідує мети отримання прибутку, державною установою чи домашнім господарством. Винагорода може мати вигляд заробітної плати, комісійних з продажу, надаватись за відрядними розцінками, на основі преміальних систем або сплачуватись натурою – як харчування, житло чи навчання за професією.

Наймані працівники розподіляються на підгрупи:

- а) цивільне населення;
- б) військовослужбовці.

До військовослужбовців відносяться особи, що мають військове звання і працюють за контрактом, або ті, що перебувають на кадровій військовій службі. До військовослужбовців не відносяться солдати строкової служби.

Відповідно до рекомендації ISCSE – 93 як складові групи найманих, виділяються такі підгрупи:

- а) постійні працівники.

Серед них виділяються працівники, що мають безстроковий трудовий договір і ті, що мають трудовий договір з досить великим фіксованим терміном дії, що не дозволяє віднести їх до тимчасових працівників або найнятих на випадкові роботи;

- б) випадкові працівники (в залежності від особливостей трудової угоди таких працівників можливо віднести, як до групи найманих працівників, що прийняті на короткий термін, так і до самозайнятих);

- в) тимчасові працівники, працівники на короткий період часу (термін дії трудової угоди в даному випадку перевищує період часу, встановлений для віднесення їх до категорій постійних працівників);

г) сезонні працівники (працівники, що найняті на термін дії трудового договору, при укладанні якого значний вплив спричиняють сезонні умови-кліматичний цикл, збір врожаю тощо);

д) надомники (визначені як працюючі за трудовою угодою, згідно з якою виконують роботу для підприємства (конкретної юридичної або фізичної особи-суб'єкта підприємницької діяльності), або постачають товари, надають послуги, але не мають робочого місця на даному підприємстві);

е) підрядчики (виходячи з характеристики цих працівників мова йде про працівників організацій, які виконують підрядні роботи);

ж) працівники, які уклали трудовий договір з адміністрацією одного підприємства, але фактично виконують роботу на іншому підприємстві відповідно до укладеного договору між підприємствами.

Працюючі не за наймом у секторі самостійної зайнятості – особи, які на відміну від найманих працівників, самостійно організують свою трудову діяльність на базі організації та ведення господарської діяльності фізичної або юридичної особи, відповідають за результативність та ефективність цієї діяльності, а також за виконання зобов'язань по відношенню до інших осіб, зокрема в частині виконання умов трудових договорів з найманими працівниками тощо. Оплата таких працівників залежить від прибутку, одержуваного від виробництва товарів і послуг (власне споживання є частиною доходу). Зазначені вище працівники приймають управлінські рішення, що мають безпосередній вплив на діяльність підприємства, або делегують ці функції, залишаючи за собою відповідальність за благополуччя підприємства.

Праця не за наймом або самозайнятість – це праця, при якій винагорода прямо залежить від прибутку, отриманого від виробництва товарів і послуг (або можливості його отримання), причому власне споживання також вважається частиною прибутку.

До таких осіб відносяться:

- роботодавці;
- самозайняті;

- безкоштовно працюючі члени сім'ї.

Роботодавці – це особи, які працюють на власному підприємстві і наймають на постійній основі для роботи на своєму підприємстві «найманих працівників».

Самозайняті – особи, зайняті індивідуальною самостійною трудовою діяльністю, як 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).

Конвенція 1985 року про статистику праці. Прийнята 71-ю сесією Генеральної конференції Міжнародної організації праці 7 липня 1985 р. (Конвенція 160). Конвенцію ратифіковано Указом Президії Верховної Ради УРСР № 9158-XI (9158-11) від 03.05.90.

Рекомендація 1985 року про статистику праці. Прийнята 71-ю сесією Генеральної конференції Міжнародної організації праці 7 липня 1985 р. (Рекомендація 170)

Резолюція, относящаяся к Международной классификации статуса занятых: 15-я Международная конференция статистиков труда (28 января 1993 г.) // Современные международные рекомендации по статистике труда. – М.: Финстатинформ, 1994. – С. 166-175.

Лекція 4. Статистика чисельності, складу та руху робочої сили

План лекції

1. *Поняття «робоча сила» та основні завдання її статистичного вивчення.*
2. *Статистичний аналіз наявності та складу робочої сили.*
3. *Показники руху робочої сили.*
4. *Оцінювання ефективності використання робочої сили.*

1. Поняття «робоча сила» та основні завдання її статистичного вивчення.

Становлення ринкової економіки України і ринку праці потребує раціонального розподілу та ефективного використання трудових ресурсів. Це, у свою чергу, передбачає облік зайнятих у національній економіці (робочої сили), визначення їх чисельності, аналіз складу і структури, тенденцій динаміки, оцінювання ефективності використання.

В економічній теорії під робочою силою розуміють фізичні та розумові властивості людини, які вона використовує у процесі праці для виробництва матеріальних або духовних цінностей (благ). Робоча сила є невід'ємним фактором виробництва, притаманним будь-якому суспільству незалежно від рівня його розвитку, суспільного ладу тощо.

Робоча сила – здатність людини до праці, сукупність її потреб, фізичних, інтелектуальних і організаторських здібностей, набутих знань і досвіду, що використовуються у процесі виробництва матеріальних благ і надання послуг. Робоча сила є складовою людської особистості з притаманними їй свідомістю, метою, волею, культурою, національною самосвідомістю, духовними цінностями та ін. Робоча сила належить до загальних економічних понять і категорій, які існують в усіх економічних системах, поряд з такими категоріями, як праця, засоби праці, засоби виробництва, продуктивні сили тощо.

Робоча сила розвивається в процесі трудової діяльності (де людина змінює власну природу, частково втілює свою свідому мету, вдосконалює трудові навички, набуває виробничого досвіду, нагромаджує технічні та економічні знання тощо),

здобуття освіти, кваліфікації. Процес розвитку робочої сили виявляється також у посиленні таких сучасних рис людини-працівника, як розвиток творчих і організаторських здібностей, економічне мислення, підвищення рівня підготовки до управлінської діяльності, вдосконалення психофізіологічних якостей (цілеспрямованості, психологічної стійкості тощо).

У системі продуктивних сил вирізняють головну продуктивну силу – людину. Крім того, людина – суб'єкт виробничих відносин (відносин економічної власності), техніко-економічних відносин і господарського механізму, що, як і продуктивні сили, є елементами економічної системи. Поняття «робоча сила» охоплює тільки використовувані у конкретній праці здібності зайнятих в економіці на принципах найму. До цього поняття включаються також здібності до праці безробітних, які шукають роботу, а також найближчого трудового резерву, що буде використовуватися як наймана робоча сила.

Відповідно до міжнародних статистичних стандартів робоча сила – це особи, які готові працювати за наймом. До робочої сили в індустріально розвинутих країнах включають осіб не молодших 16 років, як працюючих (зайнятих), так і зареєстрованих безробітних. Розрізняють загальну робочу силу, яка включає осіб, які знаходяться на дійсній військовій службі (військовослужбовців), та цивільну робочу силу, яка не включає останніх.

У статистиці України під робочою силою розуміють зайняте населення, тобто осіб, які протягом досліджуваного періоду:

- виконували роботу за наймом за винагороду на умовах повного або неповного робочого часу (наймані працівники);
- виконували роботу без оплати на сімейному підприємстві;
- були тимчасово відсутніми на роботі через хворобу, догляд за хворим, чергову відпустку, навчання, навчальну відпустку або відпустку з ініціативи адміністрації, страйк тощо.

У розвинених країнах світу наймані працівники становлять в середньому близько 90% всієї робочої сили. Певну частину робочої сили становлять так звані самостійні працівники (самозайняті), які переважно є мілкими підприємцями, котрі

не використовують, як правило, найману працю, та особи вільних професій (адвокати, журналісти, письменники, художники, лікарі та інші особи, які не працюють за наймом).

В Україні до найманих працівників належать працівники усіх суб'єктів господарської діяльності (великих, середніх та малих підприємств), фінансових, бюджетних установ та громадських організацій, включаючи військовослужбовців (крім строкової служби), осіб рядового і начальницького складу, які отримують грошове забезпечення (до 2004 р.) та іноземні громадяни, інформацію щодо яких отримано на базі державних статистичних спостережень.

До основних завдань статистичного вивчення робочої сили можна віднести:

- оцінювання наявної робочої сили тобто визначення чисельності працюючих по країні загалом, регіонах, галузях економіки;
- вивчення складу та структури робочої сили, виявлення та оцінювання структурних зрушень;
- аналіз динаміки чисельності робочої сили, оцінка інтенсивності її руху;
- оцінювання ефективності використання робочої сили для виявлення резервів розвитку продуктивних сил та національної економіки;
- оцінка кількісних та якісних показників зайнятості населення у неформальному секторі економіки України за сферами прикладання праці.

2. Статистичний аналіз наявності та складу робочої сили.

Основним показником, який характеризує наявність робочої сили, є облікова кількість працівників (персоналу). Персонал – особовий склад підприємства, фірми, компанії, організації, установи або частина цього складу. Персонал поділяють за фаховими ознаками на виробничий, адміністративно-управлінський, допоміжний тощо.

До первинної облікової документації для визначення кількості та складу працівників належать:

- наказ (розпорядження) про прийом на роботу, переведення на іншу роботу, припинення трудового договору;

- особова картка;
- наказ (розпорядження) про надання відпустки;
- таблиць обліку використання робочого часу та розрахунку заробітної плати;
- розрахунково-платіжні відомості, розрахункові відомості, платіжні відомості;
- особові рахунки, трудові договори (контракти), цивільно-правові договори й інші документи первинного та бухгалтерського обліку, затверджені у встановленому порядку, що характеризують кількісний та якісний склад працівників, їхній дохід у грошовій, натуральній формах, а також розміри пільг і компенсацій.

Відмітки в таблиці обліку використання робочого часу про причини відсутності на роботі, тривалість робочого дня, понаднормову роботу та інші відхилення від нормальних умов праці здійснюються лише на основі документів, оформлених належним чином (листки непрацевдатності, листки простоїв, довідки про виконання державних або громадських обов'язків тощо).

Підприємства подають органам державної статистики форми державних статистичних спостережень у строки, визначені на бланках форм. Статистичні дані повинні бути достовірними і подаватися у повному обсязі. Форми державних статистичних спостережень на підприємствах заповнюються на основі типових форм первинної облікової документації. Показники кількості працівників у формах державних статистичних спостережень відображаються у цілих одиницях.

У формах державних статистичних спостережень містяться різні показники кількості працівників, які відрізняються методом розрахунку та метою їхнього використання. Зокрема, передбачається підрахунок облікової кількості штатних працівників загалом по підприємству, а також окремих категорій працівників (наприклад, зайнятих в умовах, що не відповідають санітарно-гігієнічним нормам, працюючих пенсіонерів, інвалідів тощо).

Показник «облікова кількість штатних працівників» використовується для визначення кількості зайнятих за видами економічної діяльності та аналізу мобільності робочої сили. Особливість його визначення полягає у тому, що

зайнятий працівник враховується тільки один раз (за місцем основної роботи), незалежно від терміну трудового договору та тривалості робочого часу. Для оцінки зайнятості на мікрорівні (підприємство) використовується також показник «загальна кількість працівників», який, крім штатних працівників, враховує кількість зовнішніх сумісників і працюючих за цивільно-правовими договорами.

Показник середньої кількості усіх працівників в еквіваленті повної зайнятості характеризує умовну кількість працівників (робочих місць), що відпрацювали повний робочий день, яка необхідна для виконання встановленого (визначеного) підприємством обсягу робіт (послуг). Методика його визначення базується на перерахунку оплаченого робочого часу усього персоналу (штатні працівники, сумісники, працюючі за договорами), що залучався до роботи у звітному періоді й отримував відповідну заробітну плату, в умовну кількість працівників, яких було б достатньо підприємству для виконання фактичного обсягу роботи за умови роботи всіх працівників упродовж повного робочого дня, виходячи зі встановленої його тривалості. Показник середньооблікової кількості усіх працівників в еквіваленті повної зайнятості використовується для визначення середнього рівня заробітної плати та інших середніх величин загалом по підприємству, а також аналізу ефективності використання робочої сили.

До облікової кількості штатних працівників включаються усі наймані працівники, які уклали письмово трудовий договір (контракт) і виконували постійну, тимчасову або сезонну роботу один день і більше, а також власники підприємства, якщо, крім доходу, вони отримували заробітну плату на цьому підприємстві. Облікова кількість штатних працівників визначається на кожний календарний день звітного місяця. Якщо підприємство на відповідну дату з будь-яких причин не працювало (вихідний або святковий день, через природні, технічні та економічні причини), облікова кількість працівників відображається станом на останній день роботи, що передував цій даті. В обліковій кількості штатних працівників за кожний календарний день враховуються особи, які фактично працювали, а також відсутні на роботі з будь-яких причин, тобто усі працівники, які перебувають у трудових відносинах, незалежно від виду трудового договору.

До облікової кількості включаються штатні працівники, які:

- фактично з'явилися на роботу, включаючи тих, які не працювали з причин простою;
- прийняті на роботу з випробувальним терміном;
- прийняті або переведені за ініціативою адміністрації на роботу на неповний робочий день або неповний робочий тиждень. В обліковій кількості ці працівники враховуються за кожний календарний день як цілі одиниці, включаючи неробочі дні тижня, що обумовлені при зарахуванні на роботу. До працівників, прийнятих та переведених на роботу на неповний робочий день (тиждень), не належать ті категорії працівників, яким відповідно до законодавства встановлюється скорочена тривалість робочого часу, зокрема: працівники, молодші 18 років; зайняті на роботах зі шкідливими умовами праці; жінки, яким надані додаткові перерви у роботі для годування дитини, інші категорії працівників;
 - перебувають у службових відрядженнях, включаючи закордонні;
 - уклали трудовий договір з підприємством про виконання роботи вдома особистою працею (надомники). До облікової кількості штатних працівників надомники включаються за кожний календарний день як цілі одиниці;
 - прийняті для заміщення працівників, які тимчасово відсутні (через хворобу, відпустку у зв'язку з вагітністю та пологами, відпустку по догляду за дитиною до досягнення нею віку, встановленого чинним законодавством або колективним договором, та з інших причин);
 - працюють згідно з договорами (розпорядженнями, наказами) за межами підприємства;
 - направлені для виконання робіт вахтовим методом;
 - прийняті на постійну роботу за направленням державної служби зайнятості згідно з договором з роботодавцем про надання дотації на створення додаткових робочих місць для працевлаштування безробітних;
 - іноземні громадяни, якщо вони оформлені згідно з національним законодавством та одержують заробітну плату;

– студенти денних відділень навчальних закладів, аспіранти, а також учні професійно-технічних навчальних закладів, з якими укладені трудові договори.

До облікової кількості працівників включаються також тих осіб, які були тимчасово відсутні з таких причин:

– не з'явилися на роботу через хворобу (протягом всього періоду захворювання до повернення на роботу відповідно до листків непрацездатності або до вибуття через інвалідність);

– у зв'язку з виконанням державних або громадських обов'язків;

– тимчасово переведені на роботу на інше підприємство на підставі договорів між суб'єктами господарювання;

– направлені з відривом від виробництва до навчальних закладів для підвищення кваліфікації або оволодіння новою професією (спеціальністю), перепідготовки та стажування на інші підприємства або за кордон;

– навчаються у навчальних закладах, аспірантурах, та перебувають у відпустках у зв'язку з навчанням, вступом до навчальних закладів або які не з'явилися на роботу в надані їм додаткові вільні дні, незалежно від їхньої оплати;

– перебувають у щорічних основних та додаткових, творчих відпустках, що надані відповідно до законодавства, колективного договору та трудового договору (контракту);

– перебувають у відпустках без збереження заробітної плати за згодою сторін та в інших випадках, передбачених законодавством, а також у відпустках з ініціативи адміністрації;

– перебувають у відпустках у зв'язку з вагітністю та пологами;

– перебувають у відпустках для догляду за дитиною до досягнення нею віку, передбаченого чинним законодавством або колективним договором підприємства,;

– мають вихідний день згідно з графіком роботи підприємства;

– одержали день відпочинку за роботу у вихідні та святкові і неробочі дні;

– беруть участь у страйках;

– здійснили прогули;

– відсторонені від виконання повноважень;

- перебувають під слідством до рішення суду.

Не включаються до облікової кількості штатних працівників такі категорії:

- прийняті на роботу за сумісництвом з інших підприємств. Працівник, який отримує на одному підприємстві дві, півтори ставки, тобто оформлений за сумісництвом на тому самому підприємстві, де й основне місце роботи (внутрішнє сумісництво), або менше однієї ставки, в обліковій кількості штатних працівників враховується як одна фізична особа;

- залучені до виконання робіт за цивільно–правовими договорами (договорами підряду). Працівник, який перебуває в обліковому складі підприємства і уклав цивільно–правовий договір з цим самим роботодавцем, враховується в обліковій та середньообліковій кількості працівників один раз за місцем основної роботи та не враховується у кількості працюючих за цивільно–правовими договорами;

- переведені з інших підприємств згідно з договорами між суб'єктами господарювання;

- учні, слухачі професійно–технічних навчальних закладів, які проходять виробниче навчання та виробничу практику на підприємстві згідно з договорами про надання робочих місць для зазначених цілей;

- особи, направлені підприємствами для навчання у навчальних закладах з відривом від виробництва, які одержують за рахунок коштів цих підприємств тільки стипендію;

- працівники, які подали заяви про звільнення і припинили роботу до закінчення строку попередження або які припинили роботу без попередження адміністрації. Вони виключаються із облікового складу працівників з першого дня невиходу на роботу.

Середня кількість працівників підприємства за період (місяць, квартал, з початку року, рік) визначається як сума таких показників:

- 1) середньооблікової кількості штатних працівників;
- 2) середньої кількості зовнішніх сумісників;
- 3) середньої кількості працюючих за цивільно–правовими договорами.

Середньооблікова кількість штатних працівників розраховується на підставі щоденних даних про облікову кількість штатних працівників, які повинні уточнюватись відповідно до наказів про прийом, переведення працівника на іншу роботу та припинення трудового договору. Облікова кількість працівників за поточний робочий день визначається таким чином: облікова кількість працівників за попередній робочий день плюс кількість прийнятих на роботу мінус кількість звільнених з роботи протягом поточного робочого дня. Облікова кількість штатних працівників за кожен день має відповідати даним табельного обліку використання робочого часу працівників, на підставі якого визначається кількість працівників, які з'явилися або не з'явилися на роботу.

Середньооблікова кількість штатних працівників за місяць (\bar{K}_o) обчислюється як сума кількості штатних працівників облікового складу за кожний календарний день звітного місяця, які підлягають включенню для розрахунку (K_e), тобто з 1 по 30 або 31 число (для лютого – по 28 або 29), враховуючи вихідні, святкові та неробочі дні, та діленням одержаної суми на число календарних днів звітного місяця (D_k):

$$\bar{K}_o = \frac{\sum K_e}{D_k}.$$

Кількість штатних працівників облікового складу за вихідний, святковий і неробочий день приймається на рівні облікової кількості працівників за попередній робочий день. У випадку двох або більше вихідних чи святкових і неробочих днів підряд кількість штатних працівників облікового складу за кожний з цих днів приймається на рівні кількості працівників облікового складу за робочий день, що їм передував.

При обчисленні середньооблікової кількості штатних працівників враховуються всі категорії працівників облікового складу, зазначені вище, крім працівників, які перебувають у відпустках у зв'язку з вагітністю та пологами або для догляду за дитиною до досягнення нею віку, передбаченого чинним законодавством або колективним договором підприємства, включаючи тих, які усиновили

новонароджену дитину безпосередньо з пологового будинку Облік цих категорій працівників ведеться окремо.

Приклад розрахунку середньооблікової кількості штатних працівників облікового складу в серпні звітного року загалом по підприємству, що працює в режимі п'ятиденного робочого тижня (табл.4.1).

Таблиця 4.1

Числа місяця	Кількість штатних працівників облікового складу (К _о)	в тому числі	
		підлягають виключенню з кількості штатних працівників при розрахунку середньооблікової кількості (К _п)	підлягають включенню до кількості штатних працівників при розрахунку середньооблікової кількості (К _в =К _о -К _п)
<i>A</i>	<i>1</i>	<i>2</i>	<i>3</i>
1	345	5	340
2	345	5	340
3	345	5	340
4	348	5	343
5	348	5	343
6 суб.	348	5	343
7 нед.	348	5	343
8	347	5	342
9	347	5	342
10	347	5	342
11	350	4	346
12	350	4	346
13с	350	4	346
14н	350	4	346
15	352	4	348
16	352	4	348
17	352	4	348
18	352	4	348
19	350	4	346
20с	350	4	346
21н	350	4	346
22	347	3	344
23	347	3	344
24	347	3	344
Св. день			
25	351	4	347
26	351	4	347
27с	351	4	347
28н	351	4	347
29	351	4	347
30	349	4	345
31	349	4	345
Всього	10820	131	10689

За наведеними даними кількість працівників облікового складу, що підлягають включенню для розрахунку середньооблікової кількості штатних працівників за всі дні місяця, становить 10689 осіб, календарна кількість днів – 31. Отже, середньооблікова кількість штатних працівників облікового складу за серпень у цьому разі становить:

$$\bar{K}_o = \frac{\sum K_v}{D_k} = \frac{10689}{31} = 345 \text{ осіб.}$$

Середньооблікова кількість штатних працівників на підприємствах, які працювали неповний місяць (наприклад, на створених або ліквідованих підприємствах, таких, що мають сезонний характер виробництва), визначається шляхом ділення суми облікової кількості штатних працівників за всі дні роботи підприємства у звітному місяці, включаючи вихідні, святкові та неробочі дні за період роботи, на число календарних днів у звітному місяці. Наприклад, створене підприємство почало працювати з 24 листопада. Облікова кількість штатних працівників підприємства становила: 24.10 – 83 особи, 25.10 – 83 особи, 26.10 – 83 особи, 27.10 (субота) – 83 особи, 28.10 (неділя) – 83 особи, 29.10 – 85 осіб, 30.10 – 86 осіб. Сума облікової кількості працівників за листопад – 586 осіб, календарна кількість днів у листопаді – 30. Отже середньооблікова кількість штатних працівників у листопаді:

$$\bar{K}_o = \frac{\sum K_v}{D_k} = \frac{586}{30} = 30 \text{ осіб.}$$

Середньооблікова кількість штатних працівників за період з початку року (у тому числі за квартал, півріччя, 9 місяців, рік) обчислюється шляхом сумування середньооблікової кількості штатних працівників за всі місяці роботи підприємства, що минули за період з початку року до звітного місяця включно, та діленням одержаної суми на кількість місяців у цьому періоді (відповідно на 2, 3, 4, ... 12). Наприклад, на підприємстві середньооблікова кількість штатних працівників становила: у січні – 620 осіб, лютому – 640, березні – 690. Середньооблікова кількість штатних працівників за 1 квартал дорівнює:

$$\bar{K}_I = \frac{\bar{K}_1 + \bar{K}_2 + \bar{K}_3}{3} = \frac{620 + 640 + 690}{3} = 650 \text{ осіб.}$$

Для підприємства, що працювало неповний рік (сезонний характер виробництва або створення після січня, за винятком тих підприємств, які вимушено зупиняли виробництво з ініціативи адміністрації), середньооблікову кількість штатних працівників за рік визначають також шляхом сумування зазначеної кількості працівників за всі місяці роботи підприємства і діленням одержаної суми на 12. Наприклад, підприємство з сезонним характером виробництва (цукрові заводи, інші виробництва, що займаються переробкою сільгосппродукції) почало працювати у серпні, а закінчило – у грудні того ж року. Середньооблікова кількість штатних працівників становила: у серпні – 641 особу, вересні – 1254, жовтні – 1316, листопаді – 820, грудні – 457 осіб. Середньооблікова кількість штатних працівників за рік становить:

$$\bar{K} = \frac{\bar{K}_8 + \bar{K}_9 + \bar{K}_{10} + \bar{K}_{11} + \bar{K}_{12}}{12} = \frac{641 + 1254 + 1316 + 820 + 457}{12} = 374 \text{ особи.}$$

Підприємство почало працювати у березні. Середньооблікова кількість штатних працівників становила: у березні – 450 осіб, у квітні – 660 осіб, у травні – 690 осіб. Середньооблікова кількість штатних працівників за період з початку року (5 місяців) дорівнюватиме:

$$\bar{K}_{1-5} = \frac{\bar{K}_3 + \bar{K}_4 + \bar{K}_5}{5} = \frac{450 + 660 + 690}{5} = 360 \text{ осіб.}$$

Середню кількість зовнішніх сумісників і працюючих за цивільно-правовими договорами за місяць розраховують аналогічно вищевикладеній методиці визначення середньооблікової кількості штатних працівників. При цьому працівники названих категорій ураховуються як цілі одиниці, незалежно від тривалості робочого часу протягом усього терміну дії договору.

В аналітичних цілях використовують також показники явочної та фактичної кількості штатних працівників, які можуть визначатися за кожний робочий день, а також в середньому за певний період. Явочна кількість штатних працівників за робочий день характеризує, скільки осіб облікового складу з'явилися цього дня на

роботу, а фактична чисельність – скільки з тих, що з'явилися на роботу, працювали. Відмінність між цими показниками виникає у тому випадку, коли працівники протягом дня мали цілоденні простої, тобто з'явилися на робоче місце, але протягом робочого дня з незалежних від них причин не працювали.

Середня явочна кількість штатних працівників ($\bar{K}_я$) визначається за формулою:

$$\bar{K}_я = \frac{\sum K_я}{P},$$

де $K_я$ – явочна кількість працівників за робочий день; P – кількість робочих днів у періоді або кількість днів роботи підприємства.

Середня явочна кількість штатних працівників характеризує, скільки в середньому осіб щоденно з'являлося на роботу протягом досліджуваного періоду.

Середня фактична кількість штатних працівників ($\bar{K}_ф$) визначається за формулою:

$$\bar{K}_ф = \frac{\sum K_ф}{P},$$

де $K_ф$ – фактична кількість працівників за робочий день.

Цей показник характеризує середню кількість працівників, які ставали до роботи незалежно від її тривалості протягом дня.

Різниця між середньообліковою та середньою явочною кількістю штатних працівників показує, скільки в середньому осіб не з'являлися на роботу за робочий день, а різниця між середньою явочною та середньою фактичною кількістю штатних працівників характеризує середню кількість осіб, що мали цілоденний простой.

Приклад розрахунку середньої явочної та середньої фактичної кількості штатних працівників у серпні звітного року загалом по підприємству, що працює за умов п'ятиденного робочого тижня (табл.4.2):

Таблиця 4.2

Числа місяця	Кількість штатних працівників, які підлягають включенню до кількості штатних працівників при розрахунку середньооблікової кількості (K_v)	в тому числі		Явочна кількість штатних працівників ($K_{я}$) гр.1-гр.2	Фактична кількість штатних працівників ($K_{ф}$) гр.4-гр.3
		не з'явилися на роботу з різних причин	з'явилися на роботу, але мали цілоденний простой		
<i>A</i>	<i>I</i>	<i>2</i>	<i>3</i>	<i>4</i>	<i>5</i>
1	340	18	3	322	319
2	340	12	-	328	328
3	340	15	2	325	323
4	343	20	4	323	319
5	343	21	4	322	318
6 суб.	343	-	-	-	-
7 нед.	343	-	-	-	-
8	342	26	3	316	313
9	342	17	2	325	323
10	342	13	3	329	326
11	346	11	-	335	335
12	346	19	5	327	322
13 суб.	346	-	-	-	-
14 нед.	346	-	-	-	-
15	348	16	2	332	330
16	348	12	2	336	334
17	348	11	-	337	337
18	348	13	3	335	332
19	346	18	4	328	324
20 суб.	346	-	-	-	-
21 нед.	346	-	-	-	-
22	344	10	1	334	333
23	344	9	5	335	330
24 Святковий день	344	-	-	-	-
25	347	16	4	331	327
26	347	11	6	336	330
27 суб.	347	-	-	-	-
28 нед.	347	-	-	-	-
29	347	21	3	326	323
30	345	10	6	335	329
31	345	15	2	330	328
Всього	10689	334	64	7247	7183

Середньооблікова кількість штатних працівників за серпень (\bar{K}_o):

$$\bar{K}_o = \frac{\sum K_v}{D_k} = \frac{10689}{31} = 345 \text{ осіб.}$$

Середня явочна кількість штатних працівників ($\bar{K}_я$) за серпень становить:

$$\bar{K}_я = \frac{\sum K_я}{P} = \frac{7247}{22} = 329 \text{ осіб.},$$

Середня фактична кількість штатних працівників ($\bar{K}_ф$) за серпень дорівнює:

$$\bar{K}_ф = \frac{\sum K_ф}{P} = \frac{7183}{22} = 326 \text{ осіб.}$$

Середня кількість штатних працівників, що не з'явилися на роботу:

$$\bar{K}_{ня} = \bar{K}_о - \bar{K}_я = 345 - 329 = 17 \text{ осіб.}$$

Середня кількість штатних працівників, які мали цілоденний простой:

$$\bar{K}_п = \bar{K}_я - \bar{K}_ф = 329 - 326 = 3 \text{ особи.}$$

При вивченні складу робочої сили на підприємствах залежно від тривалості роботи виокремлюють постійних, сезонних та тимчасових працівників. До постійних працівників належать особи, які прийняті на роботу без вказівки її терміну. Сезонними є працівники, прийняті на роботу на певний період (сезон), який визначається специфікою виробництва (діяльності). Тимчасовими є працівники, які прийняті на роботу терміном до двох місяців, а також особи, прийняті для заміщення тимчасово відсутніх працівників, за якими їх місце роботи зберігається згідно чинного законодавства.

У галузях економіки, які виробляють продукцію, працівники поділяються на дві групи: а) персонал, зайнятий в основній діяльності (основний персонал); б) персонал, зайнятий допоміжною (неосновною) діяльністю (допоміжний персонал). До основного персоналу включають працівників, які безпосередньо приймають участь у процесах виробництва продукції, обслуговують або керують ним. У промисловості працівники, зайняті основною діяльністю, належать до промислово-виробничого персоналу. В будівництві це перш за все працівники, які виконують будівельно-монтажні роботи, в також зайняті у підсобних виробництвах. У сільському господарстві до основного персоналу включають працівників, безпосередньо пов'язаних з виробництвом сільськогосподарської продукції.

Персонал, зайнятий неосновною діяльністю, складається з працівників, безпосередньо не пов'язаних з виробничими процесами (працівники медичних

закладів, баз і будинків відпочинку, спортивних закладів, закладів громадського харчування, культурно-просвітницьких закладів тощо).

При вивченні складу персоналу основної діяльності відповідно до функцій, які виконують працівники, виокремлюють шість категорій – робітники, інженерно-технічні працівники (ІТП), службовці, молодший обслуговуючий персонал (МОП), учні та охорона. До категорії робітників належать особи, які безпосередньо приймають участь у виробничих процесах або обслуговують їх. Робітники за принципом участі у технологічних процесах поділяються на основних і допоміжних. До перших належать робітники, які безпосередньо зайняті виробництвом основної продукції. Допоміжні робітники зайняті у допоміжних виробництвах або усіма видами обслуговування робочих місць (транспортуванням, складування, технічним контролем, ремонтом, наладкою тощо). До ІТР належать працівники, функції яких полягають у технологічній та технічній підготовці виробничих процесів, керуванні ними, контролі за їх перебігом, що передбачає наявність спеціальних технічних знань. До службовців належать працівники, які виконують обліково-аналітичні, адміністративно-господарські, постачальницькі та інші функції, які не потребують спеціальних технічних знань. Молодший обслуговуючий персонал – це працівники, які виконують функції обслуговування, які безпосередньо не пов'язані з виробничими процесами (прибиральники не виробничих приміщень, кур'єри, вахтери, гардеробники, водії легкових автомобілів та ін.). До учнів належать особи, які проходять навчання на виробництві та отримують заробітну плату відповідно до чинного законодавства. До охорони відносять штатних працівників, які виконують охоронні функції різних видів.

Адміністративно-управлінський персонал – керівники, працівники апарату управління, спеціалісти організацій, підприємств та їх структурних підрозділів. Адміністрація – керівництво фірми, підприємства, корпорації, організації, апарат управління; коло осіб, які уповноважені здійснювати оперативне управління, бути юридичними особами, офіційно представляти організацію, установу. До складу адміністрації підприємства, фірми, корпорації відносять керівника (президента),

його заступників (віце-президентів), виконавчих директорів, головного бухгалтера, провідних менеджерів.

Важливим напрямом дослідження робочої сили є аналіз її галузевого та професійно-кваліфікаційного складу і структури. Галузевий склад і структура робочої сили вивчається на основі групування працівників залежно від сфери прикладання праці, тобто за видами економічної діяльності. У галузевій структурі робочої сили розвинутих країн світу протягом останнього десятиріччя простежуються дві найважливіші тенденції: по-перше, різке скорочення чисельності зайнятих у сільському господарстві та суттєве її зростання у сфері послуг у зв'язку з розширенням останньої та перетворенням у провідну сферу прикладання суспільної праці; по-друге, прискорене зростання кількості зайнятих у наукоємних галузях економіки. В Україні галузева структура робочої сили помітно відрізняється від тієї, яка склалася у розвинутих країнах (табл.4.3), так у 2007 році в сфері матеріального виробництва (промисловість, сільське господарство, будівництво) було зайнято 5564,7 тис. осіб або 39,7% загальної кількості найманих працівників, а у сфері послуг – 8437,2 тис. осіб (60,3%).

Таблиця 4.3

Кількість та структура працівників за видами економічної діяльності¹

Види економічної діяльності	2000		2007	
	тис. осіб	%	тис. осіб	%
Усього зайнято	16044,0	100	14001,9	100
у тому числі:				
сільське господарство, мисливство, лісове господарство, рибальство, рибництво	2785,7	17,4	1120,6	8,0
промисловість	4474,2	27,9	3703,1	26,4
будівництво	781,7	4,9	741,0	5,3
торгівля; ремонт автомобілів, побутових виробів та предметів особистого вжитку; діяльність готелів і ресторанів	1206,6	7,5	1451,4	10,4
діяльність транспорту та зв'язку	1178,5	7,3	1088,3	7,8
фінансова діяльність	165,2	1,0	336,7	2,4
операції з нерухомим майном, оренда, інжиніринг та надання послуг підприємцям	766,3	4,8	973,1	6,9
державне управління	1198,6	7,5	1036,4	7,4
освіта	1608,5	10,0	1683,6	12,0
охорона здоров'я та надання соціальної допомоги	1370,5	8,5	1335,9	9,5
надання комунальних та індивідуальних послуг; діяльність у сфері культури та спорту	508,2	3,2	531,8	3,8

¹ Праця України 2007: Статистичний збірник. – К.: Державний комітет статистики України, 2008. – с.38.

Вивчення професійно-кваліфікаційного складу і структури робочої сили ґрунтується на трьох самостійних, хоча й тісно пов'язаних між собою, поняттях: професійний склад і структура, кваліфікаційний склад і структура, зміст кваліфікації. При цьому під професійним складом розуміють сукупність представників різних професій і професійних груп, а під кваліфікаційним – сукупність працівників з різними рівнями кваліфікації. Зміст кваліфікації у розрізі різних професій презентує набір необхідних для виконання певної роботи знань, навичок, досвіду та інших компонентів кваліфікації. В США, наприклад, у професійному складі робочої сили переважають працівники, зайняті розумовою працею (так звані «білі комірці»), до яких належать інженери, техніки, вчені, адміністративно-управлінський персонал, а також чисельні групи конторських та торгових службовців, в той же час представники робітничих професій становлять близько четвертої частини робочої сили.

В Україні професійний склад працівників вивчається відповідно до Класифікатора професій ДК 003-95 за розділами класифікації професій. При цьому під професією розуміють здатність виконувати подібні роботи, які вимагають від особи певної кваліфікації. Робота – це певні завдання та обов'язки, що виконані, виконуються чи повинні бути виконані однією особою. Кваліфікація – здатність виконувати завдання та обов'язки відповідної роботи. Кваліфікація визначається рівнем освіти і спеціалізацією.

До першої професійної групи «Законодавці, вищі державні службовці, керівники, менеджери (управителі)», включають осіб, трудова діяльність яких пов'язана із здійсненням різноманітних функцій управління та керівництва, які в цілому суттєво відрізняються за своєю складністю і відповідальністю, а саме з:

- визначенням та формуванням державної політики, законодавчим, регулюванням;
- вищим державним управлінням;
- правосуддям та прокурорським наглядом;

– керівництвом об'єднаннями підприємств, підприємствами, установами, організаціями та їхніми підрозділами незалежно від форм власності та видів діяльності.

Друга група «Професіонали» вміщує працівників, праця яких передбачає високий рівень знань у галузі фізичних, математичних, технічних, біологічних, агрономічних, медичних чи гуманітарних наук. Професійні завдання цієї групи працівників полягають у збільшенні існуючого фонду (обсягу) знань, застосуванні певних концепцій, теорій та методів для розв'язання певних проблем чи в систематизованому викладенні відповідних дисциплін у повному обсязі. До цієї групи належать працівники (з урахуванням кола та складності певних професійних завдань та обов'язків), які мають:

- 1) диплом про вищу освіту, що відповідає рівню спеціаліста, магістра;
- 2) дипломом про присудження вченого ступеня кандидата наук, доктора наук;
- 3) атестат про затвердження вченого звання старшого наукового співробітника, доцента, професора.

Третя група «Фахівці» вміщує працівників, трудова діяльність яких передбачає знання в одній чи більше галузях природознавчих, технічних чи гуманітарних наук. Їх професійні завдання полягають у виконанні спеціальних робіт, пов'язаних із застосуванням положень та використанням методів відповідних наук. До цієї групи належать працівники, які мають відповідну кваліфікацію за дипломом чи іншим документом:

- молодшого спеціаліста;
- бакалавра;
- спеціаліста, що проходить післядипломну підготовку (стажування, інтернатуру, клінічну ординатуру тощо);
- спеціаліста (на роботах з керування складними технічними комплексами чи їх обслуговування).

Четверта група «Технічні службовці» вміщує працівників, діяльність яких передбачає знання, необхідні для підготовки, збереження чи відновлення інформації та проведення обчислень, зокрема це професійні завдання, пов'язані з виконанням

секретарських обов'язків, роботою на друкарських машинках чи інших конторських машинах, записами та опрацюванням цифрових даних чи обслуговуванням клієнтів (поштове обслуговування, операції грошового обігу, надання довідок, реєстрація чи передавання інформації тощо). До цієї групи належать працівники, які мають рівень кваліфікації «молодший спеціаліст», а також повну загальну середню та професійно-технічну освіту чи повну загальну середню освіту та професійну підготовку на виробництві.

П'ята група «Працівники сфери торгівлі та послуг» передбачає знання, необхідні для надання послуг чи торгівлі в крамницях та на ринках. Працівники цієї групи здійснюють забезпечення послугами, пов'язаними з поїздками, побутом, харчуванням, обслуговуванням, охороною, підтриманням правопорядку чи торгівлею тощо, що вимагає повної загальної середньої та професійно-технічної освіти чи повної загальної середньої освіти та професійної підготовки на виробництві, в окремих випадках – освітньо-кваліфікаційного рівня молодшого спеціаліста.

Шоста група «Кваліфіковані робітники сільського та лісового господарств, риборозведення та рибальства» передбачає знання, необхідні для сільськогосподарського виробництва, лісового господарства, риборозведення та рибного промислу. Професійні завдання цих працівників полягають у вирощуванні врожаю, розведенні тварин чи полюванні, добуванні риби чи її розведенні, чи збереженні та експлуатації лісів з орієнтацією, головним чином, на ринок і реалізацію продукції організаціям збуту, торговельним підприємствам чи окремим покупцям, що вимагають повної загальної середньої та професійно-технічної освіти чи повної загальної середньої освіти та професійної підготовки на виробництві.

Сьома група «Кваліфіковані робітники з інструментом» передбачає знання, необхідні для вибирання способів використання матеріалів та інструментів, визначення стадій робочого процесу, характеристик та призначення кінцевої продукції. До цієї групи належать робітники, пов'язані з видобутком корисних копалин, будівництвом чи виробленням різної продукції. Ця робота вимагає повної

загальної середньої та професійно-технічної освіти чи повної загальної середньої освіти та професійної підготовки на виробництві.

Восьма група «Робітники з обслуговування, експлуатації та контролю за роботою технологічного устаткування, складання устаткування і машин» передбачає знання, необхідні для експлуатації та нагляду за роботою устаткування чи машин, у тому числі високоавтоматизованих, а також для їх складання. Професійні завдання цієї групи працівників полягають у розробленні корисних копалин чи нагляді за їх видобутком, веденні робочого процесу та виробництво продукції на устаткуванні чи машинах, керуванні транспортними засобами чи пересувними установками, складанні виробів із деталей та вузлів. Для виконання робіт високої кваліфікації, потрібна кваліфікація молодшого спеціаліста, а. середньої кваліфікації – повної загальної середньої та професійно-технічної освіти чи повної загальної середньої освіти та професійної підготовки на виробництві. Для виконання робіт низької кваліфікації, достатньо базової загальної середньої освіти та мінімальної професійної підготовки на виробництві чи інструктажу.

Дев'ята група «Найпростіші професії» охоплює працівників, які виконують найпростіші роботи, що потребують знань для виконання простих завдань з використанням ручних інструментів, в деяких випадках із значними фізичними зусиллями. Професійні завдання цих працівників пов'язані з продажем товарів на вулиці, збереженням та охороною майна, прибиранням, чищенням, пранням, прасуванням та виконанням некваліфікованих робіт у видобувній, сільськогосподарській, риболовній, будівельній та промисловій галузях тощо. Для виконання професійних завдань достатньо базової загальної середньої освіти або початкової загальної освіти та мінімальної професійної підготовки на виробництві чи інструктажу.

Щодо кваліфікаційної структури, то характерною рисою її сучасної еволюції є зростання освітнього рівня робочої сили, яке проявляється у збільшенні питомої ваги зайнятих з середньою та вищою освітою. За рівнем освіти зайнятого населення Україна займає одне з провідних місць у світі. На кінець 2006 р. 6,0 млн. працівників мали повну, базову або неповну вищу освіту, що становить більше половини

працюючих (52%). Серед них 85,6 тис. осіб мали науковий ступінь. Так, станом на 31 грудня 2006 р. із загальної облікової кількості штатних працівників мали неповну та базову вищу освіту 24,7%, а повну вищу освіту 27,3%. Більше половини штатних працівників мали повну вищу освіту за такими видами економічної діяльності: фінансова діяльність (56,8%); дослідження і розробки (59,9%); державне управління (59,3%); освіта (5,5%).

Проте значна кількість найманих працівників зайнята на робочих місцях, які не потребують наявності високого освітнього рівня. Так, на сьогодні мало використовують високоосвічені кадри у сільському, лісовому та рибному господарствах, будівництві, наземному транспорті, допоміжних транспортних послугах (23-35% від облікової кількості штатних працівників).

Основним напрямком розвитку змісту кваліфікації є перехід від переважно фізичної праці, яка полягає у ручному керуванні роботою верстатів та агрегатів, до переважно нефізичної праці, яка полягає в аналізі і контролі виробничих процесів. Неодмінним атрибутом робітничої кваліфікації нового типу є здатність швидко адаптуватися до змін у техніці та технології, до нових форм організації праці та виробництва. Використання ЄОМ, особливо персональних комп'ютерів та систем автоматизованого проектування суттєво змінюють характер праці інженерно-технічних працівників. Запровадження комп'ютерної техніки потребує наявності спеціальних знань, зокрема програмування. Докорінним чином змінюється також зміст праці та функції багатьох категорій службовців: вони стають операторами персональних комп'ютерів або термінальних пристроїв.

3. Показники руху робочої сили.

Рух працівників облікового складу характеризується змінами облікової кількості штатних працівників унаслідок прийому на роботу та вибуття з різних причин. Рух працівників за звітний період може бути наведений у вигляді балансу: облікова кількість штатних працівників на початок періоду плюс кількість прийнятих протягом звітного періоду мінус кількість тих, які вибули за цей період, дорівнює обліковій кількості штатних працівників на кінець звітного періоду.

У кількості прийнятих працівників ураховуються особи, які зараховані на підприємство наказом (розпорядженням) власника підприємства (установи, організації) про прийняття на роботу у звітному періоді.

У кількість працівників, які вибули з підприємства, включаються усі особи, які у звітному періоді залишили роботу на цьому підприємстві, незалежно від причин звільнення (розірвання трудового договору за ініціативою працівника або адміністрації, за згодою сторін, призов або вступ на військову службу, переведення працівника в іншу організацію, засудження до відбуття покарання тощо) або переведення яких оформлене наказом, а також ті, які вибули у зв'язку зі смертю.

У кількість працівників, які вибули за власним бажанням, включаються всі працівники, що вибули у зв'язку з розірванням трудового договору з ініціативи працівника, а також у випадках:

- угоди сторін;
- прийняття на роботу за конкурсом;
- переїзду на нове місце проживання, переведення чоловіка або дружини на роботу в іншу місцевість, за кордон;
- хвороби або інвалідності, що перешкоджає продовженню роботи або проживанню в цій місцевості;
- вступу до навчального закладу, аспірантури або клінічної ординатури;
- необхідності догляду за хворим членом сім'ї або інвалідом I групи, дитиною–інвалідом;
- звільнення за власним бажанням вагітних жінок, жінок, які мають дітей у віці до чотирнадцяти років;
- виходу на пенсію;
- інших поважних причин.

Звільнений працівник ураховується до кількості тих, що вибули, з першого дня його виключення з облікової чисельності (перший робочий день після дати, зазначеної у заяві, наказі про звільнення). Наприклад, працівника звільнено за власним бажанням 31 грудня, що припадає на п'ятницю (останній день його виходу на роботу, за який здійснюються нарахування). Отже, його необхідно виключити з

облікової кількості штатних працівників з 4 січня – першого робочого дня наступного року. Відповідно у формах державних статистичних спостережень зазначений працівник відображається у кількості працівників, які вибули, у звітах наступного року (за січень, I квартал).

До числа працівників облікового складу, які прийняті та вибули (звільнені), не включаються:

- зовнішні сумісники;
- працівники, зайняті згідно з цивільно–правовими договорами;
- працівники, переведені з інших підприємств згідно з договорами між суб'єктами господарювання.

Рух працівників характеризується показниками їхнього обороту та постійності. Оборот працівників – сукупність всіх прийнятих та звільнених з роботи протягом звітного періоду. Інтенсивність обороту працівників характеризується коефіцієнтами:

- загального обороту, який розраховують діленням суми прийнятих та звільнених працівників у звітному періоді на середньооблікову кількість штатних працівників;

- обороту по прийняттю, який розраховується як відношення кількості прийнятих протягом звітного періоду працівників до середньооблікової кількості штатних працівників;

- обороту по вибуттю (звільненню), який розраховується як відношення кількості працівників, які вибули (звільнені) у звітному періоді, до середньооблікової кількості штатних працівників.

Коефіцієнт плинності кадрів характеризує надлишковий оборот і розраховується як відношення кількості працівників, яких звільнено протягом звітного періоду за прогул та інші порушення трудової дисципліни, невідповідність займаній посаді, а також за власним бажанням (крім звільнених за власним бажанням з поважних причин), до середньооблікової кількості штатних працівників.

Коефіцієнт відновлення кадрів характеризує процес заміщення працівників, які вибули з різних причин, за рахунок кількості прийнятих. Він розраховується

діленням кількості прийнятих працівників на кількість працівників, які вибули протягом звітної періоду.

Коефіцієнт постійності кадрів – відношення кількості працівників, які перебували в обліковому складі весь звітний рік, до середньооблікової кількості працівників. Кількість працівників, які перебували в обліковому складі весь рік, визначається так: із облікової кількості штатних працівників на 1 січня виключається кількість працівників, які вибули впродовж року (крім переведених на інші підприємства), але не виключаються працівники, які вибули із числа прийнятих протягом звітної року, оскільки їх не було в обліковому складі штатних працівників на 1 січня.

Наведемо приклад розрахунку показників руху робочої сили за такими даними:

	Осіб
Облікова кількість штатних працівників на 1 січня	843
Середньооблікова кількість штатних працівників	861
Прийнято	94
з них звільнилися протягом звітної року	16
Вибуло	57
у тому числі за причинами плинності кадрів	41

Оборот працівників протягом звітної року дорівнює:

$$ОП=94+57=151 \text{ особа.}$$

Облікова кількість штатних працівників на кінець року:

$$K_{кр}=843+94-57=880 \text{ осіб.}$$

Коефіцієнт загального обороту:

$$K_{zo} = \frac{94 + 57}{861} = 0,175.$$

Коефіцієнт обороту по прийняттю

$$K_{on} = \frac{94}{861} = 0,109.$$

Коефіцієнт обороту по вибуттю (звільненню):

$$K_{ov} = \frac{57}{861} = 0,066.$$

Коефіцієнт плинності кадрів:

$$K_{нк} = \frac{41}{861} = 0,048.$$

Коефіцієнт відновлення кадрів:

$$K_{вк} = \frac{94}{57} = 1,649.$$

Коефіцієнт постійності кадрів:

$$K_{нос} = \frac{843 - 57 + 16}{861} = \frac{802}{861} = 0,931.$$

Отже, за результатами розрахунків можна зробити висновок, що на підприємстві протягом звітного року облікова кількість штатних працівників зросла на 37 осіб ($880 - 843 = 37$) або на 4,4%, плинність кадрів була низькою (4,8%), а рівень постійності кадрів – високим (93,1%).

4. Оцінювання ефективності використання робочої сили.

Одним з завдань статистичного дослідження робочої сили є оцінювання ефективності її використання.

Для характеристики ступеня використання робочої сили визначають коефіцієнт використання облікового складу ($k_{во}$) як відношення явочної кількості штатних працівників до облікової (за один день) або середньої явочної кількості до середньооблікової (протягом звітного періоду), а також коефіцієнт використання явочного складу ($k_{вя}$) як відношення фактичної кількості штатних працівників до явочної (за один день) або середньої фактичної кількості до середньої явочної (протягом звітного періоду).

Наприклад, 1 серпня (за даними табл.4.2) названі коефіцієнти дорівнюють:

$$k_{во} = \frac{322}{340} = 0,947 \text{ або } 94,7\%; \quad k_{вя} = \frac{319}{322} = 0,991 \text{ або } 99,1\%.$$

За серпень значення коефіцієнтів використання робочої сили становлять:

$$k_{во} = \frac{329}{345} = 0,954 \text{ або } 95,4\%; \quad k_{вя} = \frac{326}{329} = 0,991 \text{ або } 99,1\%.$$

Особливе місце в статистичному аналізі ефективності використання робочої сили займають коефіцієнти змінності ($k_{зм}$) та використання змінного режиму ($k_{зр}$).

Коефіцієнт змінності характеризує ступінь інтенсивності використання праці робітників і як моментний показник (на відповідну дату) розраховується за формулою:

$$k_{зм} = \frac{\sum K_p}{K_{рн}},$$

де K_p – кількість робітників, які працювали у всіх змінах; $K_{рн}$ – кількість робітників, які працювали у найбільшій (найбільш заповненій) зміні.

Наприклад, 30 січня в 1-й зміні працювало 170 робітників, у 2-й – 120, а в 3-й – 60. Коефіцієнт змінності дорівнює:

$$k_{зм} = \frac{\sum K_p}{K_{рн}} = \frac{170 + 120 + 60}{170} = 2,2.$$

За певний період (місяць, квартал тощо) коефіцієнт змінності розраховують як інтервальний показник за формулою:

$$k_{зм} = \frac{\sum T_p}{T_{рн}},$$

де T_p – робочий час, відпрацьований робітниками у всіх змінах; $T_{рн}$ – робочий час, відпрацьований робітниками, у найбільшій (найбільш заповненій) зміні.

Наприклад, протягом січня робітниками відпрацьовано у 1-й зміні 12565 людино-годин, у 2-й – 4314 людино-години, а в 3-й – 1253 людино-години. Коефіцієнт змінності дорівнює:

$$k_{зм} = \frac{\sum T_p}{T_{рн}} = \frac{12565 + 4314 + 1253}{12565} = 1,4.$$

Відношення коефіцієнта змінності до числа установлених змін (змінного режиму) називають коефіцієнтом використання змінного режиму. Він характеризує ступінь рівномірності розподілу робітників по змінах. Наприклад, якщо коефіцієнт змінності становить 1,4 при трьохзмінному режимі роботи, коефіцієнт використання змінного режиму дорівнює:

$$k_{зр} = \frac{1,4}{3} = 0,467 \text{ або } 46,7\%.$$

Раціональне використання робочої сили передбачає відповідність професійно-кваліфікаційних характеристик персоналу та виконуваної ними роботи. Для робітників узагальнюючою характеристикою їхньої кваліфікації є середній тарифний розряд, котрий визначають як середню арифметичну зважену з тарифних розрядів, при цьому вагою є кількість робітників, що мають відповідний тарифний розряд:

$$\bar{r} = \frac{\sum r \times K_p}{\sum K_p}.$$

Тарифний розряд робіт характеризує її складність, тобто показує, якою має бути кваліфікація робітників (тарифний розряд), що її виконують. Середній тарифний розряд робіт визначають як середню арифметичну зважену з тарифних розрядів робіт, а вагою є кількість робітників, які виконують відповідну роботу. Порівняння середнього тарифного розряду робітників і середнього тарифного розряду робіт дозволяє зробити висновки про ступінь відповідності кваліфікації робітників та виконуваної ними роботи. Для оцінювання раціональності використання професійно-кваліфікаційних характеристик робітників необхідно мати дані про розподіл за їх тарифними розрядами і тарифними розрядами робіт (табл. 4.4).

Таблиця 4.4

Розподіл робітників за тарифними розрядами

Тарифний розряд робітників	Тарифний розряд робіт						Всього	$r \times K_p$
	1	2	3	4	5	6		
1	10	2					12	12
2	5	16	10	2			33	66
3		6	25	7			38	114
4			21	39	73		133	532
5				12	96	46	154	770
6					8	78	86	516
Всього	15	24	56	60	177	124	456	2010
$r \times K_p$	15	48	168	240	885	744	2100	x

За даними таблиці визначаємо:

$$\text{– середній тарифний розряд робіт: } \bar{r} = \frac{\sum r \times K_p}{\sum K_p} = \frac{2100}{456} = 4,6;$$

$$\text{– середній тарифний розряд робітників: } \bar{r} = \frac{\sum r \times K_p}{\sum K_p} = \frac{2010}{456} = 4,4.$$

Таким чином, середній тарифний розряд робіт на 4,5% перевищує середній тарифний розряд робітників. За даними таблиці можна зробити висновок про те, що з 456 робітників лише 264 особи (58%) виконували роботу, відповідну до їхньої кваліфікації (див. дані по діагоналі таблиці), а 140 осіб (30,7%) – нижчу, 52 особи (11,4%) – вищу їхньої кваліфікації.

Для оцінювання ефективності використання робочої сили використовують показник кількості персоналу в еквіваленті повної зайнятості². В еквівалент повної зайнятості перераховується весь персонал, який залучався до роботи у звітному періоді. Він включає як штатних працівників підприємства, так і тих, які не перебувають в обліковому складі та залучені до роботи згідно з договорами і мають нарахування з фонду оплати праці. Кількість штатних працівників в еквіваленті повної зайнятості визначається у такому порядку.

За кожною категорією штатних працівників, для яких встановлено робочий тиждень різної тривалості, визначається загальна кількість людино–годин робочого часу (відпрацьованого та невідпрацьованого), за який була нарахована заробітна плата. Загальна кількість людино–годин, за які була нарахована заробітна плата за кожною категорією працівників, ділиться на табельний фонд робочого часу, визначений з урахуванням тривалості робочого тижня, встановленої на підприємстві згідно з законодавством або колективним договором.

До працівників, для яких встановлено скорочену тривалість робочого часу, належать: особи віком до 18 років; зайняті на роботах зі шкідливими умовами праці; медичні, педагогічні працівники тощо (відповідно до ст. 51 КЗпП України).

² Інструкція зі статистики кількості працівників. Затверджена наказом Державного комітету статистики України від 28.09.2005 № 286.

Якщо на підприємстві для усіх працівників або їхньої частини тимчасово встановлено скорочену тривалість робочого часу через економічні причини, розрахунок табельного фонду робочого часу здійснюється, виходячи із тривалості, встановленої відповідно до законодавства.

Розрахунок табельного фонду робочого часу працівників, для яких запроваджено підсумований облік робочого часу, здійснюється згідно з передбаченим для них графіком роботи.

До кількості оплачених людино-годин ураховуються людино-години, за які працівникам здійснено нарахування з фонду оплати праці:

- відпрацьований час;
- час відпусток (основні, додаткові, у тому числі у зв'язку із навчанням, творчі відпустки) у частині, що припадає на робочі дні звітнього місяця;
- час відсутності працівників у зв'язку з навчанням, виконанням державних або громадських обов'язків, простоїв та інших неявок, які оплачуються згідно з чинним законодавством.

При обчисленні середньої кількості штатних працівників в еквіваленті повної зайнятості не враховується час, відпрацьований понаднормово. Тобто штатний працівник, який працював у звітному місяці (періоді) понаднормово, в еквіваленті повної зайнятості враховується як одна фізична особа. Водночас при заповненні форм державних статистичних спостережень час, відпрацьований понаднормово, враховується у загальній кількості оплаченого та відпрацьованого часу.

До оплаченого часу не включаються неоплачені неявки та втрати робочого часу:

- відпустки без збереження заробітної плати;
- невідпрацьований час у зв'язку з роботою працівників у режимі неповного робочого дня (тижня);
- період тимчасової непрацездатності;
- прогули та інші втрати робочого часу.

Кількість надомників в еквіваленті повної зайнятості визначається окремо шляхом ділення фактично нарахованих за звітний місяць цим працівникам коштів

на оплату праці на середньомісячну заробітну плату одного штатного працівника (за цей самий місяць).

До середньої кількості працівників в еквіваленті повної зайнятості включається також перерахована кількість працівників, які не перебувають в обліковому складі (штаті) підприємства та залучені до роботи на підприємстві. Зовнішні сумісники враховуються в еквіваленті повної зайнятості пропорційно оплаченому часу. Працівники, які виконували роботу згідно з цивільно–правовими договорами (крім громадян–підприємців), ураховуються за кожен календарний день як цілі одиниці протягом усього терміну дії договору, отримана сума ділиться на кількість календарних днів у звітному періоді.

Працівники, які згідно з договорами між суб'єктами господарювання переведені на роботу на інші підприємства, включаються до середньої кількості працівників в еквіваленті повної зайнятості за місцем фактичного нарахування їм заробітної плати. Їхня кількість в еквіваленті повної зайнятості розраховується аналогічно кількості працівників, які виконували роботу згідно з цивільно–правовими договорами.

Кількість учнів, слухачів професійно–технічних навчальних закладів, які проходять виробниче навчання та виробничу практику на підприємстві, в еквіваленті повної зайнятості визначається шляхом ділення фактично нарахованих за звітний місяць цим працівникам коштів на оплату праці на середньомісячну заробітну плату одного штатного працівника (за цей самий місяць).

Інші категорії осіб, які не перебувають в обліковому складі підприємства і не перераховані вище, до розрахунку кількості працівників в еквіваленті повної зайнятості не включаються.

Лекція 5. Статистика робочого часу

План лекції

- 1. Поняття робочого часу та його облік.*
- 2. Фонди робочого часу та їх склад. Баланс робочого часу.*
- 3. Система показників тривалості робочого дня і робочого періоду.*
- 4. Показники ефективності використання робочого часу.*
- 5. Статистичний аналіз факторів, які впливають на ефективність використання робочого часу.*
- 6. Оцінювання наслідків підвищення ефективності використання робочого часу.*

1. Поняття робочого часу та його облік.

Робочий час – кількісно-якісна міра праці, показник тривалості витраченого працівником часу на створення економічних благ у суспільстві, з одного боку, та відносини економічної власності між найманими працівниками та власниками засобів виробництва з приводу процесу праці та привласнення її результатів у сфері безпосереднього виробництва – з іншого. Таке привласнення теоретично виражається в категоріях «необхідний робочий час», «додатковий робочий час», «інтенсивність праці» та ін. Робочий час як загальноекономічна категорія є матеріально-речовим змістом робочого періоду. Робочий час виступає важливою формою національного багатства, оскільки в процесі суспільно необхідної та раціональної праці відбувається розвиток багатьох якостей і рис людини-працівника, які є складовою сутнісних сил особистості [1,271-272].

Робочий день – найпоширеніша форма робочого часу, впродовж якого людина працює на підприємстві (фірмі, компанії), в організації, установі та виражає відносини економічної власності між власниками і найманими працівниками з приводу праці останніх і привласнення необхідного і додаткового продуктів. Робочий день має фізичні (визначаються необхідністю відновлення фізичних і розумових здібностей, втрачених за

робочу зміну) і моральні (зумовлені необхідністю задоволення соціальних, духовних і культурних потреб) межі. Нині у розвинених країнах світу законодавчо встановлений 8-годинний робочий день за 5-денного робочого тижня. В окремих країнах ЄС введено 35-годинний робочий тиждень. Водночас у багатьох країнах поширені надурочні роботи, праця за сумісництвом. Найбільшою популярністю у найманих працівників користується гнучкий робочий день, за якого вони самі встановлюють час виходу на роботу, але зобов'язані відпрацювати загальний обсяг робочого часу.

Урочний час – час, протягом якого працівник зобов'язаний виконати певний обсяг дорученої йому роботи чи певне завдання. Основними його елементами є: витрати часу на безпосереднє виконання роботи; час на організаційно-технічне обслуговування робочого місця; час на підготовку до роботи та її завершення; час на відпочинок; час на задоволення особистих потреб працівників.

Надурочний час – час виконання робіт понад законодавчо встановлений або зафіксований в колективному або індивідуальному договорі робочий час.

З економічної точки зору робочий час – це час, протягом якого працівник відповідно до правил внутрішнього трудового розпорядку організації згідно з умовами трудового договору повинен виконувати трудові обов'язки, а також інші періоди часу, що відповідно до законів та інших нормативно-правових актів відносяться до робочого часу. Робочий час є мірою суспільної оцінки витрат праці, покладеної в основу нормування умов праці.

Кодексом законів про працю України (стаття 50) визначено, що «...нормальна тривалість робочого часу працівників не може перевищувати 40 годин на тиждень. Підприємства і організації при укладенні колективного договору можуть встановлювати меншу норму тривалості робочого часу, ніж

передбачено в частині першій цієї статті». Статтею 51 вищезазначеного Кодексу передбачено встановлення скороченої тривалості робочого часу:

- для працівників віком від 16 до 18 років;
- учнів, які працюють протягом навчального року у вільний від навчання час;
- для працівників, зайнятих на роботах зі шкідливими умовами праці.

У порядку, встановленому законодавством, затверджується перелік виробництв, цехів, професій і посад зі шкідливими умовами праці, робота в яких дає право на скорочену тривалість робочого часу. Також законодавчо встановлюється скорочена тривалість робочого часу для окремих категорій працівників (учителів, лікарів та інших). Крім того, скорочена тривалість робочого часу може встановлюватись за рахунок власних коштів на підприємствах і в організаціях для жінок, які мають дітей віком до чотирнадцяти років або дитину-інваліда.

Статистика праці здійснює комплексний аналіз робочого часу в масштабі національної економіки, її окремих галузей та видів економічної діяльності, на регіональному рівні. При цьому статистичне дослідження включає збір, обробку, групування і узагальнення даних, аналіз закономірностей динаміки, структури та взаємозв'язків показників використання робочого часу.

Основними завданнями статистики робочого часу є:

- вивчення розміру, складу та динаміки фондів робочого часу;
- розроблення та удосконалення методології обчислення показників використання робочого часу;
- виявлення резервів підвищення та оцінювання впливу чинників на ефективність використання робочого часу;
- визначення економічного ефекту від скорочення втрат та неефективного використання робочого часу.

Джерелами первинної інформації про робочий час та його використання є державні статистичні спостереження, зокрема статистична

звітність за формою № 3-ПВ (термінова, піврічна) «Звіт про використання робочого часу» та вибіркоче обстеження населення з питань економічної активності.

У формі № 3-ПВ у розділі I «Використання робочого часу» наводяться за звітний період дані про загальний фонд робочого часу в людино-годинах, кількість відпрацьованих людино-годин, з них надурочно, кількість невідпрацьованих людино-годин, у тому числі щорічні відпустки (основні і додаткові), тимчасова непрацездатність, навчальні відпустки, неявки з дозволу адміністрації та ін.

Матеріали вибіркових обстежень населення з питань економічної активності дозволяють дослідити тривалість робочого часу зайнятого населення за всіма роботами. Вони надають інформацію про фактично відпрацьований робочий час упродовж обстежуваного тижня (фактична тривалість робочого тижня) за всіма видами робіт на основі аналізу відповідного групування та розрахунку середніх. При здійсненні статистичного аналізу цих матеріалів слід враховувати, що дані базуються на індивідуальних відповідях респондентів про фактично відпрацьований робочий час (на усіх роботах). Проте названі дані не враховують ті категорії зайнятого населення, які впродовж обстежуваного тижня були тимчасово відсутні на роботі, або працювали в особистих селянських господарствах. За рахунок національних особливостей зайнятості в особистих селянських господарствах, зокрема, щодо відсутності нормування праці та її специфіки, облік тривалості робочого часу в названому секторі потребує удосконалення, а тому не береться до уваги при розрахунку показників тривалості фактично відпрацьованого робочого часу.

Як основні одиниці виміру робочого часу використовують людино-годину і людино-день. Людино-день явки на роботу реєструють у випадку, коли працівник з'явився на роботу, незалежно від того, чи приступив він протягом дня до виконання своїх обов'язків. Відпрацьований людино-день реєструють тоді, коли працівник з'явився на роботу і приступив до неї

протягом дня, незалежно від кількості відпрацьованих годин. Людино-день цілоденного (цілозмінного) простою реєструють працівники, якщо він увесь робочий день (зміну) не працював через об'єктивні обставини і не був використаний на інших роботах, а також був відсутнім на роботі з дозволу адміністрації через простої підприємства (організації). Їх включають до людино-днів явок на роботу, але не включають до відпрацьованих людино-днів. Людино-день неявки на роботу фіксують, якщо працівник не з'явився на роботу, незалежно від того, чи повинен він працювати у цей день. Статистикою праці людино-дні неявок на роботу вивчаються за причинами, зокрема щорічні відпустки (основні і додаткові), тимчасова непрацездатність, навчальні відпустки та інші неявки, передбачені законодавством, неявки у зв'язку з тимчасовим переводом для роботи на іншому підприємстві, неявки з дозволу адміністрації, відпустки з ініціативи адміністрації, неявки у зв'язку з переведенням на скорочений робочий тиждень, масові невиходи на роботу (страйки) та ін.

Більш об'єктивно відображає робочий час і його використання облік у людино-годинах. При цьому розрізняють відпрацьовані та невідпрацьовані людино-години. До перших відносять фактично відпрацьовані працівниками людино-години, урахувуючи відпрацьовані у вихідні, святкові та неробочі дні, надурочний час, години праці надомників та період службових відряджень. Як відпрацьовані надурочно обліковують людино-години, відпрацьовані працівниками понад установлену законодавством тривалість робочого часу, включаючи години, відпрацьовані у вихідні, святкові та неробочі дні у разі ненадання за роботу в ці дні іншого дня відпочинку. Для працівників, зайнятих на безперервно діючих підприємствах або не деяких видах робіт (на транспорті, електростанціях, водопостачанні та ін.), коли припинення роботи у святкові та вихідні дні неможливе через умови виробництва, час роботи за графіком, який припадає на зазначені дні, у надурочні години не включають, а враховують до загального обсягу відпрацьованого робочого часу.

Невідпрацьовані людино-години поділяють на людино-години, які не відпрацьовані з поважних (об'єктивних) причин та втрати робочого часу. До перших належать людино-години щорічних (основних і додаткових) відпусток, тимчасової непрацездатності, навчальних та творчих відпусток, відпусток без збереження заробітної плати за бажанням працівників, які надаються в обов'язковому порядку (одруження, смерть близьких, по догляду за хворим, самотнім батьками тощо), виконання державних або громадських обов'язків (народний депутат, судовий засідателю та свідок, учасник військових зборів тощо), дня відпочинку працівників-донорів, роботи на іншому підприємстві згідно з договором між підприємствами, відсутності працівника на робочому місці через неявки з дозволу власника або уповноваженого ним органу (відпустки без збереження заробітної плати за сімейними обставинами та з інших причин, додатковий вільний час, який надається згідно з колективним договором, неявки у зв'язку зі стихійним лихом). Кількість невідпрацьованих людино-годин з поважних причин розраховують шляхом множення людино-днів неявок із зазначених причин на встановлену тривалість робочого дня (обумовлену в трудовому договорі).

До втрат робочого часу належать людино-години, не відпрацьовані через: прогули (у тому числі відсутність на роботі більше трьох годин протягом робочого дня) без поважних причин; відсторонення від роботи в разі появи на роботі у нетверезому стані, у стані наркотичного або токсичного сп'яніння, відмови або ухилення від обов'язкового медичного огляду, навчання, інструктажу та перевірки знань з охорони праці та протипожежної безпеки; запізнення на роботу; передчасне припинення роботи.

Виокремлюють також людино-години внутрішньозмінних перерв, які поділяються на внутрішньозмінний час, невідпрацьований з поважних (об'єктивних) причин та внутрішньозмінні втрати робочого часу. До перших відносять перерви у роботі матерів-годувальниць, через хворобу, виконання державних та громадських обов'язків та ін.

2. Фонди робочого часу та їх склад. Баланс робочого часу.

Облік відпрацьованого та невідпрацьованого робочого часу в людино-днях і людино-годинах слугує основою для розрахунку абсолютних і відносних показників, які характеризують фонди робочого часу, їх динамку, структуру та ефективність використання

Сума людино-днів явок ($T_{\text{люд-дн}_{\text{яв}}}$) і неявок на роботу ($T_{\text{люд-дн}_{\text{неяв}}}$) утворюють фонд робочого часу працівників підприємства згідно з режимом його роботи, який називають календарним фондом робочого часу ($K\Phi$). Його розмір можна також обчислити як добуток середньооблікової кількості штатних працівників (\bar{K}_o) та кількості календарних днів у звітному періоді (D):

$$K\Phi = T_{\text{люд-дн}_{\text{яв}}} + T_{\text{люд-дн}_{\text{неяв}}} = \bar{K}_o \times D.$$

Табельний фонд робочого часу ($T\Phi$) в людино-днях розраховують як різницю між календарним фондом і кількістю людино-днів неявок через святкові та вихідні дні ($T_{\text{люд-дн}_{\text{св}}}$) або як добуток середньооблікової кількості штатних працівників та кількості робочих днів у звітному періоді (P):

$$T\Phi = K\Phi - T_{\text{люд-дн}_{\text{св}}} = \bar{K}_o \times P.$$

Максимально можливий фонд робочого часу ($M\Phi$) в людино-днях отримують шляхом віднімання від табельного фонду кількості людино-днів неявок через щорічні (чергові та додаткові) відпустки ($T_{\text{люд-дн}_{\text{відп}}}$). Він характеризує максимальну кількість людино-днів, яка може бути відпрацьована у відповідності з чинним законодавством України:

$$M\Phi = T\Phi - T_{\text{люд-дн}_{\text{відп}}}.$$

Явочний фонд робочого часу ($Я\Phi$) в людино-днях дорівнює кількості людино-днів явок на роботу. Його можна також розрахувати як різницю максимально можливого фонду робочого часу та кількості людино-днів неявок зі всіх інших причин (тимчасова непрацездатність, навчальні

відпустки, неявки з дозволу адміністрації, відпустки з ініціативи адміністрації, прогули тощо):

$$ЯФ = МФ - T_{\text{люд-дн}_{\text{іння}}}$$

Фактичний фонд робочого часу ($\Phi\Phi$) в людино-днях, який дорівнює кількості фактично відпрацьованих людино-днів, одержують шляхом віднімання від явочного фонду кількості людино-днів цілоденних (цілозмінних) простоїв.

Календарний фонд робочого часу (сума людино-днів явок і неявок на роботу = середньооблікова кількість штатних працівників × кількість календарних днів)	
Табельний фонд робочого часу	
Людино-дні неявок через святкові та вихідні дні	
Максимально можливий фонд робочого часу	Людино-дні неявок через щорічні відпустки
Явочний фонд робочого часу	Людино-дні неявок зі всіх інших причин
Фактичний фонд робочого часу	Цілоденні простої

Вищезазначені фонди робочого часу можна також обчислити в людино-годинах. При цьому календарний фонд часу дорівнює добутку середньооблікової кількості штатних працівників, кількості календарних днів у періоді та встановленої тривалості робочого дня. У формі № 3-ПВ «Звіт про використання робочого часу» календарний фонд визначається як сума відпрацьованих і невідпрацьованих людино-годин. Відповідно табельний фонд робочого часу визначають шляхом віднімання від календарного фонду кількості людино-годин неявок через святкові та вихідні дні, яку розраховують як добуток кількості людино-днів неявок з цієї причини та встановленої тривалості робочого дня. Максимально можливий фонд робочого часу в людино-годинах обчислюють як різницю табельного фонду

та кількості людино-годин неявок через щорічні відпустки (кількість людино-днів × встановлена тривалість робочого дня). Явочний фонд робочого часу в людино-годинах дорівнює різниці максимально можливого фонду та людино-годин неявок зі всіх інших причин, або добутку цього фонду в людино-днях і встановленої тривалості робочого дня. Фактичний фонд робочого часу (фактично відпрацьовані людино-години) можна визначити як різницю між явочним фондом, людино-годинами цілоденних простоїв та внутрішньозмінних перерв (плюс відпрацьовані надурочно людино-години).

Розглянемо методику розрахунку фондів робочого часу за звітний рік (відповідно до робочого календаря кількість робочих днів – 253, кількість святкових і вихідних днів – 112) на прикладі за такими даними :

Середньооблікова кількість штатних працівників, осіб.....	350
Встановлена тривалість робочого дня, год.....	8
Встановлена тривалість робочого тижня, днів.....	5
Відпрацьовано людино-днів.....	77800
Кількість-людино днів цілоденних простоїв.....	30
Кількість людино-днів неявок – всього	49920
в тому числі через:	
святкові та вихідні дні.....	39200
щорічні відпустки (основні та додаткові)	8450
тимчасова непрацездатність.....	940
навчальні відпустки та інші неявки, передбачені законодавством.....	470
неявки з дозволу адміністрації.....	135
відпустки за ініціативою адміністрації.....	515
неявки у зв'язку з тимчасовим переводом для роботи на іншому підприємстві.....	-
неявки у зв'язку з переведенням на скорочений робочий тиждень.....	172
інші причини (прогули).....	38
Відпрацьовано людино-годин.....	661210
в тому числі надурочно.....	42120
Внутрішньозмінні перерви, людино-годин.....	3310
в тому числі:	
внутрішньозмінні простої.....	1370
перерви у роботі матерів-годувальниць.....	1130
виконання державних обов'язків.....	620
інші (скорочений робочий день за ініціативою адміністрації, запізнення на роботу).....	190

За наведеними даними календарний фонд робочого часу становить:

перший спосіб $KФ=77800+30+49920=127750$ людино-днів;

другий спосіб $KФ=350 \times 365=127750$ людино-днів.

Табельний фонд робочого часу також можна обчислити таким чином:

перший спосіб $ТФ=127750-39200=88550$ людино-днів;

другий спосіб $ТФ=350 \times 253=88550$ людино-днів.

Максимально можливий фонд робочого часу дорівнює:

$$МФ=88550-8450=80100 \text{ людино-днів.}$$

Явочний фонд робочого часу можна обчислити двома способами:

перший спосіб $ЯФ=80100-940-470-130-520-170-40=77830$ людино-днів;

другий спосіб $ЯФ=77800+30=77830$ людино-днів.

Фактичний фонд робочого часу становить (фактично відпрацьовані людино-дні):

$$ФФ=77830-30=77800 \text{ людино-днів.}$$

Обчислимо вищезазначені фонди робочого часу в людино-годинах:

– календарний фонд робочого часу:

$$КФ=661210+3310+49920 \times 8+30 \times 3-42120=1022000 \text{ або}$$

$$КФ=350 \times 365 \times 8=1022000;$$

– табельний фонд робочого часу:

$$ТФ=1022000-39200 \times 8=708400;$$

– максимально можливий фонд робочого часу:

$$МФ=708400-8450 \times 8=640800;$$

– явочний фонд робочого часу:

$$ЯФ=640800-2270 \times 8=622640;$$

– фактичний фонд робочого часу (фактично відпрацьовані людино-години):

$$ФФ=622640-3310-30 \times 8+42120=661210.$$

Баланс робочого часу – система показників, які характеризують рівень використання робочого часу працівниками відповідно до чинного законодавства та правил внутрішнього трудового розпорядку за відповідний календарний період. Він відображає відпрацьований робочий час, а також не використаний з різних причин робочий час та його втрати. Зіставлення даних

балансу робочого часу за різні періоди (роки) дозволяє аналізувати динаміку, структуру та структурні зрушення у використанні робочого часу.

Баланс робочого часу можна скласти у людино-днях і людино-годинах. Він містить два розділи, які характеризують ресурси (актив) та їх розподіл (пасив). У розділі «Ресурси» наводять календарний і максимально можливий фонди робочого часу, а в розділі «Розподіл» – час відпрацьований та невідпрацьований з поважних (об'єктивних) причин, а також втрати робочого часу.

Наприклад, баланс робочого часу в людино-днях за вищенаведеними даними можна подати таким чином (табл.5.1):

Таблиця 5.1

Річний баланс робочого часу в людино-днях

Ресурси робочого часу	Людино-дні	Розподіл робочого часу	Людино-дні
Календарний фонд робочого часу	127750	1. Відпрацьовано – всього	77800
Святкові та вихідні дні	39200	2. Неявки з поважних причин – всього	1410
Щорічні відпустки	8450	в тому числі:	
		тимчасова непрацездатність	940
		навчальні відпустки	470
		неявки у зв'язку з тимчасовим переводом на інше підприємство	-
		3. Втрати робочого часу – всього	890
		в тому числі:	
		цілоденні простої	30
		прогули	40
		неявки з дозволу адміністрації	130
		відпустки за ініціативою адміністрації	520
		неявки у зв'язку з переведенням на скорочений робочий тиждень	170
Максимально можливий фонд робочого часу (127750-39200-8450)	80100	Максимально можливий фонд робочого часу (77800+1410+890)	80100

Баланс робочого часу в людино-годинах розробляють аналогічно, тільки у другому розділі балансу відображають відпрацьований урочний

робочий час, а надурочний час показують поза балансом. Це зумовлюється тим, що відпрацьовані надурочно людино-години не належать до ресурсів робочого часу і штучно збільшують тривалість робочого дня. Їх включення до другого розділу призведе до невідповідності активу і пасиву балансу.

Наведемо приклад балансу робочого часу в людино-годинах за вищенаведеними даними:

Таблиця 5.2

Річний баланс робочого часу в людино-годинах

Ресурси робочого часу	Людино-години	Розподіл робочого часу	Людино-години
Календарний фонд робочого часу	1022000	1. Відпрацьовано (без надурочних) – всього	619090
Святкові та вихідні дні	313600	2. Невідпрацьовано з поважних причин – всього	13030
Щорічні відпустки	67600	в тому числі:	
		тимчасова непрацездатність	7520
		навчальні відпустки	3760
		неявки у зв'язку з тимчасовим переводом на інше підприємство	-
		перерви у роботі матерів-годувальниць	1130
		виконання державних обов'язків	620
		3. Втрати робочого часу – всього	8680
		в тому числі:	
		цілоденні простої	240
		прогули	320
		неявки з дозволу адміністрації	1040
		відпустки за ініціативою адміністрації	4160
		неявки у зв'язку з переведенням на скорочений робочий тиждень	1360
		внутрішньозмінні простої	1370
		скорочений робочий день за ініціативою адміністрації	110
		запізнення на роботу	80
Максимально можливий фонд робочого часу (1022000-313600-67600)	640800	Максимально можливий фонд робочого часу (619090+13030+8680)	640800

За даними балансів у людино-днях і людино-годинах можна аналізувати структуру максимально можливого фонду робочого часу. Із загальної кількості людино-днів, які відповідно до чинного законодавства

про працю є у розпорядженні підприємства, відпрацьовано 97,1%, неявки з поважних причин становили 1,8%, а втрати робочого часу – 1,1%. Відповідні показники, розраховані за даними балансу в людино-годинах, дорівнюють 96,6%, 2,0% і 1,6%. Отже, на підприємстві робочий час використовується досить ефективно.

Аналіз балансу часу передбачає також вивчення факторів та структури втрат робочого часу. Наприклад, порушення трудової дисципліни, до яких належать прогули та запізнення на роботу, становлять 4,6% загальних втрат робочого часу в людино-годинах, недоліки в організації виробничих процесів (цілоденні та внутрішньозмінні простої) – 18,5%, за ініціативою адміністрації – 76,8%.

3. Система показників тривалості робочого дня і робочого періоду.

Для характеристики використання робочого часу використовують систему середніх показників, до якої належать середня тривалість робочого періоду в днях, середня тривалість робочого дня в годинах і середня тривалість робочого періоду в годинах.

Середня тривалість робочого періоду ($\bar{\Pi}$) характеризує середню фактичну кількість днів, які відпрацьовані одним штатним працівником протягом звітного періоду. Цей показник обчислюють за формулою:

$$\bar{\Pi} = \frac{T_{\text{люд-дн}}}{K_o},$$

де $T_{\text{люд-дн}}$ – кількість фактично відпрацьованих людино-днів;

\bar{K}_o – середньооблікова кількість штатних працівників.

Наприклад, за вищенаведеними даними середня тривалість робочого року становить:

$$\bar{\Pi} = \frac{T_{\text{люд-дн}}}{K_o} = \frac{77800}{350} = 222 \text{ дні}.$$

Встановлена тривалість робочого періоду – це кількість робочих днів у звітному періоді відповідно до чинного законодавства про працю та режиму

роботи підприємства (дорівнює кількості календарних днів за мінусом святкових і вихідних днів). Середню встановлену тривалість робочого періоду ($\overline{П}_e$) обчислюють таким чином:

$$\overline{П}_e = \frac{K\Phi - T_{\text{люд-дн}_{\text{св}}}}{K_o} = \frac{T\Phi}{K_o}.$$

Враховуючи те, що кожний працівник має право на щорічну відпустку, середню встановлену тривалість робочого періоду можна також визначити за формулою:

$$\overline{П}_e = \frac{K\Phi - T_{\text{люд-дн}_{\text{св}}} - T_{\text{люд-дн}_{\text{відп}}}}{K_o} = \frac{M\Phi}{K_o}.$$

Визначимо ці показники за вищенаведеними даними:

$$\overline{П}_e = \frac{K\Phi - T_{\text{люд-дн}_{\text{св}}}}{K_o} = \frac{T\Phi}{K_o} = \frac{127750 - 39200}{350} = \frac{88550}{350} = 253 \text{ дні};$$

$$\begin{aligned} \overline{П}_e &= \frac{K\Phi - T_{\text{люд-дн}_{\text{св}}} - T_{\text{люд-дн}_{\text{відп}}}}{K_o} = \frac{M\Phi}{K_o} = \\ &= \frac{127750 - 39200 - 8450}{350} = \frac{80100}{350} = 229 \text{ днів}. \end{aligned}$$

Різниця між двома значеннями – це середня тривалість щорічних відпусток (253-229=24 дні).

Для характеристики використання робочого часу в людино-годинах використовують показники середньої повної, урочної та встановленої тривалості робочого дня.

Середня повна тривалість робочого дня – це середня кількість годин, відпрацьованих одним штатним працівником протягом робочого дня. Цей показник визначають за формулою:

$$\overline{Д}_n = \frac{T_{\text{люд-год}}}{T_{\text{люд-дн}}}.$$

Середня урочна тривалість робочого дня характеризує середню кількість відпрацьованих працівником годин протягом робочого дня в межах його встановленої тривалості. При розрахунку цього показника із загальної

кількості відпрацьованих людино-годин виключають відпрацьовані надурочно:

$$\bar{D}_y = \frac{T_{\text{люд-год}} - T_{\text{люд-год}_{\text{ну}}}}{T_{\text{люд-дн}}}$$

За вищенаведеними даними одержуємо:

$$\bar{D}_n = \frac{T_{\text{люд-год}}}{T_{\text{люд-дн}}} = \frac{661210}{77800} = 8,5 \text{ год.}$$

$$\bar{D}_y = \frac{T_{\text{люд-год}} - T_{\text{люд-год}_{\text{ну}}}}{T_{\text{люд-дн}}} = \frac{661210 - 42120}{77800} = 7,96 \text{ год.}$$

Різниця між значеннями цих показників характеризує середню кількість надурочних годин, відпрацьованих працівником протягом робочого дня (8,5-7,96=0,54 год.).

Середня встановлена тривалість робочого дня обчислюється у тому випадку, коли працівники мають різну встановлену тривалість робочого тижня, наприклад, 40 год. і 36 год., а при 5-денному робочому тижні встановлена тривалість робочого дня відповідно становить 8 год. і 7,2 год. Середня встановлена тривалість робочого дня розраховуються як середня арифметична зважена, у якій варіантами є тривалість робочого дня, а частотами – кількість працівників з відповідною тривалістю. Наприклад, з 350 працівників для 345 осіб встановлено 8-годинний робочий день, а для 5 осіб – 7,2 год. Отже, середня встановлена тривалість робочого дня ($\bar{D}_{\text{вст}}$) дорівнює:

$$\bar{D}_{\text{вст}} = \frac{8 \times 345 + 7,2 \times 5}{350} = 7,99 \text{ год.}$$

Середня повна тривалість робочого періоду в годинах характеризує кількість годин відпрацьованих в середньому одним штатним працівником протягом звітного періоду (місяць, квартал, півріччя, рік). Цей показник розраховують таким чином:

$$\bar{\Gamma}_n = \frac{T_{\text{люд-год}}}{K_o} = \bar{\Pi} \times \bar{D}_n.$$

Середня урочна тривалість робочого періоду в годинах характеризує, скільки в середньому годин відпрацьовано одним працівником протягом звітного періоду відповідно до встановленої тривалості робочого дня, отже для його розрахунку не враховують людино-години, відпрацьовані надурочно:

$$\bar{\Gamma}_y = \frac{T_{\text{люд-год}} - T_{\text{люд-год}_{\text{ну}}}}{K_o} = \bar{\Pi} \times \bar{D}_y.$$

За вищенаведеними даними одержуємо такі результати:

$$\bar{\Gamma}_n = \frac{T_{\text{люд-год}}}{K_o} = \bar{\Pi} \times \bar{D}_n = \frac{661210}{350} = 222 \times 8,5 = 1889 \text{ год.}$$

$$\bar{\Gamma}_y = \frac{T_{\text{люд-год}} - T_{\text{люд-год}_{\text{ну}}}}{K_o} = \bar{\Pi} \times \bar{D}_y = \frac{661210 - 42120}{350} = 222 \times 7,96 = 1769 \text{ год.}$$

Різниця між наведеними показниками характеризує середню кількість людино-годин, відпрацьованих працівником надурочно протягом звітного періоду (1889-1769=120 год.)

Згідно з міжнародним досвідом (зокрема, статистичних служб Франції та Сполученого Королівства Великобританії) та з урахуванням рекомендацій експерта МОП п. Ральфа Хусманса за результатами вибірових обстежень населення з питань економічної активності визначення фактичної тривалості робочого тижня (в годинах) конкретної особи здійснюється шляхом порівняння та комбінації її відповідей на запитання про звичайну тривалість робочого тижня за всіма роботами, додаткові години роботи, які мали місце на обстежуваному тижні, а також щодо наявності з причин економічного або особистого характеру невідпрацьованих годин упродовж обстежуваного тижня.

Таким чином, за матеріалами вибірових обстежень населення з питань економічної активності фактична тривалість робочого тижня (T_{Φ}) – це час, який респондент фактично відпрацював упродовж обстежуваного тижня на

всіх роботах, без врахування часу, коли він не працював з причин економічного або особистого характеру (через хворобу, відпустку, страйк, трудовий конфлікт, скорочення обсягу роботи, призупинення роботи тощо). Цей показник розраховують за всіма роботами респондента (в годинах) за формулою:

$$T_{\phi} = (T_3 + T_d) - T_{nr},$$

де T_3 - звичайна тривалість робочого тижня упродовж сезону року, що відповідає звітному періоду;

T_d - додаткові години роботи респондента протягом обстежуваного тижня;

T_{nr} - невідпрацьовані респондентом години протягом обстежуваного тижня з причин економічного або особистого характеру.

4. Показники ефективності використання робочого часу.

Аналіз ефективності використання робочого часу передбачає розрахунок коефіцієнтів використання фондів робочого часу як відношення фактично відпрацьованих людино-днів (людино-годин) до відповідного фонду (при цьому з кількості відпрацьованих людино-годин виключають відпрацьовані надурочно). Наприклад, за вищенаведеними даними коефіцієнти використання фондів робочого часу становлять:

– коефіцієнт використання календарного фонду робочого часу:

$$\text{в людино-днях} \quad KB_{K\Phi} = \frac{\Phi\Phi}{K\Phi} \times 100 = \frac{77800}{127750} \times 100 = 60,9\%;$$

$$\text{в людино-годинах} \quad KB_{K\Phi} = \frac{\Phi\Phi}{K\Phi} \times 100 = \frac{661210 - 42120}{1022000} \times 100 = 60,6\%;$$

– коефіцієнт використання табельного фонду робочого часу:

$$\text{в людино-днях} \quad KB_{T\Phi} = \frac{\Phi\Phi}{T\Phi} \times 100 = \frac{77800}{88550} \times 100 = 87,9\%;$$

$$\text{в людино-годинах} \quad KB_{T\Phi} = \frac{\Phi\Phi}{T\Phi} \times 100 = \frac{661210 - 42120}{708400} \times 100 = 87,4\%.$$

– коефіцієнт використання максимально можливого фонду робочого часу:

в людино-днях $KB_{M\Phi} = \frac{\Phi\Phi}{M\Phi} \times 100 = \frac{77800}{80100} \times 100 = 97,1\%$

в людино-годинах $KB_{M\Phi} = \frac{\Phi\Phi}{M\Phi} \times 100 = \frac{661210 - 42120}{640800} \times 100 = 96,6\%$

– коефіцієнт використання явочного фонду робочого часу:

в людино-днях $KB_{Я\Phi} = \frac{\Phi\Phi}{Я\Phi} \times 100 = \frac{77800}{77830} \times 100 = 100\%$

в людино-годинах $KB_{Я\Phi} = \frac{\Phi\Phi}{Я\Phi} \times 100 = \frac{661210 - 42120}{622640} \times 100 = 99,4\%$

Для аналізу ефективності використання робочого часу доцільно також використовувати такі коефіцієнти:

– коефіцієнт використання робочого періоду:

$$k_{en} = \frac{\bar{\Pi}}{\bar{\Pi}_e};$$

– коефіцієнт використання робочого дня:

$$k_{вд} = \frac{\bar{D}_y}{\bar{D}_{вст}};$$

– інтегральний коефіцієнт використання робочого часу:

$$k_{int} = \frac{\bar{\Pi} \times \bar{D}_y}{\bar{\Pi}_e \times \bar{D}_{вст}} = k_{en} \times k_{вд}.$$

Обчислимо ці коефіцієнти за вищенаведеними даними:

– коефіцієнт використання робочого періоду:

$$k_{en} = \frac{\bar{\Pi}}{\bar{\Pi}_e} = \frac{222}{253} = 0,877 \text{ або}$$

$$k_{en} = \frac{\bar{\Pi}}{\bar{\Pi}_e} = \frac{222}{229} = 0,969;$$

– коефіцієнт використання робочого дня:

$$k_{вд} = \frac{\bar{D}_y}{\bar{D}_{вст}} = \frac{7,96}{7,99} = 0,996;$$

– інтегральний коефіцієнт використання робочого часу:

$$k_{int} = \frac{\bar{П} \times \bar{Д}_y}{\bar{П}_e \times \bar{Д}_{ест}} = k_{en} \times k_{ed} = \frac{222 \times 7,96}{229 \times 7,99} = 0,969 \times 0,996 = 0,966 .$$

Отже, можна зробити висновки про те, що на підприємстві робочий час використовується ефективно (на 96,6%), оскільки у звітному періоді не використано лише 3,4% робочого часу, який є у розпорядженні підприємства.

5. Статистичний аналіз факторів, які впливають на ефективність використання робочого часу.

Фактичний фонд робочого часу в людино-годинах, який характеризує використаний протягом звітного періоду обсяг робочого часу, формується під впливом ряду чинників. Для оцінки впливу цих чинників на його динаміку доцільно застосувати багатофакторний індексний аналіз.

Побудова багатофакторних індексних моделей (БІМ), що ґрунтується на поданні результативного показника як добутку ряду факторних показників, має відповідати певним принципам, які впливають з об'єктивних взаємозв'язків між показниками. Основою для побудови БІМ слугують мультиплікативні моделі, в яких результативний показник (Y) розглядається як добуток відповідних факторних показників (X_i), тобто $Y = X_1 * X_2 * \dots * X_m$. Розрізняють повні та неповні мультиплікативні моделі. В першому випадку результативний показник є абсолютним (кількісним), а в другому – відносним (якісним).

Оскільки багатофакторний індексний аналіз використовують для кількісної оцінки впливу факторів на динаміку (індекси динаміки) або просторову варіацію (територіальні індекси) результативного показника за наявності функціональних причинно-наслідкових зв'язків, необхідно забезпечити, по-перше, логічне трактування сутності взаємозалежних явищ і процесів, по-друге – повноту обліку особливостей таких взаємозв'язків. При цьому послідовність факторних показників – співмножників не може бути довільною, оскільки у будь-якому випадку добуток повинен мати певний зміст, тобто формувати відповідний самостійний показник: $Y_1 = X_1 \times X_2$;

$Y_2 = X_1 \times X_2 \times X_3$; $Y_3 = X_1 \times X_2 \times X_3 \times X_4$ і т.д. Таким чином забезпечується різний ступінь деталізації моделі. При побудові динамічної багатofакторної індексної моделі необхідно мати значення факторних та результативного показників мінімум за два періоди – базисний (0) та звітний (1). Тоді виконуються мультиплікативні залежності:

$$Y_0 = X_{1_0} \times X_{2_0} \times X_{3_0} \times \dots \times X_{m_0}, \quad Y_1 = X_{1_1} \times X_{2_1} \times X_{3_1} \times \dots \times X_{m_1},$$

У загальному вигляді багатofакторну індексну модель взаємозв'язку між показниками можна подати наступним чином:

$$I_Y = I_{X_1} \times I_{X_2} \times \dots \times I_{X_m},$$

де I_{X_1}, \dots, I_{X_m} – факторні індекси, які розраховуються для елімінування впливу всіх інших факторів, крім індексованого.

За умови побудови ланцюгових БІМ маємо:

$$\frac{Y_i}{Y_{i-1}} = \frac{X_{i1}}{X_{(i-1)1}} * \frac{X_{i2}}{X_{(i-1)2}} * \dots * \frac{X_{im}}{X_{(i-1)m}}.$$

У випадку використання базисної моделі залежність набуває вигляду:

$$\frac{Y_i}{Y_0} = \frac{X_{i1}}{X_{01}} * \frac{X_{i2}}{X_{02}} * \dots * \frac{X_{im}}{X_{0m}}.$$

Виходячи з наведених формул, отримуємо ланцюгову і базисну моделі залежності результативного показника від ряду факторів:

$$Y_i = Y_{i-1} * I_{X_1}^l * I_{X_2}^l * \dots * I_{X_m}^l;$$

$$Y_i = Y_0 * I_{X_1}^b * I_{X_2}^b * \dots * I_{X_m}^b,$$

де $I_{X_1}^l * I_{X_2}^l * \dots * I_{X_m}^l$ – ланцюгові індекси факторних показників;

$I_{X_1}^b * I_{X_2}^b * \dots * I_{X_m}^b$ – базисні індекси факторних показників.

Вплив кожного фактора на зміну результативного показника в абсолютному вираженні (ΔX_j) можна визначити наступним чином:

– на основі ланцюгової БІМ:

$$\Delta X_1^l = Y_{i-1} * (I_{X_1}^l - 1); \quad \Delta X_2^l = Y_{i-1} * I_{X_1}^l * (I_{X_2}^l - 1);$$

$$\Delta X_m^l = Y_{i-1} * I_{X_1}^l * I_{X_2}^l * \dots * I_{X_{m-1}}^l * (I_{X_m}^l - 1);$$

– на основі базисної БІМ:

$$\Delta X_1^b = Y_0 * (I_{X_1}^b - 1); \quad \Delta X_2^b = Y_0 * I_{X_1}^b * (I_{X_2}^b - 1);$$

$$\Delta X_m^b = Y_0 * I_{X_1}^b * I_{X_2}^b * \dots * I_{X_{m-1}}^b * (I_{X_m}^b - 1).$$

Відносний вплив факторів на динаміку результативного показника (у процентах) можна розрахувати двома способами:

а) як питому вагу кожного факторного приросту в загальному абсолютному прирості результативного показника:

– для ланцюгових БІМ $d_{\Delta X_j}^l = \frac{\Delta X_j^l}{\Delta Y} * 100;$

– для базисних БІМ $d_{\Delta X_j}^b = \frac{\Delta X_j^b}{\Delta Y} * 100;$

б) як темп приросту результативного показника, зумовлений впливом факторів:

– для ланцюгових БІМ $T_{X_j}^l = \frac{\Delta X_j^l}{Y_{i-1}} * 100;$

– для базисних БІМ $T_{X_j}^b = \frac{\Delta X_{X_j}^b}{Y_0} * 100.$

Фактичний фонд робочого часу в людино-годинах ($\Phi\Phi$), який дорівнює кількості відпрацьованих людино-годин, можна розглядати як результативний показник, що дорівнює добутку трьох факторних показників, зокрема:

– середньої тривалості робочого періоду в днях (\bar{P});

– середньої урочної тривалості робочого дня (\bar{D}_y);

– середньооблікової кількості штатних працівників (\bar{K}_o).

Багатофакторна мультиплікативна модель має вигляд:

$$\Phi\Phi = \bar{P} \times \bar{D}_y \times \bar{K}_o \quad \text{або} \quad \Phi\Phi = \frac{T_{\text{люд-дн}}}{\bar{K}_o} \times \frac{T_{\text{люд-год}} - T_{\text{люд-год}_{\text{ну}}}}{T_{\text{люд-дн}}} \times \bar{K}_o.$$

Послідовність показників, які включено до моделі, дозволяє отримати проміжний результативний показник – середню урочну тривалість робочого періоду в людино-годинах, тобто виконується вищенаведена вимога до побудови БІМ:

$$\bar{Г}_y = \bar{П} \times \bar{Д}.$$

Виходячи з цього, отримаємо таку трифакторну індексну модель:

$$\frac{\Phi\Phi_1}{\Phi\Phi_0} = \frac{\bar{П}_1}{\bar{П}_0} \times \frac{\bar{Д}_{y1}}{\bar{Д}_{y0}} \times \frac{\bar{К}_{o1}}{\bar{К}_{o0}} \quad \text{або} \quad I_{\Phi\Phi} = I_{\bar{П}} \times I_{\bar{Д}_y} \times I_{\bar{К}_o},$$

де $\bar{П}_1, \bar{П}_0$ – відповідно середня тривалість робочого періоду в днях у звітному і базисному періодах;

$\bar{Д}_{y1}, \bar{Д}_{y0}$ – середня урочна тривалість робочого дня в годинах у звітному і базисному періодах;

$\bar{К}_{o1}, \bar{К}_{o0}$ – середньооблікова кількість штатних працівників у звітному і базисному періодах;

$I_{\Phi\Phi}, I_{\bar{П}}, I_{\bar{Д}_y}, I_{\bar{К}_o}$ – індекси фактичного фонду робочого часу, середньої тривалості робочого періоду в днях, середньої урочної тривалості робочого дня у годинах, середньооблікової кількості штатних працівників.

Наведена модель дозволяє обчислити абсолютні прирости фактичного фонду робочого часу, зумовлені впливом динаміки кожного фактору:

– середньої тривалості робочого періоду в днях:

$$\Delta_{\bar{П}} = \Phi\Phi_0 \times (I_{\bar{П}} - 1);$$

– середньої урочної тривалості робочого дня в годинах:

$$\Delta_{\bar{Д}_y} = \Phi\Phi_0 \times I_{\bar{П}} \times (I_{\bar{Д}_y} - 1);$$

– середньооблікової кількості штатних працівників:

$$\Delta_{\bar{К}_o} = \Phi\Phi_0 \times I_{\bar{П}} \times I_{\bar{Д}_y} \times (I_{\bar{К}_o} - 1).$$

Відносний вплив факторів на динаміку фактичного фонду робочого часу охарактеризуємо за допомогою факторних темпів приросту:

$$Tnp_{\bar{П}} = \frac{\Delta_{\bar{П}}}{\Phi\Phi_0} \times 100; \quad Tnp_{\bar{Д}_y} = \frac{\Delta_{\bar{Д}_y}}{\Phi\Phi_0} \times 100; \quad ; \quad Tnp_{\bar{К}_o} = \frac{\Delta_{\bar{К}_o}}{\Phi\Phi_0} \times 100.$$

Побудуємо багатофакторну індексну модель динаміки фактичного фонду робочого часу за такими даними (табл. 5.3).

Таблиця 5.3

Вихідні дані для побудови багатофакторної індексної моделі

Показник	Позначення	Базисний рік	Звітний рік	Індекс показника
Середня тривалість робочого року в днях	$\bar{П}$	210	222	1,0571
Середня урочна тривалість робочого дня в годинах	$\bar{Д}_y$	7,55	7,96	1,0543
Середньооблікова кількість штатних працівників	$\bar{К}_o$	410	350	0,8537
Фактичний фонд робочого часу в годинах	$\Phi\Phi$	650055	618492	0,9514

За даними табл. 5.3 одержуємо таку трифакторну індексну модель:

$$I_{\Phi\Phi} = I_{\bar{П}} \times I_{\bar{Д}_y} \times I_{\bar{К}_o}$$

$$0,9514 = 1,0571 \times 1,0543 \times 0,8537.$$

В абсолютному вираженні приріст фактичного фонду робочого часу, зумовлений впливом динаміки кожного фактору, становить:

– середньої тривалості робочого періоду:

$$\Delta_{\bar{П}} = \Phi\Phi_0 \times (I_{\bar{П}} - 1) = 650055 \times (1,0571 - 1) = 37118 \text{ люд.} - \text{ год.};$$

– середньої урочної тривалості робочого дня:

$$\Delta_{\bar{Д}_y} = \Phi\Phi_0 \times I_{\bar{П}} \times (I_{\bar{Д}_y} - 1) = 650055 \times 1,0571 \times (1,0543 - 1) = 37314 \text{ люд.} - \text{ год.};$$

– середньооблікової кількості штатних працівників:

$$\begin{aligned} \Delta_{\bar{К}_o} &= \Phi\Phi_0 \times I_{\bar{П}} \times I_{\bar{Д}_y} \times (I_{\bar{К}_o} - 1) = \\ &= 650055 \times 1,0571 \times 1,0543 \times (0,8537 - 1) = -105992 \text{ люд.} - \text{ год.} \end{aligned}$$

Визначимо також відносний вплив факторів на динаміку фактичного фонду робочого часу:

$$Tnp_{\bar{П}} = \frac{\Delta_{\bar{П}}}{\Phi\Phi_0} \times 100 = \frac{37118}{650055} \times 100 = 5,7\%;$$

$$Tnp_{\bar{Д}_y} = \frac{\Delta_{\bar{Д}_y}}{\Phi\Phi_0} \times 100 = \frac{37314}{650055} \times 100 = 5,7\%;$$

$$Tnp_{\bar{K}_o} = \frac{\Delta_{\bar{K}_o}}{\Phi\Phi_0} \times 100 = \frac{-105992}{650055} \times 100 = -16,3\%.$$

Отже, фактичний фонд робочого часу зменшився на 31563 людино-години (618492-650055=-31563) або на 4,9% ($\frac{-31563}{650055} \times 100 = -4,9\%$). За результатами розрахунків можна зробити висновок про те, що збільшення середньої тривалості робочого періоду та урочної тривалості робочого дня призвело до зростання фактичного фонду на 74432 люд-год. або на 11,4%, проте зменшення кількості працівників зумовило його скорочення на 105992 люд-год. або на 16,3%.

6. Оцінювання наслідків підвищення ефективності використання робочого часу.

Неповне використання робочого часу є вагомим фактором скорочення обсягів виробництва продукції чи послуг як на окремому підприємстві, так і в масштабах галузі економіки, національної економіки загалом. В той же час раціональне використання робочого часу призводить до зростання продуктивності праці, більш ефективного використання обладнання, зростання ефективності фінансово-господарської діяльності загалом.

Обсяг продукції (послуг), який недоодержано внаслідок неповного використання робочого часу (ΔB) без врахування надурочних робіт, можна обчислити таким чином:

$$\Delta B = \bar{W}_{год} (\bar{D}_{вст} \times M\Phi - \bar{D}_y \times \Phi\Phi),$$

де $\bar{W}_{год}$ – середнє виробництво продукції (послуг) на одну відпрацьовану людино-годину (у порівнянних цінах), тис. грн.;

$M\Phi$, $\Phi\Phi$ – відповідно максимально можливий фонд робочого часу в людино-днях і відпрацьовані людино-дні (фактичний фонд).

Вихідним показником для аналізу втрат робочого часу є максимально можливий фонд в людино-годинах. На його основі можна розрахувати середню максимальну тривалість робочого періоду в годинах ($\bar{\Gamma}_m$):

$$\bar{\Gamma}_m = \frac{M\Phi_{\text{люд-год}}}{K_o}$$

Тоді обсяг продукції, недоодержаної внаслідок неповного використання робочого часу, можна обчислити за формулою:

$$\Delta B = \bar{W}_{\text{год}} \times K_o \times (\bar{\Gamma}_m - \bar{\Gamma})$$

Матеріальні збитки від втрат робочого часу можна визначити таким чином:

$$\Delta B = \frac{\Pi}{T_{\text{люд-год}}} \times T^{\text{в}}_{\text{люд-год}},$$

де Π – обсяг виробленої продукції (послуг) у звітному періоді;
 $T^{\text{в}}_{\text{люд-год}}$ – людино-години втрат робочого часу (прогули, простої, запізнення на роботу тощо).

За даними, наведеними в табл. 5.4, обчислимо по добувній та переробній промисловості України обсяг випуску, недоодержаного у 2006 р. внаслідок неповного використання та втрат робочого часу.

Таблиця 5.4

Вихідні показники для оцінювання економічних наслідків втрат робочого часу в промисловості України у 2006 р.

Показники	Добувна промисловість	Переробна промисловість
Випуск (у фактичних цінах), млн. грн.	48452	463275
Середньооблікова кількість штатних працівників, тис. осіб	512,7	2329,2
Фонд робочого часу, млн. людино-годин	949	4677
у тому числі		
відпрацьовано	772,5	3961,4
втрати робочого часу	7,6	177,7
неявки з поважних причин	168,9	537,9
із них:		
щорічні відпустки (основні та додаткові)	118,6	346,1
тимчасова непрацездатність	41,8	163,7
навчальні відпустки та інші неявки, передбачені законом	8,5	28,1

За даними табл. 5.4 визначаємо такі показники:

– середній випуск на одну відпрацьовану людино-годину в фактичних цінах, грн.:

$$\text{добувна промисловість} \quad \bar{W}_{\text{год}} = \frac{48452}{772,5} = 62,72;$$

$$\text{переробна промисловість} \quad \bar{W}_{\text{год}} = \frac{463275}{3961,4} = 116,95;$$

– середня максимальна тривалість робочого періоду, тис. год.:

$$\text{добувна промисловість} \quad \bar{\Gamma}_m = \frac{949 - 118,6}{512,7} = 1,620;$$

$$\text{переробна промисловість} \quad \bar{\Gamma}_m = \frac{4677 - 346,1}{2329,2} = 1,859;$$

– середня фактична тривалість робочого періоду, тис. год.:

$$\text{добувна промисловість} \quad \bar{\Gamma} = \frac{772,5}{512,7} = 1,507;$$

$$\text{переробна промисловість} \quad \bar{\Gamma} = \frac{3961,4}{2329,2} = 1,701;$$

Випуск, недоодержаної внаслідок неповного використання робочого часу, становить (млн. грн.):

– добувна промисловість

$$\Delta B = \bar{W}_{\text{год}} \times \bar{K}_o \times (\bar{\Gamma}_m - \bar{\Gamma}) = 62,72 \times 512,7 \times (1,620 - 1,507) = 3633,7;$$

– переробна промисловість

$$\Delta B = \bar{W}_{\text{год}} \times \bar{K}_o \times (\bar{\Gamma}_m - \bar{\Gamma}) = 116,95 \times 2329,2 \times (1,859 - 1,701) = 43039,2.$$

Матеріальні збитки від втрат робочого часу становлять (млн. грн.):

– добувна промисловість

$$\Delta B = \frac{\Pi}{T_{\text{люд-год}}} \times T^{\text{люд-год}} = \frac{48452}{772,5} \times 7,6 = 476,7;$$

– переробна промисловість

$$\Delta B = \frac{\Pi}{T_{\text{люд-год}}} \times T^{\text{люд-год}} = \frac{463275}{3961,4} \times 177,7 = 20781,5.$$

Отже, за результатами розрахунків можна зробити висновки, що у 2006 році за умови повного використання максимально можливого фонду робочого часу в добувній промисловості випуск збільшився би на 3633,7 млн. грн., а в переробній – на 43039,2 млн. грн. Втрати робочого часу зумовили зменшення випуску в добувній промисловості на 476,7 млн. грн., а в переробній – на 20781,5 млн. грн.

- 1 Мочерний С.В., Ларіна Я.С., Устенко О.А., Юрій С.І. Економічний енциклопедичний словник: У 2 т. Т. 2 / За ред.. С.В.Мочерного. – Львів: Світ, 2006. – 568 с.
- 2 Інструкція щодо заповнення форми державного статистичного спостереження № 3-ПВ (термінова, піврічна) «Звіт про використання робочого часу». Затверджено наказом Державного комітету статистики України від 24.12.2007 р. № 467.
- 3 Андрієнко В.Ю. Статистичні індекси в економічних дослідженнях. Київ, 2004. –108 с.
Доступно з: www.myslenedrevo.com.ua/studies/andrienko/index

Лекція 6. Аналіз функціонування робочих місць

План лекції

- 1. Поняття «робоче місце» та завдання статистичного дослідження.
Класифікація робочих місць.*
- 2. Аналіз наявності та руху робочих місць. Аналіз створення та ліквідації робочих місць. Вакантні та зайняті робочі місця.*
- 3. Показники використання робочих місць та ефективності їх функціонування.*

1. Становлення ринкової економіки, докорінні зміни виробничих відносин, інтеграція національного господарства до світової економіки зумовлюють необхідність обліку і статистичного дослідження робочих місць на підприємствах, в установах і організаціях (далі – підприємствах) усіх форм власності та організаційно-правових форм господарювання у розрізі видів економічної діяльності та у регіональному аспекті.

З погляду наближення національної статистики праці до міжнародних стандартів, категорію «робоче місце» необхідно розглядати як невід'ємну частину формування ринку праці. Зміни в економіці вимагають удосконалення обліку робочих місць, у першу чергу в напрямку забезпечення повної та достовірної інформації про їх кількість.

Статистичні дані, які одержані на основі обліку робочих місць, є невід'ємною складовою інформаційної бази, яку використовують з метою створення банку робочих місць, формування ринку вільних робочих місць, здійснення державної політики соціального захисту від безробіття.

Робоче місце – найелементарніша ланка виробництва в обмеженому просторі, пристосованому для виконання окремим працівником свого виробничого завдання. Належна організація робочого місця передбачає раціональне розміщення обладнання, найефективніше використання робочих площ, створення зручних і безпечних умов праці, а також функціональний поділ інструментів, заготовок і деталей. Від того, як функціонує кожне

робоче місце в процесі виробництва продукції або послуг, залежать кінцеві результати діяльності суб'єктів господарювання.

Робоче місце працівника характеризується наявністю закріпленої зони, технічних засобів (основних виробничих і невиробничих фондів, інструменту, приладів, інвентарю) або їх сукупності, необхідної для виробництва продукції, надання послуг, виконання робіт або установчих функцій.

Основою визначення робочого місця є функціональний розподіл праці у взаємозв'язку із засобами праці, що дозволяє розглядати робоче місце як місце прикладання робочої сили працівників. Трудова діяльність працівника може здійснюватися на підприємстві або вдома з використанням відповідних технічних засобів або без їх використання.

Таким чином, в економічній літературі робоче місце визначають як місце прикладання праці, що характеризується наявністю закріпленої площі, технічних засобів (основних виробничих і невиробничих фондів, інструменту, інвентарю тощо), необхідних для виробництва продукції, надання послуг, виконання робіт чи встановлених функцій одним працівником або групою працівників відповідної кваліфікації.

Робочі місця класифікують за різними ознаками відповідно до характеру трудових процесів та їх спеціалізації, виду та ролі у виробничому процесі тощо¹.

За належністю виокремлюють:

– власні робочі місця підприємства – ті, у яких відповідні їм основні засоби знаходяться на балансі цього ж підприємства;

– орендовані даним підприємством робочі місця – ті, у яких відповідні їм основні засоби знаходяться на балансі інших підприємств і які мають укомплектовуватися робітниками даного підприємства (передбачається оплата їх праці);

¹ Методичні рекомендації щодо визначення робочих місць. Схвалено протоколом Міністерства праці України 21.06.1995 р. №4.

– орендовані у даного підприємства робочі місця – ті, у яких відповідні їм основні засоби знаходяться на балансі цього підприємства і які укомплектовані робітниками інших підприємств (робітники ідалень, позавідомчої охорони та ін.);

– робочі місця надомників. Надомниками є робітники, робоче місце яких співпадає територіально з місцем їх проживання. Їхні робочі місця оснащені в основному інструментом, приладами та невеличкими верстатами.

За укомплектованістю робочі місця поділяють на:

– діючі або функціонуючі, що забезпечені сировиною та матеріалами, на яких працівники виконують передбачені виробничим завданням роботи, надають послуги або виконують встановлені функції;

– вакантні, котрі забезпечені сировиною і матеріалами, на яких передбачено виконання встановлених робіт або функцій, але які не використовуються через неуккомплектованість їх працівниками;

– резервні, наявність яких передбачена нормативами і обумовлена особливостями окремих галузей та виробництв, зокрема сезонною потребою виконання окремих видів робіт, нерівномірністю знаходження сировини, наявністю пікових навантажень, зміною номенклатури, асортименту продукції та ін.;

– зайві, на яких не передбачені обсяги робіт, що не є необхідними підприємству, установі чи організації для нормального функціонування і можуть бути ліквідовані без негативних наслідків.

За ступенем механізації:

– автоматизовані;

– механізовані;

– ручної праці (ті, на яких виконуються роботи ручної праці як за допомогою машин і механізмів, так і без них, за винятком ремонту та налагодження устаткування).

За ступенем механізації робочі місця робітників також класифікуються відповідно до професії, яка необхідна на даному робочому місці:

– робітники, які працюють на автоматах, автоматизованих агрегатах, установках та апаратах;

– робітники, які виконують роботу механізованим способом за допомогою машин, верстатів, механізмів;

– робітники ручної праці не при машинах і механізмах;

– робітники ручної праці по налагодженню та ремонту машин і механізмів.

За строком функціонування робочі місця поділяють на:

– постійні;

– сезонні;

– тимчасові.

Відповідно до специфіки виробництва та характеру трудових процесів робочі місця можуть бути також:

– спеціалізованими та універсальними;

– індивідуальними та колективними;

– стаціонарними та пересувними;

– одноверстатними та багатOVERстатними;

– робітників, службовців, інженерно-технічних працівників, керівників.

Кожне робоче місце характеризується сукупністю засобів праці, які необхідні для здійснення трудових процесів. До них належать:

– основне технологічне та допоміжне обладнання;

– технологічне оснащення – робочий та вимірювальний інструмент, пристосування, запасні частини тощо;

– організаційне оснащення – засоби зв'язку, сигналізація, меблі, тара;

– виробнича документація;

– засоби комунікації для подавання на робоче місце сировини, матеріалів, енергії;

– господарський інвентар для підтримки чистоти та ін.

Кожне виробництво, суб'єкт господарювання можна розглядати як сукупність робочих місць. Робоче місце як первинний елемент виробництва може давати відповідну віддачу лише за умови відповідної фондооснащеності праці, забезпеченості сировиною, матеріалами, заготовками та іншими предметами праці, а також робочою силою певної професійної підготовки та кваліфікації, здатної ефективно використовувати засоби виробництва.

Робочі місце як виробничі одиниці постійно змінюються у зв'язку з удосконаленням засобів виробництва, використанням більш ефективних предметів праці, живої праці вищої кваліфікації, неперервним покращенням організації праці та виробництва загалом. Для обліку таких змін та цілеспрямованого впливу на формування необхідної кількості робочих місць систематично проводиться атестація робочих місць. Комплексна атестація робочих місць включає облік їх кількості, власне атестацію, коли фактичний стан робочих місць порівнюється з нормативними вимогами, а також раціоналізацію як сукупність пов'язаних заходів з метою удосконалення робочих місць та покращення їх використання, планування кількісних та якісних змін в процесі розвитку виробництва. За результатами атестації усі робочі місця поділяють на:

- атестовані робочі місця, показники яких відповідають вимогам або перевищують їх,
- робочі місця, що підлягають раціоналізації, оскільки окремі показники не відповідають встановленим вимогам, але можуть бути доведені до них у процесі раціоналізації;
- робочі місця, що підлягають ліквідації через невідповідність встановленим нормативам і критеріям, а також зайві робочі місця.

Для об'єктивного оцінювання ефективності функціонування робочих місць необхідно комплексно дослідити їх забезпечення основними елементами виробництва (предметами та засобами праці, робочою силою), а також використання впродовж певного періоду. За результатами такого

дослідження встановлюється наявність рівноваги між основними засобами виробництва та робочою силою, а також збалансованості кількості робочих місць та персоналу. Проте завдання статистики праці у вирішенні даної проблеми полягає не тільки в організації обліку робочих місць, а кількісній оцінці кожного функціонуючого робочого місця, у визначенні співвідношень між сукупною робочою силою і масою використовуваних засобів виробництва на робочих місцях, виявленні неефективних робочих місць.

У статистичній звітності немає даних для розрахунку таких показників, тому джерелом первинних даних є моментні вибіркові спостереження, які фіксують використання робочого часу і час роботи виробничого обладнання на робочих місцях. Такі моментні вибіркові спостереження мають проводитися двічі на рік – у період атестації робочих місць і через півроку. Моментні вибіркові спостереження допоможуть вирішити ряд важливих проблем, пов'язаних із підвищенням продуктивності праці на кожному робочому місці, виявленням резервів ефективного використання робочого часу робітників та поліпшення використання виробничого обладнання, виявленням причин невідповідності кількості робочих місць і фактичної чисельності робітників, співвідношення між сукупною робочою силою і масою застосовуваних засобів.

2. Під рухом робочих місць розуміють зміну їх кількості (динаміку), яка зумовлена створенням нових робочих місць та їх ліквідацією. Для аналізу наявності та руху робочих місць використовують, в першу чергу, абсолютні показники:

- кількість робочих місць на 31 грудня звітного року (N_t);
- кількість створених у звітному році робочих місць ($N_{ст_t}$);
- кількість ліквідованих у звітному році робочих місць ($N_{л_t}$).

Між зазначеними показниками існує балансовий зв'язок, який можна подати такою формулою:

$$N_{t-1} + N_{cm_t} = N_{л_t} + N_t,$$

де N_{t-1} – кількість робочих місць 31 грудня попереднього року.

Загальну кількість робочих місць по підприємству можна визначити різними методами відповідно до їх класифікації:

$$N = N_v + N_o + N_{op} + N_d,$$

де N_v – кількість власних робочих місць підприємства;

N_o – кількість орендованих підприємством робочих місць;

N_{op} – кількість орендованих у підприємства робочих місць;

N_d – кількість робочих місць надомників

або

$$N = N_f + N_{va} + N_r + N_z,$$

де N_f – кількість діючих (функціонуючих або зайнятих) робочих місць;

N_{va} – кількість вакантних робочих місць;

N_r – кількість резервних робочих місць;

N_z – кількість зайвих робочих місць.

або

$$N = N_p + N_s + N_{tm},$$

де N_p – кількість постійних робочих місць;

N_s – кількість сезонних робочих місць;

N_{tm} – кількість тимчасових робочих місць.

Середньорічну кількість робочих місць переважно обчислюють за формулою середньої арифметичної:

$$\bar{N}_t = \frac{N_{t-1} + N_t}{2}.$$

Середньорічна кількість робочих місць визначається також аналогічно вартості основних засобів, а саме до кількості робочих місць на початок звітного року додають середньорічне збільшення кількості робочих місць і віднімають середньорічне їх вибуття (ліквідацію). Для визначення середньорічного збільшення кількості робочих місць необхідно кількість створених робочих місць помножити на число місяців їх дії до кінця року і поділити на 12. Аналогічним чином розраховують середньорічну кількість ліквідованих (вибувших) робочих місць¹.

¹ Методичні рекомендації щодо визначення робочих місць. Схвалено протоколом Міністерства праці України 21.06.1995 р. №4.

Для характеристики співвідношення кількості створених і ліквідованих робочих місць використовують відносні величини (переважно у відсотковому виразі):

$$K_t = \frac{N_{cm_t}}{N_{л_t}} \times 100 \quad \text{або} \quad K_t = \frac{N_{л_t}}{N_{cm_t}} \times 100.$$

Для характеристики інтенсивності руху робочих місць обчислюють показники їх обороту, до яких належать темп створення нових робочих місць (T_{cm}) і темп ліквідації робочих місць ($T_{л}$):

$$T_{cm_t} = \frac{N_{cm_t}}{N_{t-1}} \times 100; \quad T_{л_t} = \frac{N_{л_t}}{N_{t-1}} \times 100.$$

Кількість робочих місць на кінець звітної року можна обчислити на основі балансової формули:

$$N_t = N_{t-1} + N_{cm_t} - N_{л_t}.$$

Темп зміни кількості робочих місць у звітному році розраховують таким чином:

$$T_t = T_{cm_t} - T_{л_t} \quad \text{або} \quad T_t = \frac{N_{cm_t} - N_{л_t}}{N_{t-1}} \times 100 = \frac{\Delta N}{N_{t-1}} \times 100.$$

Сума вищезазначених показників характеризує загальний оборот робочих місць (O_t):

$$O_t = T_{cm_t} + T_{л_t} = \frac{N_{cm_t} + N_{л_t}}{N_{t-1}} \times 100.$$

Економічний зміст цього показника полягає у тому, що він характеризує питому вагу створених і ліквідованих робочих місць впродовж звітної періоду в загальній їх кількості у попередньому періоді.

В аналітичних цілях розраховують також показник надлишкового обороту (ON_t), який характеризує перевищення загального обороту робочих місць над їх кількістю, достатньою для забезпечення необхідного приросту зайнятості:

$$ON_t = O_t - T_t; \quad ON_t > T_t.$$

Умовою достатньої кількості робочих місць для забезпечення необхідного приросту зайнятості є:

$$ON_t = T_t; \quad ON_t = 0.$$

Розглянемо приклад розрахунку вищенаведених показників. Відомо, що на кінець попереднього року в галузі функціонувало 256,4 тис. робочих місць. Впродовж звітного року створено 17,5 тис. нових робочих місць, а ліквідовано 4,7 тис. робочих місць.

Кількість робочих місць на кінець звітного року:

$$N_t = N_{t-1} + N_{cm_t} - N_{л_t} = 256,4 + 17,5 - 4,7 = 269,2 \text{ тис.}$$

Середньорічна кількість робочих місць:

$$\bar{N}_t = \frac{N_{t-1} + N_t}{2} = \frac{256,4 + 269,2}{2} = 262,8 \text{ тис.}$$

Співвідношення кількості створених і ліквідованих робочих місць у звітному році:

$$K_t = \frac{N_{cm_t}}{N_{л_t}} \times 100 = \frac{17,5}{4,7} = 3,7 \quad \text{або} \quad K_t = \frac{N_{л_t}}{N_{cm_t}} \times 100 = \frac{4,7}{17,5} \times 100 = 26,9\%.$$

Темп створення нових робочих місць (T_{cm}) становить:

$$T_{cm_t} = \frac{N_{cm_t}}{N_{t-1}} \times 100 = \frac{17,5}{256,4} \times 100 = 6,8\%.$$

Темп ліквідації робочих місць ($T_{л}$) дорівнює:

$$T_{л_t} = \frac{N_{л_t}}{N_{t-1}} \times 100 = \frac{4,7}{256,4} \times 100 = 1,8\%.$$

Темп приросту кількості робочих місць у звітному році:

$$T_t = T_{cm_t} - T_{л_t} = 6,8 - 1,8 = 5,0\%.$$

Оборот робочих місць у звітному році:

$$O_t = T_{cm_t} + T_{л_t} = 6,8 + 1,8 = 8,6\%.$$

Надлишковий оборот робочих місць становить:

$$ON_t = O_t - T_t = 8,6 - 5,0 = 3,6\%.$$

Для аналізу збалансованості робочої сили і робочих місць використовують коефіцієнт неперервності, який характеризує ступінь завантаження робочих місць в найбільшій зміні. На певну дату коефіцієнт неперервності визначають шляхом ділення кількості робітників, зайнятих у найбільшій зміні, до кількості робочих місць. При розрахунку цього показника виходять з того, що кількість робітників у найбільшій зміні відповідає кількості завантажених робочих місць. Наприклад, на підприємстві, яке працює в трьохзмінному режимі, створено 360 робочих місць. Відомо, що 1 березня у першій зміні працювало 345 робітників, у другій – 210, у третій – 117. Отже, коефіцієнт неперервності становить:

$$k_n = \frac{345}{360} = 0,958.$$

Оскільки у найбільшій зміні 15 робочих місць не були задіяні у виробництві, коефіцієнт неперервності дорівнює 95,8%, отже незавантаженість робочих місць становить 4,2%.

У звітному періоді (місяць, квартал, рік) коефіцієнт неперервності обчислюють діленням кількості відпрацьованих людино-днів у найбільшій зміні до кількості людино-днів, які б могли бути відпрацьовані за умови повного завантаження робочих місць. Наприклад, на підприємстві створено 360 робочих місць, протягом березня у найбільшій зміні відпрацьовано 6485 людино-днів. За умови, що у березні 21 робочий день, коефіцієнт неперервності дорівнює:

$$k_n = \frac{6485}{360 \times 21} = \frac{6485}{7560} = 0,858.$$

Таким чином, внаслідок неповного завантаження робочих місць у березні втрачено 1075 людино-днів (75600-6485) або 14,2%.

При вивченні наявності і використання робочих місць розрізняють зайняті та вакантні робочі місця. Вакансія – наявність незайнятого робочого місця, посади, на яку може бути прийнятий новий працівник. Їх наявність

зумовлена швидкими змінами в межах технологічного способу виробництва, інтенсивним розвитком ринку праці та робочої сили, іншими факторами.

Вакантні робочі місця – незадоволений попит на робочу силу з боку підприємців та інших суб'єктів господарювання. В окремих розвинених країнах світу інформацію про них надають службам зайнятості, систематично реєструють і щомісячно публікують. Дані щодо вакантних робочих місць окремих професій розумової праці та вищих менеджерів публікуються у професійних журналах, інших періодичних виданнях [1,70].

Відповідно до закону України «Про зайнятість населення» підприємства, установи й організації, їхні структурні підрозділи та філії незалежно від форми власності та організаційної форми господарювання повинні за наявності вакансій подавати інформацію у повному обсязі про наявність вільних робочих місць (вакансій) центрам зайнятості за місцем їх реєстрації як платника страхових внесків за формою звітності №3-ПН «Звіт про наявність вакансій». Ця інформація використовується для інформування населення про наявність вакансій, сприяння працевлаштуванню безробітних, зареєстрованих у центрах зайнятості, підбору персоналу на замовлення роботодавців, для оцінювання поточної потреби в кадрах та організації професійної підготовки населення відповідно до потреб ринку праці.

У вказаній формі наводиться характеристика вакантного робочого місця, зокрема назва та код професії відповідно до ДК 003-95 «Класифікатор професій», характер роботи (постійна, тимчасова, сезонна, за сумісництвом та ін.), режим роботи (тривалість робочого дня в одну, дві, три Зіни, 12 годин, 24 години, змінний (гнучкий) графік, відрядження, вахтовий метод організації праці, неповний робочий день (тиждень), робота на дому, робота у нічний час тощо), умови праці (важкі, шкідливі, звичайні, у приміщенні, на повітрі та ін.), умови соціальної сфери (наявність гуртожитку, додаткова відпустка, харчування тощо), заробітна плата (доход) з врахуванням додаткового матеріального заохочення. У другому розділі вказуються вимоги до претендента на вакансію – стаж роботи, рівень освіти, спеціальність

(професія), освітньо-кваліфікаційний рівень, для робітників – кваліфікаційний рівень (розряд, клас, категорія). У формі передбачено також наявність додаткових вимог, наприклад, наявність автомобіля, навички роботи з комп'ютером, володіння мовами, наявність телефону тощо¹.

3. Для оцінювання ефективності функціонування робочого місця слід комплексно розглянути забезпечення основними елементами виробництва та їх використання за той або інший період. Вирішення цього завдання сприяло б установленню динамічної рівноваги між основними виробничими фондами й робочою силою на промислових підприємствах, допомогло б, нарешті, вирішити проблему збалансованості кількості робочих місць і робочої сили. Робоча сила не відділена від засобів виробництва, вона сполучена з ними на основі суспільної власності та планомірної організації праці. У прямому їхньому поєднанні закладена як характеристика робочого місця, так і резерв зростання продуктивності праці і матеріальних благ. Тому вважається, що об'єктивніше оцінити використання робочого місця дасть змогу запропонований інтегральний коефіцієнт функціонування робочого місця, рівень якого залежить від таких чинників:

- 1) забезпеченості (укомплектованості) робочого місця необхідним устаткуванням;
- 2) забезпеченості робочого місця робочою силою (основними виробничими робітниками);
- 3) використання робочого часу робітниками протягом зміни;
- 4) використання виробничого устаткування протягом зміни.

Максимальне граничне значення інтегрального коефіцієнта функціонування робочого місця дорівнює одиниці. Відхилення від такого значення свідчить про те, що дане робоче місце функціонує національно,

¹ Інструкція щодо заповнення форми звітності № 3-ПН «Звіт про наявність вакансій». Затверджено наказом Міністерства праці та соціальної політики України 19. 12. 2005 р. № 420.

неефективно використовуються наявні ресурси робочої сили, предмети та засоби праці, а також що продукція виробляється не в повному обсязі.

Крім такого інтегрування, великий інтерес становить сполучення коефіцієнтів забезпечення (укомплектованості) і використання кожного основного елемента виробництва. Так, забезпечення й використання основних засобів виробництва можна показати через сукупний коефіцієнт використання суспільної праці на робочому місці, а забезпечення та використання робочої сили на робочому місці відбити через сукупний коефіцієнт використання живої праці.

Інтегральні коефіцієнти функціонування робочих місць можуть бути розраховані для різних рівнів – для бригади, цеху, підприємства, галузі.

Одержані кількісні оцінки функціонування робочих місць у процесі виробництва допоможуть керівництву підприємства проводити роботу з формування чисельності робітників з урахуванням внутрішніх резервів підприємств, що забезпечує значне скорочення робочих місць.

Взаємозв'язки між інтегральним коефіцієнтом і субкоефіцієнтами забезпечення та використання основних елементів виробництва на робочих місцях можна подати схематично(рис. 6.1):

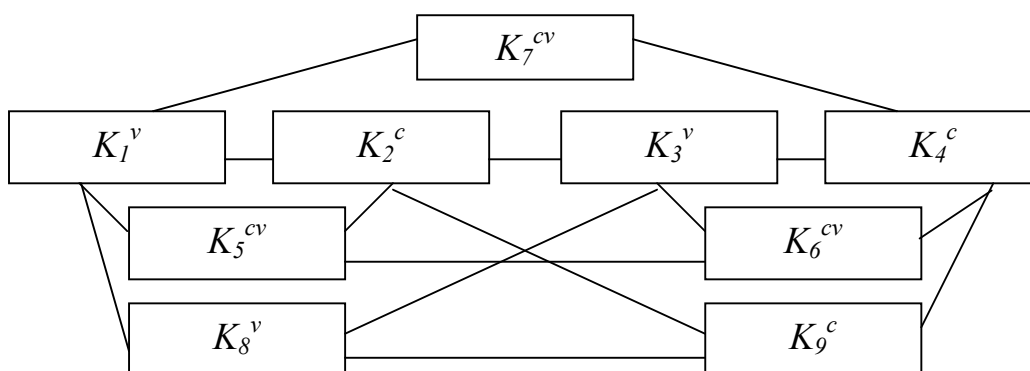


Рис. 6.1. Схема взаємозв'язку інтегрального коефіцієнта і субкоефіцієнтів забезпечення та використання основних елементів виробництва на робочих місцях¹

¹ Бараник З.П. Статистика праці: Навч.-метод. посіб. для сам ост. вивч. диск. – К.:КНЕУ, 2005. – 200 с.

Взаємозв'язок між коефіцієнтами забезпечення і використання робочого місця можна подати таким чином:

$$K_7^{cv} = K_1^v \times K_2^c \times K_3^v \times K_4^c,$$

де K_1^v – коефіцієнт забезпеченості робочого місця робітниками;
 K_2^c – коефіцієнт забезпеченості робочого місця виробничим устаткуванням;

K_3^v – коефіцієнт використання робочого часу на робочому місці;

K_4^c – коефіцієнт використання виробничого устаткування.

Причому $K_1^v \times K_2^c = K_5^{cv}$ – коефіцієнт забезпеченості робочого місця основними елементами виробництва;

$K_3^v \times K_4^c = K_6^{cv}$ – коефіцієнт використання робочого місця за основними елементами виробництва.

Оскільки $K_7^{cv} = K_5^{cv} \times K_6^{cv}$, інтегральний коефіцієнт забезпечення і використання основних елементів виробництва на робочих місцях можна розкласти на такі співмножники:

$$K_7^{cv} = K_8^v \times K_9^c; K_8^v = K_1^v \times K_3^v; K_9^c = K_2^c \times K_4^c,$$

де K_8^v , K_9^c – відповідно сукупний коефіцієнт використання живої та уречевленої праці на робочому місці;

Розглянемо методику розрахунку кожного з названих вище коефіцієнтів забезпечення і використання основних елементів виробництва на робочих місцях¹.

1. Коефіцієнт забезпеченості робочого місця робітниками (K_1^v) розраховують відношенням кількості робітників, які фактично обслуговують це робоче місце (S_1), до їхньої нормативної кількості (S_0):

$$K_1^v = \frac{S_1}{S_0}.$$

¹ Бараник З.П. Статистика праці: Навч.-метод. посіб. для сам ост. вивч. диск. – К.:КНЕУ, 2005. – 200 с.

Фактична кількість робітників береться безпосередньо з маршрутних листків спостереження, а нормативна кількість – з типової карти цього робочого місця.

2. Коефіцієнт забезпеченості робочого місця виробничим устаткуванням (K_2^c) розраховують відношенням кількості одиниць наявного устаткування (r_1) до його нормативної кількості (r_0) на кожному робочому місці:

$$K_2^c = \frac{r_1}{r_0}.$$

Кількість одиниць наявного устаткування визначається безпосередньо з маршрутних листків спостереження, а нормативна його кількість – з типової карти даного робочого місця.

3. Коефіцієнт використання робочого часу на робочому місці (K_3^v) розраховують відношенням фактичного фонду часу робітника або декількох робітників у людино-годинах ($T_s - T_{s_1}$) до загального встановленого фонду часу (T_s) робітника або декількох робітників у людино-годинах на конкретному робочому місці:

$$K_3^v = \frac{T_s - T_{s_1}}{T_s},$$

де $T_s - T_{s_1}$ – фактичний фонд часу робітника у людино-годинах;

T_s – установлений фонд часу в людино-годинах;

T_{s_1} – втрати робочого часу в людино-годинах.

Фактичний фонд часу робітника визначають із зведеної відомості результатів моментного вибіркового спостереження за втратами робочого часу з урахуванням похибки вибірки за максимумом. Загальний встановлений фонд часу робітника береться з типової карти кожного робочого місця.

4. Коефіцієнт використання виробничого устаткування на робочому місці (K_4^c) розраховують відношенням фактичного фонду часу роботи

виробничого устаткування $(T_r - T_n)$ до загального встановленого фонду часу роботи виробничого устаткування (у верстато-годинах) на кожному робочому місці (T_r) :

$$K_4^c = \frac{T_r - T_n}{T_r},$$

де $(T_r - T_n)$ – фактичний фонд часу роботи виробничого устаткування;
 T_r – установлений фонд часу роботи виробничого устаткування;
 T_n – простої виробничого устаткування у верстато-годинах.

Фактичний фонд часу роботи виробничого устаткування одержують із зведеної відомості результатів моментного вибіркового спостереження за простоями устаткування з урахуванням похибки вибірки за максимумом, а установлений фонд часу роботи виробничого устаткування береться з типової карти даного робочого місця.

Ефективність функціонування робочих місць у звітному періоді характеризується вартістю продукції, виробленої на тому чи іншому робочому місці. Для цього використовують систему показників використання робочих місць у вартісному вираженні. Розглянемо методика розрахунку цих показників.

Середню віддачу робочого місця (групи робочих місць) у вартісному виразі (\bar{Q}) розраховують таким чином:

$$\bar{Q} = Q / f,$$

де Q – фактична вартість виробленої продукції у виробничому підрозділі (цеху, лінії, бригаді), грн.;

f – кількість робочих місць виробничого підрозділу (цеху, лінії, бригаді), що розглядається в одиницях.

Максимальна віддача робочого місця (Q_{\max}) у вартісному виразі дорівнює:

$$Q_{\max} = \bar{Q} \times \frac{1}{K^{cv}} = \frac{\bar{Q}}{K^{cv}},$$

де I – максимальне значення коефіцієнта функціонування робочого місця;

K^{cv} – значення інтегрального коефіцієнта функціонування всіх робочих місць у підрозділі (цеху, лінії, бригаді).

Фактична віддача i -го робочого місця (Q_i) у вартісному виразі визначається:

$$Q_i = Q_{\max} \times K_i^{cv} = \bar{Q} \times \frac{1}{K^{cv}} \times K_i^{cv} = \frac{Q}{f} \times \frac{1}{K^{cv}} \times K_i^{cv},$$

де K_i^{cv} – значення інтегрального коефіцієнта функціонування i -го робочого місця у підрозділі (цеху, лінії, бригаді).

Добуток $\frac{Q}{f} \times \frac{1}{K^{cv}} \times K_i^{cv}$ можна розкласти на два співмножники – $\frac{Q}{f}$ та $\frac{K_i^{cv}}{K^{cv}}$, перший є середньою віддачею робочого місця в часі (\bar{Q}), а другий – індексом коливання коефіцієнта функціонування робочого місця ($I_{k_i^{cv}}$), тобто формула набуває такого вигляду:

$$Q_i = \bar{Q} \cdot I_{k_i^{cv}}.$$

Запропонована система показників для статистичного оцінювання функціонування робочих місць у звітному періоді надає інформацію для послідовної оптимізації організації виробництва, максимізації випуску продукції з кожного робочого місця; досягнення і подальшої підтримки збалансованості робочих місць і працюючих; максимальної мобілізації всіх резервів підприємства.

Розглянемо приклад розрахунку вищенаведеної системи показників ефективності функціонування робочих місць. За результатами моментного вибіркового спостереження, проведеного впродовж робочого дня на дільниці, маємо такі дані (табл. 6.1):

Таблиця 6.1

Вихідні дані для оцінювання ефективності функціонування
робочих місць

Номер робочого місця	Кількість робітників		Кількість одиниць обладнання		Робочий час робітників, людино-годин		Час роботи обладнання, верстато-годин	
	фактич- на	норма- тивна	фактич- на	норма- тивна	фактич- ний	встанов- лений	фактич- ний	встанов- лений
Позна- чення	S_1	S_0	r_1	r_0	$T_s - T_{s1}$	T_s		T_r
1	2	3	1	1	15,3	24	15,3	24
2	1	1	1	2	7,1	8	7,1	48
3	2	2	1	1	14,8	16	14,8	24
4	3	2	2	2	22,5	16	22,5	48
5	1	3	1	1	7,9	24	7,9	24
Разом	9	11	6	7	67,6	88	67,6	168

За даними табл. 6.1 визначаємо субкоефіцієнти та інтегральні коефіцієнти ефективності функціонування кожного робочого місця зокрема та по дільниці загалом (табл. 6.2):

Таблиця 6.2

Коефіцієнти ефективності функціонування робочих місць

№ з/п	Коефіцієнт забезпеченості робочого місця робітниками	Коефіцієнт забезпеченості робочого місця виробничим обладнанням	Коефіцієнт використання робочого часу	Коефіцієнт використання виробничого обладнання	Інтегральний коефіцієнт використання робочих місць
	$K_1^v = \frac{S_1}{S_0}$	$K_2^c = \frac{r_1}{r_0}$	$K_3^v = \frac{T_s - T_{s1}}{T_s}$	$K_4^c = \frac{T_r - T_{r1}}{T_r}$	$K_7^{cv} = K_1^v \times K_2^c \times K_3^v \times K_4^c$
1	0,667	1,000	0,638	0,638	0,271
2	1,000	0,500	0,888	0,148	0,066
3	1,000	1,000	0,925	0,617	0,570
4	1,500	1,000	1,406	0,469	0,989
5	0,333	1,000	0,329	0,329	0,036
Разом	0,818	0,857	0,768	0,402	0,217

За результатами розрахунків можна зробити висновки, що найвищою ефективністю використання характеризується робоче місце №4, а найнижчою – робочі місця №2 і №5. Загалом по дільниці досить високий рівень забезпеченості робочих місць обладнанням (85,7%) та робітниками (81,8%), проте за умови можливої трьохзмінної роботи обладнання

коефіцієнт його використання є низьким (40,2%), що зумовлює невисокий рівень інтегрального коефіцієнта використання робочих місць (21,7%).

Для характеристики використання робочих місць у вартісному вираженні використаємо систему показників, виходячи з того, що вартість виробленої продукції становить 134600 грн.:

- середня віддача робочого місця:

$$\bar{Q} = Q / f = 134600 / 5 = 26920 \text{ грн.};$$

- максимальна віддача робочого місця:

$$Q_{\max} = \bar{Q} \times \frac{1}{K^{cv}} = \frac{\bar{Q}}{K^{cv}} = \frac{26920}{0,217} = 124185 \text{ грн.};$$

- фактична віддача кожного робочого місця:

$$\text{№1 } Q_1 = Q_{\max} \times K_1^{cv} = 124185 \times 0,271 = 33646 \text{ грн.};$$

$$\text{№2 } Q_2 = Q_{\max} \times K_2^{cv} = 124185 \times 0,066 = 8151 \text{ грн.};$$

$$\text{№3 } Q_3 = Q_{\max} \times K_3^{cv} = 124185 \times 0,570 = 70837 \text{ грн.};$$

$$\text{№4 } Q_4 = Q_{\max} \times K_4^{cv} = 124185 \times 0,989 = 122791 \text{ грн.};$$

$$\text{№5 } Q_5 = Q_{\max} \times K_5^{cv} = 124185 \times 0,036 = 4485 \text{ грн.}$$

Ефективність використання робочих місць характеризується також такими показниками¹:

- капіталомісткість робочого місця (K_{pm}), яку визначають за формулою:

$$K_{pm} = \frac{I_k}{N_{cm}},$$

де I_k – обсяг капітальних інвестицій;

N_{cm} – кількість створених робочих місць за рахунок інвестицій;

- вартість робочого місця (B_{pm}), яка відбиває рівень технічної оснащеності та розраховується за формулою:

¹ Методичні рекомендації щодо визначення робочих місць. Схвалено протоколом Міністерства праці України 21.06.1995 р. №4.

$$B_{pm} = \frac{\overline{OЗ}}{N_t},$$

де $\overline{OЗ}$ – середньорічна вартість основних засобів;

– коефіцієнт використання робочих місць (KB_{pm}), який обчислюють за формулою:

$$KB_{pm} = \frac{\overline{K_o}}{N_t},$$

де $\overline{K_o}$ – середньооблікова кількість працівників (робітників);

– коефіцієнт оновлення робочих місць (KO_{pm}) характеризує відношення кількості створених впродовж року за рахунок інвестицій робочих місць до їх кількості на кінець року;

– коефіцієнт виведення (ліквідації) робочих місць (KL_{pm}) характеризує відношення кількості виведених (ліквідованих) впродовж року робочих місць до їх кількості на початок року.

	Інструкція щодо заповнення форми звітності № 3-ПН «Звіт про наявність вакансій». Затверджено наказом Міністерства праці та соціальної політики України 19.12.2005 р. № 420.
	Інструкція щодо заповнення форми звітності № 4-ПН (план) «Звіт про заплановане вивільнення працівників». Затверджено наказом Міністерства праці та соціальної політики України 19.12.2005 р. № 420.
	Інструкція щодо заповнення форми звітності № 4-ПН (факт) «Звіт про фактичне вивільнення працівників». Затверджено наказом Міністерства праці та соціальної політики України 19.12.2005 р. № 420.
	Методичні рекомендації щодо визначення робочих місць. Схвалено протоколом Міністерства праці України 21.06.1995 р. №4.

Лекція 7. Статистика продуктивності праці

План лекції

- 1. Поняття продуктивності праці та основні завдання її статистичного дослідження.*
- 2. Система показників рівня продуктивності праці, взаємозв'язок між ними.*
- 3. Натуральний метод аналізу динаміки продуктивності праці.*
- 4. Трудовий метод: сутність та методика аналізу.*
- 5. Вартісний метод статистичного аналізу продуктивності праці.*
- 6. Факторні моделі динаміки продуктивності праці.*
- 7. Статистичне оцінювання впливу продуктивності праці на результати діяльності суб'єктів господарювання.*

1. Поняття продуктивності праці та основні завдання її статистичного дослідження

Одним із найважливіших аспектів вивчення використання трудового потенціалу є аналіз результативності праці в процесі виробництва товарів і послуг. Продуктивність праці – це економічна категорія, яка характеризує ефективність виробничої діяльності людей у процесі створення матеріальних благ і послуг. Під продуктивністю розуміють тільки продуктивність живої конкретної праці. Слід зазначити, що у вітчизняній статистиці окремі науковці цю категорію розглядають з урахуванням витрат не тільки живої, але й уречовленої праці, а першим раціональність такого підходу довів акад. С.Г.Струмлінін. Проте у статистичній науці переважає думка, що продуктивність праці характеризує співвідношення результатів виробництва й витрат живої праці, а економічна ефективність – відношення результатів виробництва до витрат живої та уречовленої праці. При цьому витрати живої праці характеризуються показниками середньооблікової кількості працівників або витратами робочого часу (в людино-днях чи людино-годинах).

Результати виробництва характеризують натуральні, умовно-натуральні й вартісні показники обсягу виробленої продукції (послуг). Натуральні та умовно-натуральні показники дають можливість визначити рівень і динаміку продуктивності праці за окремими найважливішими

видами однорідної продукції. Вартісні показники обсягу продукції (послуг) дозволяють отримати узагальнюючі характеристики продуктивності праці щодо сукупності підприємств, галузей економіки і економічних районів.

Поряд із натуральними, умовно-натуральними та вартісними розраховуються також трудові показники продуктивності. Вони засновані на трудомісткості виробництва окремих видів продукції й відображають зміну витрат праці на випуск одиниці продукції. Трудові показники продуктивності визначаються стосовно одного чи декількох видів однорідної продукції.

В процесі статистичного дослідження продуктивності праці вирішують такі завдання:

- вимірювання рівня продуктивності праці на макро-, мезо і мікрорівнях;
- оцінювання інтенсивності та тенденцій динаміки продуктивності праці з використанням різних методів;
- виявлення чинників зростання продуктивності праці та оцінювання їх впливу в абсолютному і відносному виразі;
- оцінювання регіональної та галузевої диференціації продуктивності праці;
- статистичне моделювання і прогнозування динаміки продуктивності праці.

2. Система показників рівня продуктивності праці, взаємозв'язок між ними

Відповідно до змісту категорії «продуктивність праці» її рівень може бути виражений двома показниками:

- обсягом продукції (послуг), що виробляється в розрахунку на одиницю витрат живої праці (цей показник називається продуктивністю праці);
- витратами живої праці у розрахунку на одиницю обсягу виробленої продукції або послуг (цей показник називається трудомісткістю одиниці продукції).

На макрорівні за часів планової економіки розраховувався показник суспільної продуктивності праці як відношення виробленого національного доходу до кількості зайнятих у сфері матеріального виробництва. У галузях матеріальної сфери (промисловість, сільське господарство і будівництво) цей показник обчислювався як відношення валової продукції галузі до кількості зайнятих у ній. Щодо методології розрахунків показника суспільної продуктивності праці в Україні, то необхідно виокремити дві складові: принципи побудови чисельника (обсягів продукції) та знаменника (витрат живої праці).

Методологічні аспекти розрахунку чисельника показника суспільної продуктивності праці в сучасних умовах пов'язані з переходом до СНР та визначенням показника ВВП, який є аналогом національного доходу. Паралельно у чисельнику може використовуватися показник випуску як аналог валового суспільного продукту. Оскільки випуск вміщує ВВП і проміжне споживання, то його краще використовувати для визначення продуктивності праці у галузях національної економіки та в регіональних розрахунках. Проте на регіональному рівні можна також використовувати показник «валовий регіональний продукт», а на галузевому – «валова додана вартість», які на відміну від випуску не містять повторного рахунку. Щодо знаменника, то він охоплює всіх зайнятих в економіці. Для уточнення розрахунків доцільно обчислювати кількість працюючих в еквіваленті повної зайнятості. Дещо складнішим і новим для сучасних умов є визначення та врахування обсягів самостійної зайнятості (самозайнятості), її галузевого розподілу та перерахунку в еквіваленті повної зайнятості. Найбільша питома вага самозайнятих у сільському господарстві (64,4% у 2006 р.), торгівлі та окремих видах послуг¹.

На мікрорівні продуктивність праці характеризують показники, наведені у табл. 7.1

Таблиця 7.1

¹ А.Ревенко. Продуктивність праці в сучасних умовах // Україна: аспекти праці, №2, 2008. – С.32-37.

Система показників продуктивності праці

Показник рівня продуктивності праці	Вихідні показники для розрахунку	
	чисельник	знаменник
Натуральний	Виробництво продукції (послуг) у натуральному виразі	Витрати живої праці на виробництво продукції (послуг)
Умовно-натуральний	Виробництво продукції в умовно-натуральних одиницях (послуг)	Витрати живої праці на виробництво продукції (послуг)
Вартісний	Вартість виробленої продукції (послуг)	Витрати живої праці на виробництво продукції (послуг)
Трудомісткість	Витрати живої праці на виробництво продукції (послуг)	Виробництво продукції (послуг) у натуральному виразі

Введемо такі позначення: обсяг виробленої продукції (послуг) – Q, витрати живої праці – T; виробництво продукції на одиницю витрат живої праці (продуктивність праці) – W ($W=Q/T$); витрати живої праці на виробництво одиниці продукції (трудомісткість) – t ($t=T/Q$).

Перший показник розглядається як прямий показник продуктивності праці, оскільки чим більша його величина, тим вищою є продуктивність праці. Другий показник є оберненим, оскільки чим менша його величина, тим вищою є продуктивність праці. Отже, продуктивність праці та трудомісткість продукції є зворотними величинами, тобто виконуються такі співвідношення:

$$W=1/t; \quad t=1/W$$

Під час визначення рівня продуктивності праці як обсяг виробленої продукції (послуг), так і витрати живої праці можуть характеризуватися різними показниками. Зокрема витрати живої праці на виробництво продукції (T) можуть вимірюватися:

- кількістю відпрацьованих людино-годин;
- кількістю відпрацьованих людино-днів;
- середньообліковою кількістю працівників або робітників у звітному періоді (місяці, кварталі, році).

Отже, залежно від показника, який є базою порівняння, розрізняють такі показники рівня продуктивності праці: середньогодинна, середньоденна (середньодобова), середньомісячна, середньоквартальна, середньорічна.

Якщо витрати живої праці характеризуються кількістю відпрацьованих робітниками людино-годин ($T_{\text{люд-год}}$), отримують показник середньогодинної продуктивності праці ($W_{\text{год}}$), який характеризує середній обсяг продукції, виробленої одним робітником за одну відпрацьовану годину:

$$W_{\text{год}} = Q / T_{\text{люд-год}} .$$

Якщо витрати живої праці характеризуються кількістю відпрацьованих робітниками людино-днів ($T_{\text{люд-дн}}$), отримують показник середньоденної продуктивності праці ($W_{\text{д}}$), який відображає середній обсяг продукції, виробленої одним робітником за один відпрацьований день:

$$W_{\text{д}} = Q / T_{\text{люд-дн}}$$

Рівень середньоденної продуктивності праці залежить від двох чинників: середньогодинної продуктивності праці та фактичної середньої тривалості робочого дня (\overline{D}_n). Отже, взаємозв'язок між двома розглянутими показниками рівня продуктивності праці можна показати формулою:

$$W_{\text{доб.}} = W_{\text{год.}} \times \overline{D}_n ,$$

Якщо витрати живої праці характеризуються середньообліковою кількістю робітників, отримують показник середньомісячної, середньоквартальної або середньорічної продуктивності праці робітників (W) (залежно від того, до якого періоду належать обсяг продукції та кількість робітників – місяця, кварталу, року). Так, наприклад, середньомісячна продуктивність праці одного робітника ($W_{\text{міс.}}$) розраховується таким чином:

$$W_{\text{міс.}} = Q / \overline{K}_p ,$$

де \overline{K}_p – середньооблікова кількість робітників у звітному місяці.

Середньомісячна продуктивність праці залежить від середньоденної продуктивності праці та від кількості днів, відпрацьованих у середньому одним робітником протягом місяця ($\overline{П}$):

$$W_{\text{міс.}} = W_{\text{д}} \times \overline{П} \quad \text{або} \quad W_{\text{міс.}} = W_{\text{год.}} \times \overline{D}_n \times \overline{П} .$$

Узагальнюючу оцінку рівня продуктивності праці за місяць, квартал, рік одержують на основі середньооблікової кількості штатних працівників за формулою (\bar{K}_o):

$$W = Q / \bar{K}_o,$$

Взаємозв'язок між наведеними показниками рівня продуктивності праці такий:

$$W = W_{\text{міс.}} \times d = W_{\text{год.}} \times \bar{D}_n \times \bar{P} \times d,$$

де $d = \frac{\bar{K}_p}{\bar{K}_o}$ – частка робітників у загальній середньообліковій кількості

працівників.

3. Натуральний метод аналізу динаміки продуктивності праці

Для вивчення рівня і динаміки продуктивності праці використовують різні методи: натуральний, трудовий і вартісний. Розглянемо сутність кожного з цих методів.

Натуральний метод є найпростішим і найбільш наочним. Його особливість полягає у тому, що для обчислення показників рівня і динаміки продуктивності праці використовують показники обсягу продукції (послуг) у натуральному вираженні. В сучасних умовах доцільність використання даного методу зростає, оскільки з розвитком ринкової економіки та запровадженням нових форм господарювання випуск продукції (надання послуг) в натуральному вираженні є одним з найважливіших показників, який характеризує формування ринку товарів і послуг.

Важливість натурального методу пояснюється й тим, що ефективність праці оцінюється прямо і безпосередньо певною кількістю споживчих благ, створених за одиницю часу. Обчислення продуктивності праці на основі випуску продукції (послуг) у натуральному виразі дозволяє порівнювати рівні продуктивності праці по однойменній продукції в часі та у просторі (на різних підприємствах, в об'єднаннях, де виготовляють таку продукцію). Цей

метод також дає можливість зіставляти рівні продуктивності праці в окремих регіонах і в різних країнах.

Однак визначення рівня продуктивності праці в натуральному виразі можливе лише при виконанні таких умов. По-перше, вироблена продукція повинна бути не тільки однойменною, і й однорідною за своїми основними споживчими властивостями. По-друге, показники продуктивності праці в натуральних одиницях можуть порівнюватися лише у тому випадку, якщо є спільні початкові умови виробництва. При обчисленні рівнів продуктивності праці потрібно враховувати один і той самий склад працівників, кількість продукції та витрачений робочий час за однаковий період часу. Все це дозволяє визначити показники продуктивності праці в натуральному виразі при порівняно короткому циклі виробництва, за відсутності значних змін залишків незавершеного виробництва. Так, рівень продуктивності праці у натуральному виразі обчислюють при виробництві чавуна, сталі, прокату, вугілля, нафти, тканин та ін.

Динаміка продуктивності праці у статистиці вивчається за допомогою індексного методу. Індекси продуктивності праці поділяють на індивідуальні, групові та загальні. Індивідуальні індекси характеризують динаміку продуктивності праці при виробництві одного конкретного виду продукції. Вони обчислюються на основі прямого натурального показника рівня продуктивності праці як відношення кількості продукції, виробленої за одиницю часу в звітному періоді до також показника у базисному періоді.

Індивідуальний індекс продуктивності праці (i_w) дорівнює:

$$i_w = \frac{q_1}{T_1} : \frac{q_0}{T_0} = w_1 : w_0,$$

де q_1 і q_0 – кількість продукції даного виду в натуральному виразі відповідно у звітному і базисному періодах;

T_1 , T_0 – витрати робочого часу на виробництво всієї продукції відповідно у звітному і базисному періодах;

w_1 , w_0 – середній виробіток продукції за одиницю часу відповідно у звітному і базисному періодах.

Індивідуальний індекс продуктивності праці можна одержати також шляхом ділення індивідуального індексу обсягу продукції (i_q) на індивідуальний індекс витрат робочого часу (i_T):

$$i_w = \frac{i_q}{i_t} = \frac{q_1}{q_0} : \frac{T_1}{T_0},$$

Наприклад, відомо, що обсяг виробництва продукції збільшився на 25%, а витрати робочого часу зросли на 10%. Продуктивність праці за таких умов зросла на 13,6%:

$$i_w = \frac{i_q}{i_t} = \frac{1,25}{1,10} = 1,136.$$

Динаміка середньої продуктивності праці загалом по декількох цехах, підприємствах, об'єднаннях, які виробляють тільки один вид продукції (монопродуктові виробництва), може бути оцінена за допомогою загального індексу продуктивності праці:

$$I_w = \frac{\sum q_1}{\sum T_1} : \frac{\sum q_0}{\sum T_0} = \bar{w}_1 : \bar{w}_0,$$

де $\sum q_1, \sum q_0$ – загальний обсяг однойменної продукції, випущеної різними підприємствами у звітному і базисному періодах;

$\sum T_1, \sum T_0$ - загальні витрати праці на випуск однойменної продукції у звітному і базисному періодах;

\bar{w}_1, \bar{w}_0 - середній виробіток однойменної продукції в натуральному виразі (середня продуктивність праці) у звітному і базисному періодах.

Слід зазначити, що до завдань статистики належить не тільки відображення динаміки середнього рівня продуктивності праці по сукупності підприємств. Важливо також оцінити вплив продуктивних і структурних факторів, для чого застосовують систему індексів, зокрема це індекси продуктивності праці змінного складу, постійного (фіксованого) складу та індекс структурних зрушень.

Індекс продуктивності праці змінного складу визначається відношенням середнього виробітку по декількох підприємствах у звітному

періоді до базисного. Цей індекс виражає динаміку загальної середньої продуктивності праці, яка зумовлена, по-перше, впливом продуктивного фактору, тобто зміною середнього виробітку на окремих виробництвах, і по-друге, впливом структурного фактору, який полягає у зміни кількості працівників чи витрат робочого часу на цих виробництвах.

Розрахунок індексу продуктивності праці змінного складу здійснюють за формулою:

$$I_w = \frac{\bar{w}_1}{w_0} = \frac{\sum w_1 T_1}{\sum T_1} \cdot \frac{\sum w_0 T_0}{\sum T_0} = \frac{\sum w_1 d_{T_1}}{\sum w_0 d_{T_0}},$$

де $d_{T_1} = \frac{T_1}{\sum T_1}$ і $d_{T_0} = \frac{T_0}{\sum T_0}$ - частка витрат праці кожного підприємства (виробництва) у звітному і базисному періодах.

Індекс продуктивності праці постійного (фіксованого) складу визначається відношенням середнього виробітку звітного періоду до середнього виробітку базисного періоду за умови витрат праці звітного періоду. Цей індекс виражає вплив тільки продуктивного фактору, оскільки при його розрахунку враховується лише зміна індивідуальних рівнів продуктивності праці. Що стосується частки витрат праці, то вона залишається незмінною і фіксується на рівні звітного періоду. Формула індексу продуктивності праці постійного (фіксованого) складу має такий вигляд:

$$I_w = \frac{\sum w_1 T_1}{\sum T_1} \cdot \frac{\sum w_0 T_1}{\sum T_1} = \frac{\sum w_1 d_{T_1}}{\sum w_0 d_{T_1}}.$$

де $\sum w_0 d_{T_1}$ - середній виробіток базисного періоду при частці витрат праці звітного періоду.

Для оцінювання впливу структурних зрушень на динаміку середньої продуктивності праці використовують індекс структурних зрушень. Він розраховується за формулою:

$$I_d = \frac{\sum w_0 T_1}{\sum T_1} \cdot \frac{\sum w_0 T_0}{\sum T_0} = \frac{\sum w_0 d_{T_1}}{\sum w_0 d_{T_0}}$$

Таким чином, індекс структурних зрушень враховує зміну структури витрат праці, а індивідуальна продуктивність праці залишається незмінної (на рівні базисного періоду). Цей індекс можна визначити діленням індексу змінного складу на індекс постійного складу:

$$\frac{\sum w_1 d_{T_1}}{\sum w_0 d_{T_0}} \cdot \frac{\sum w_1 d_{T_1}}{\sum w_0 d_{T_1}} = \frac{\sum w_0 d_{T_1}}{\sum w_0 d_{T_0}}$$

Добуток індексу постійного складу та індексу структурних зрушень дорівнює індексу змінного складу:

$$\frac{\sum w_1 d_{T_1}}{\sum w_0 d_{T_0}} = \frac{\sum w_1 d_{T_1}}{\sum w_0 d_{T_1}} \times \frac{\sum w_0 d_{T_1}}{\sum w_0 d_{T_0}}$$

Розглянемо методику обчислення вищенаведених індексів продуктивності праці за даними по трьох цукрових заводах (табл. 4.2):

Таблиця 4.2

№ заводу	Базисний період			Звітний період			Частка витрат праці		Індивідуальний індекс продуктивності праці ($i_w = \frac{w_1}{w_0}$)
	Вироблено цукру, тис. т.	Відпрацьовано тис. люд.-год.	Виробіток продукції на 1 люд.-год.	Вироблено цукру, тис. т.	Відпрацьовано тис. люд.-год.	Виробіток продукції на 1 люд.-год.	у базисному періоді	у звітному періоді	
	q_0	T_0	w_0	q_1	T_1	w_1	d_{T_0}	d_{T_1}	i_w
1	750,3	300,1	2,5	640,2	266,8	2,4	0,313	0,278	0,960
2	490,7	233,7	2,1	580,1	241,7	2,4	0,244	0,252	1,143
3	1143,9	423,7	2,7	1349,5	449,8	3,0	0,443	0,470	1,111
По сукупності	2384,9	957,5	2,5	2569,8	958,3	2,7	1,000	1,000	x

Для оцінювання динаміки продуктивності праці по кожному заводу зокрема визначаємо індивідуальні індекси:

$$i_w^1 = \frac{w_1^1}{w_0^1} = \frac{2,4}{2,5} = 0,960; \quad i_w^2 = \frac{w_1^2}{w_0^2} = \frac{2,4}{2,1} = 1,143; \quad i_w^3 = \frac{w_1^3}{w_0^3} = \frac{3,0}{2,7} = 1,111.$$

За результатами розрахунків можна зробити висновок, що на заводі №1 продуктивності праці у звітному періоді порівняно з базисним зменшилася на 4,0%, на заводі №2 – зросла на 14,3%, на заводі №3 – зросла на 11,1%.

Для характеристики динаміки продуктивності праці по трьох заводах визначимо натуральний індекс середньої продуктивності праці:

$$I_w^- = \frac{\sum q_1}{\sum T_1} : \frac{\sum q_0}{\sum T_0} = \frac{2569,8}{958,3} : \frac{2384,9}{957,5} = \frac{2,682}{2,491} = 1,077.$$

Такий самий результат можна одержати, якщо виконати розрахунок за питомою вагою кожного заводу в загальному обсязі витрат праці:

$$I_w^- = \frac{\sum w_1 d_{T_1}}{\sum w_0 d_{T_0}} = \frac{2,4 \times 0,278 + 2,4 \times 0,252 + 3,0 \times 0,470}{2,5 \times 0,313 + 2,1 \times 0,244 + 2,7 \times 0,443} = \frac{2,682}{2,491} = 1,077.$$

Отже, середня продуктивність праці по трьох заводах зросла на 7,7%, причому це зростання зумовлено як зміною рівнів продуктивності праці на кожному заводі зокрема, так і зміною структури витрат праці. Щоб усунути вплив структурного фактора (зміни частки витрат праці) на динаміку продуктивності праці, потрібно застосувати індекс продуктивності праці постійного (фіксованого) складу:

$$I_w = \frac{\sum w_1 d_{T_1}}{\sum w_0 d_{T_1}} = \frac{2,4 \times 0,278 + 2,4 \times 0,252 + 3,0 \times 0,470}{2,5 \times 0,278 + 2,1 \times 0,252 + 2,7 \times 0,470} = \frac{2,682}{2,493} = 1,076$$

Цей індекс відображає вплив одного фактора – зміни продуктивності праці на окремих заводах. Отже, під впливом зміни індивідуальних рівнів продуктивності праці середня продуктивність праці зросла на 7,6%.

Для оцінювання зміни продуктивності праці під впливом структурних зрушень витрат праці визначимо індекс структурних зрушень за формулою:

$$I_d = \frac{\sum w_0 d_{T_1}}{\sum w_0 d_{T_0}} = \frac{2,493}{2,491} = 1,001.$$

Цей індекс показує, що під впливом змін у структурі витрат праці середня продуктивність праці зросла на 0,1%.

Покажемо взаємозв'язок між наведеними індексами:

$$I_w^- = I_w \times I_d; \quad 1,077 = 1,076 \times 1,001.$$

Необхідно зазначити, що сфера використання натурального методу аналізу динаміки продуктивності праці обмежена, оскільки його можна застосовувати тільки для підприємств (виробництв), які випускають однорідну продукцію. Підприємства ж випускають, як правило, широку номенклатуру продукції, тому використовувати показники продуктивності праці, розраховані за допомогою натуральних вимірників, дуже часто є недоречним.

4. Трудовий метод: сутність та методика аналізу

Для вимірювання продуктивності праці та вивчення її динаміки важливе значення має трудовий метод, який ґрунтується на визначенні обсягу випуску продукції в трудових одиницях. Цей метод аналізу продуктивності праці має не тільки теоретичну, але й практичну вагомість, оскільки дозволяє виявити резерви зростання продуктивності праці за рахунок ефективнішого використання живої праці або робочого часу.

Трудовий метод базується на оберненій залежності двох показників – продуктивності праці та трудомісткості:

$$w = \frac{1}{t} \quad \text{або} \quad t = \frac{1}{w},$$

де $w = \frac{q}{T}$ – продуктивність праці; $t = \frac{T}{q}$ – трудомісткість продукції.

Виходячи з цього індивідуальний індекс продуктивності праці одержуємо за формулою:

$$i_w = \frac{1}{i_t} = \frac{T_0}{q_0} : \frac{T_1}{q_1} = t_0 : t_1,$$

де i_t – індивідуальний індекс трудомісткості продукції;

t_1, t_0 - витрати часу на одиницю продукції (трудомісткість) у звітному і базисному періодах.

Наведену залежність використовують тоді, коли необхідно визначити відносну зміну продуктивності праці на основі динаміки трудомісткості. Наприклад, трудомісткість продукції зменшилася на 15%, отже продуктивність праці зросла на 17,6% :

$$i_w = \frac{1}{i_t} = \frac{1}{0,85} = 1,176.$$

Трудовий метод доцільно застосовувати для визначення абсолютного рівня продуктивності праці при випуску однорідної продукції. Якщо виробляється різна продукція, то за допомогою цього методу можна обчислити відносні показники, тобто індекси. Отже, цей метод дозволяє одержати відповідь на питання про те, в якому напрямку і на скільки процентів змінилась продуктивність праці у звітному періоді порівняно з базисним. Характерним для трудового методу є те, що він дозволяє оцінити динаміку продуктивності праці шляхом співставлення фактичних рівнів трудомісткості, а також за допомогою використання фіксованих рівнів трудомісткості. Для того, щоб оцінити динаміку витрат праці по сукупності загалом, використовують загальний індекс трудомісткості:

$$I_t = \frac{\sum t_1 q_1}{\sum t_0 q_1} = \frac{\sum T_1}{\sum t_0 q_1}.$$

Для вивчення динаміки продуктивності праці за допомогою фактичних рівнів трудомісткості застосовують агрегатний індекс, який є оберненою величиною до індексу трудомісткості:

$$I_w = \frac{1}{I_t} = \frac{\sum t_0 q_1}{\sum t_1 q_1} = \frac{\sum t_0 q_1}{\sum T_1},$$

де $\sum t_0 q_1$ - витрати робочого часу на виробництво продукції в звітному періоді продукцію за її базисної трудомісткістю;
 $\sum t_1 q_1 = \sum T_1$ - фактичні витрати робочого часу на виробництво продукції у звітному періоді.

Індекс продуктивності праці показує, у скільки разів витрати робочого часу на випущену в звітному періоді продукцію за трудомісткістю базисного

періоду більші або менші, ніж фактичні витрати робочого часу в звітному періоді, а індекс трудомісткості – у скільки разів фактичні витрати робочого часу на випущену в звітному періоді продукцію більші або менші, ніж за трудомісткістю базисного періоду.

На основі наведених індексів можна визначити збільшення (економію) витрат робочого часу (ΔT_w), які зумовлені зміною продуктивності праці або трудомісткості, за формулою:

$$\Delta T_w = \sum t_0 q_1 - \sum t_1 q_1 = \sum t_0 q_1 - \sum T_1.$$

Наведемо приклад використання трудового методу для аналізу динаміки продуктивності праці за даними табл. 4.3. За результатами розрахунку індивідуальних індексів можна зробити висновок про те, що на першому заводі трудомісткість у звітному періоді зросла на 4,3%, а на другому заводі третьому заводах – відповідно зменшилася на 12,4% і на 10,0%.

Таблиця 4.3

№ заводу	Базисний період			Звітний період			Частка виробництва продукції		Індивідуальний індекс трудомісткості ($i_t = \frac{t_1}{t_0}$)
	Вироблено цукру, тис. т.	Відпрацьовано тис. люд.-год..	Трудомісткість, люд.-год./т	Вироблено цукру, тис. т.	Відпрацьовано тис. люд.-год..	Трудомісткість, люд.-год./т	у базисному періоді	у звітному періоді	
	q_0	T_0	t_0	q_1	T_1	t_1	d_{q_0}	d_{q_1}	i_t
1	750,3	300,1	0,400	640,2	266,8	0,417	0,315	0,249	1,043
2	490,7	233,7	0,476	580,1	241,7	0,417	0,206	0,226	0,876
3	1143,9	423,7	0,370	1349,5	449,8	0,333	0,479	0,525	0,900
По сукупності	2384,9	957,5	0,4015	2569,8	958,3	0,3730	1,000	1,000	x

Загальний агрегатний трудовий індекс продуктивності праці дорівнює:

$$I_w = \frac{\sum t_0 q_1}{\sum T_1} = \frac{0,400 \times 640,2 + 0,476 \times 580,1 + 0,370 \times 1349,5}{958,3} = \frac{1031,5}{958,3} = 1,076.$$

Отже, по трьох заводах продуктивність праці в середньому зросла у звітному періоді на 7,6%. При цьому витрати робочого часу, як свідчить індекс трудомісткості, скоротилися в середньому на 7,1%:

$$I_t = \frac{\sum T_1}{\sum t_0 q_1} = \frac{958,3}{1031,5} = 0,929.$$

Економія витрат робочого часу, яка зумовлена зменшенням трудомісткості та зростанням продуктивності праці, становить:

$$\Delta T_t = \sum t_1 q_1 - \sum t_0 q_1 = 958,3 - 1031,5 = -73,2 \text{ тис. люд} - \text{год.}$$

Якщо трудомісткість продукції вважати незмінною (на рівні базисного періоду), то можна розрахувати індекс обсягу виробництва продукції:

$$I_q = \frac{\sum q_1 t_0}{\sum q_0 t_0} = \frac{\sum q_1 t_0}{\sum T_0} = \frac{1031,5}{957,5} = 1,077.$$

Цей індекс показує, що виробництво продукції в середньому збільшилося на 7,7%, що призвело до зростання загальних витрат робочого часу на 74,0 тис. люд-год.:

$$\Delta T_q = \sum q_1 t_0 - \sum T_0 = 1031,5 - 957,5 = 74,0 \text{ тис. люд} - \text{год.}$$

Для поглибленого аналізу динаміки продуктивності праці використовують трудові індекси продуктивності праці змінного і постійного (фіксованого) складу та індекс структурних зрушень.

Трудовий індекс продуктивності праці змінного складу розраховують за формулою:

$$I_w = \frac{\bar{t}_0}{\bar{t}_1} = \frac{\sum T_0}{\sum q_0} \cdot \frac{\sum q_1}{\sum T_1} = \frac{\sum t_0 d_{q_0}}{\sum t_1 d_{q_1}},$$

де d_{q_0} і d_{q_1} – частка продукції, виробленої на окремих підприємствах (виробництвах).

Індекс продуктивності праці постійного складу визначається відношенням середньої трудомісткості одиниці продукції базисного періоду за структурою виробництва звітного періоду до середньої трудомісткості у звітному періоді за такою формулою:

$$I_w = \frac{\sum t_0 q_1}{\sum q_1} \cdot \frac{\sum t_1 q_1}{\sum q_1} = \frac{\sum t_0 d_{q1}}{\sum t_1 d_{q1}} = \frac{\sum t_0 d_{q1}}{\bar{t}_1}.$$

Індекс, який характеризує вплив структурних зрушень на динаміку середньої продуктивності праці, визначають таким чином:

$$I_d = \frac{\sum t_0 q_1}{\sum q_1} \cdot \frac{\sum t_0 q_0}{\sum q_0} = \frac{\sum t_0 d_{q0}}{\sum t_0 d_{q1}} = \frac{\bar{t}_0}{\sum t_0 d_{q1}}.$$

Цей індекс можна також визначити шляхом ділення трудового індексу продуктивності праці змінного складу на індекс постійного складу:

$$I_d = I_w^- : I_w.$$

Використовуючи дані, наведені у табл. 4.3, визначимо трудові індекси продуктивності праці змінного складу, постійного складу і структурних зрушень.

Трудовий індекс продуктивності праці змінного складу дорівнює:

$$I_w = \frac{\bar{t}_0}{\bar{t}_1} = \frac{0,400 \times 0,315 + 0,476 \times 0,206 + 0,370 \times 0,479}{0,417 \times 0,249 + 0,417 \times 0,226 + 0,333 \times 0,525} = \frac{0,4015}{0,3730} = 1,076.$$

Індекс продуктивності праці постійного складу за даними табл. 4.3 дорівнює:

$$I_w = \frac{\sum t_0 d_{q1}}{\bar{t}_1} = \frac{0,400 \times 0,249 + 0,476 \times 0,226 + 0,370 \times 0,525}{0,3730} = \frac{0,4014}{0,3730} = 1,076.$$

Індекс впливу структурних зрушень становить:

$$I_d = \frac{\sum t_0 d_{q0}}{\sum t_0 d_{q1}} = \frac{0,4015}{0,4014} = 1,000.$$

Отже, обчислені трудові індекси свідчать про те, що середня продуктивність праці на трьох заводах зросла на 7,6%, що зумовлено впливом зміни індивідуальних рівнів трудомісткості, а структурні зрушення не впливали на динаміку продуктивності праці.

Слід зазначити, що натуральні та трудові індекси постійного складу і структурних зрушень, визначені відповідними методами, не співпадають за величиною. Це зумовлено тим, що натуральний індекс продуктивності праці

постійного складу одержують за допомогою зважування рівнів продуктивності праці відповідно до структури витрат праці у звітному періоді, а індекс структурних зрушень – за виробітком базисного періоду, в той час як трудовий індекс продуктивності праці постійного складу одержують шляхом зважування рівнів трудомісткості за структурою випуску продукції у звітному періоді, а індекс структурних зрушень – за трудомісткістю у базисному періоді:

$$\frac{\sum w_0 d_{T_1}}{\sum w_0 d_{T_0}} \neq \frac{\sum t_0 d_{q_1}}{\sum t_1 d_{q_1}} ;$$

$$\frac{\sum w_0 d_{T_1}}{\sum w_0 d_{T_0}} \neq \frac{\sum t_0 d_{q_0}}{\sum t_0 d_{q_1}} .$$

Якщо у трудовому індексі продуктивності праці постійного складу в якості ваги використати не структуру виробництва продукції, а її абсолютні обсяги в натуральному виразі, то одержимо агрегатний індекс продуктивності праці:

$$I_w = \frac{\sum t_0 q_1}{\sum q_1} \cdot \frac{\sum t_1 q_1}{\sum q_1} = \frac{\sum t_0 q_1}{\sum t_1 q_1} = \frac{\sum t_0 q_1}{\sum T_1} .$$

Перевага цього індексу полягає у тому, що для його розрахунку використовують не обсяги продукції у натуральному виразі, а фактичні і розрахункові витрати робочого часу, тому він дозволяє одержати загальну характеристику динаміки продуктивності праці при виробництві різної продукції.

Для характеристики впливу зміни асортименту продукції на динаміку продуктивності праці потрібно знайти відношення двох агрегатних індексів, в одному з яких вагою є обсяг продукції у звітному, а у другому – в базисному періоді:

$$\begin{aligned}
I_a &= \frac{\sum q_1 t_0}{\sum q_1 t_1} \cdot \frac{\sum q_0 t_0}{\sum q_0 t_1} = \frac{\sum q_1 t_0}{\sum T_1} \cdot \frac{\sum T_0}{\sum q_0 t_1} = \\
&= \frac{640,2 \times 0,400 + 580,1 \times 0,476 + 1349,5 \times 0,370}{958,3} \cdot \frac{957,5}{750,3 \times 0,417 + 490,7 \times 0,417 + 1143,9 \times 0,333} = \\
&= \frac{1031,5}{958,3} \cdot \frac{957,5}{898,4} = 1,010
\end{aligned}$$

Отже, під впливом зміни асортименту продукції продуктивність праці збільшилася на 1,0%.

Повну характеристику динаміки продуктивності праці можна одержати за допомогою фіксованих рівнів трудомісткості. Цей спосіб дозволяє зіставляти показники середнього виробітку в звітному і базисному періодах. Індекс продуктивності праці, побудований за допомогою фіксованих рівнів трудомісткості, має такий вигляд:

$$I_w = \frac{\sum q_1 t}{\sum T_1} \cdot \frac{\sum q_0 t}{\sum T_0},$$

де t – фіксовані витрати праці на одиницю продукції (трудомісткість) у звітному і базисному періодах.

Якщо зафіксувати трудомісткість на рівні базисного періоду, то друга частина індексу дорівнює одиниці:

$$\frac{\sum q_0 t_0}{\sum T_0} = \frac{\sum q_0 t_0}{\sum q_0 t_0} = 1.$$

Отже індекс продуктивності праці набуває такого вигляду:

$$I_w = \frac{\sum q_1 t_0}{\sum q_1 t_1} \cdot 1 = \frac{\sum q_1 t_0}{\sum q_1 t_1}.$$

Виходячи з нормативної трудомісткості (t_n), формула трудового індексу продуктивності праці буде такою:

$$I_w = \frac{\sum q_1 t_n}{\sum q_1 t_1} \cdot \frac{\sum q_0 t_n}{\sum q_0 t_0} = \frac{\sum q_1 t_n}{\sum T_1} \cdot \frac{\sum q_0 t_n}{\sum T_0}.$$

Характерною особливістю такого трудового індексу продуктивності праці є те, що для його розрахунку використовують нормативні та фактичні витрати живої праці на виробництво продукції. Тому в чисельнику кожного

дробу маємо не обсяг випуску продукції, а показник нормативних витрат робочого часу. Перший дріб у формулі відображає відношення нормативних витрат робочого часу на виробництво продукції у звітному періоді до фактичних, а другий – відношення нормативних витрат робочого часу на виробництво продукції у базисному періоді до фактичних.

Розглянемо на прикладі методику розрахунку цього трудового індексу продуктивності праці за даними табл. 4.4.

Таблиця 4.4

Вид продукції	Випуск продукції, тис. од.		Витрати робочого часу, тис. люд-год		Норма витрат часу на одиницю продукції, год. (t_n).	$q_1 t_n$	$q_0 t_n$
	звітний період (q_1)	базисний період (q_0)	звітний період $T_1 = q_1 t_1$	базисний період $T_0 = q_0 t_0$			
А	150	125	613,6	630,8	4,0	600,0	500,0
Б	217	200	711,9	649,3	3,0	651,0	600,0
В	443	465	1055,5	1172,9	2,5	1107,5	1162,5
Разом	х	х	2381,0	2453,0	х	2358,5	2262,5

Виходячи з даних, наведених у табл. 4.4, трудовий індекс продуктивності праці за нормативною трудомісткістю дорівнює:

$$I_{w_n} = \frac{2358,5}{2381,0} : \frac{2262,5}{2453,0} = 0,991 : 0,922 = 1,075.$$

Одержаний результат свідчить про те, що у звітному періоді порівняно з базисним продуктивність праці збільшилась на 6,1%.

Таким чином, трудовий метод вивчення рівня і динаміки продуктивності праці можна застосовувати для аналізу продуктивності праці як по декількох видах продукції, так і по окремих підприємствах. У той же час йому притаманні певні недоліки: по-перше, трудовий метод дозволяє одержати більш точні дані тільки при добре налагодженому нормуванні праці; по-друге, оскільки норми витрат робочого часу на виробництво продукції встановлюються для робітників-відрядників, то цей метод застосовується тільки для них; по-третє, трудовий метод має обмежене застосування, оскільки потребує однакових норм витрат часу, у цей час як

різні підприємства мають різні нормативи трудомісткості для одних і тих самих видів продукції.

5. Вартісний метод статистичного аналізу продуктивності праці.

В умовах ринкової економіки виробники переважно випускають різну продукцію, тому важливого значення набуває вартісний метод оцінювання динаміки продуктивності праці. Цей метод ґрунтується на визначенні обсягу випуску продукції (послуг) у вартісному виразі не тільки по окремих її видах, але й по сукупності підприємств. Аналіз застосування натурального і трудового методів показує, жоден з них не може у повній мірі вирішити завдання вимірювання динаміки продуктивності праці у регіоні, галузі економіки або по національній економіці загалом. Тому поряд з цими методами необхідним є метод вивчення рівня і динаміки продуктивності праці, який можна застосовувати як для окремого підприємства, так і на макрорівні. Таким методом є вартісний метод вимірювання продуктивності праці, який одержав широке практичне застосування в умовах переходу до ринкової економіки.

Відповідно до сутності цього методу, динаміку продуктивності праці вивчають за допомогою системи вартісних індексів продуктивності праці. До цієї системи належить вартісний індекс змінного складу:

$$I_w = \frac{\bar{w}_1}{w_0} = \frac{\sum Q_1(p)}{\sum T_1} \cdot \frac{\sum Q_0(p)}{\sum T_0},$$

де $\sum Q_1(p)$, $\sum Q_0(p)$ - *вартість продукції у фактичних або порівнянних цінах у звітному і базисному періодах.*

Перший дріб – це середня продуктивність праці (виробництво продукції у вартісному виразі на одного працівника або за одиницю робочого часу) в звітному періоді, а другий – відповідно у базисному періоді. Таким чином, наведений індекс характеризує зміну середньої продуктивності праці під впливом трьох чинників – індивідуальних рівнів продуктивності праці, цін та структурних зрушень.

Необхідною умовою розрахунку вартісного індексу продуктивності праці змінного складу є те, що показники вартісного обсягу продукції повинні бути адекватними чисельності працівників підприємства або витратам робочого часу. Отже вони повинні охоплювати всю продукцію (послуги), вироблені у досліджуваних періодах, проте не включати елементи повторного рахунку, а також продукцію, випущену потягом інших періодів.

При вивченні динаміки продуктивності праці у вартісному виразі важливо виключити вплив змін цін на вартість продукції. Для елімінування впливу цінового фактору обсяг продукції визначають у співставних цінах, тобто у цінах певного періоду, прийнятого за базисний. У цьому випадку індекс змінного складу відображає вплив продуктивного фактору, тобто зміни продуктивності праці на окремих підприємствах, в об'єднаннях і галузях, а також структурного – зміни питомої ваги підприємств в межах галузей і галузей у національній економіці.

Розглянемо методику обчислення цього індексу на прикладі (табл. 4.5):

Таблиця 4.5

Номер підприємства	Продукція в порівнянних цінах, тис. грн.		Фактично відпрацьовано, тис. люд-год..		Продуктивність праці, грн./люд-год		Індивідуальний індекс продуктивності праці
	базисний період	звітний період	базисний період	звітний період	базисний період	звітний період	
	$Q_0(p)$	$Q_1(p)$	T_0	T_1	w_0	w_1	
1	19364	19348	2843,5	2735,6	6,81	7,07	1,038
2	35849	35245	5081,0	4768,4	7,05	7,39	1,048
3	22406	22979	3606,0	3602,0	6,21	6,38	1,027

Вартісний індекс продуктивності праці змінного складу дорівнює:

$$I_w = \frac{\sum Q_1(p)}{\sum T_1} \cdot \frac{\sum Q_0(p)}{\sum T_0} = \frac{19348 + 35245 + 22979}{2735,6 + 4768,4 + 3602,6} \cdot \frac{19364 + 35849 + 22406}{2843,5 + 5081 + 3606} = 1,037.$$

Продуктивності праці загалом по трьох підприємствах у звітному періоді порівняно з базисним збільшилася на 3,7%. На динаміку продуктивності праці впливали як зміни рівня продуктивності праці на

окремих підприємствах, так і структурні зрушення відпрацьованого робочого часу.

Для характеристики динаміки продуктивності праці застосовують також середньозважений індекс, який обчислюється на основі індивідуальних індексів. Цей індекс запропонував академік С.Г. Струмилін, тому його часто називають індексом Струмиліна. Формула, за якою визначається середньоарифметичний індекс продуктивності праці, має такий вигляд:

$$I_w = \frac{\sum \left(\frac{Q_1(p)}{T_1} : \frac{Q_0(p)}{T_0} \right) T_1}{\sum T_1} = \frac{\sum i_w T_1}{\sum T_1},$$

де i_w – індивідуальні індекси продуктивності праці:

$$i_w = \frac{Q_1(p)}{T_1} : \frac{Q_0(p)}{T_0} = w_1 : w_0,$$

За даними табл. 4.5 середньоарифметичний індекс продуктивності праці становить:

$$I_w = \frac{1,038 \cdot 2735,6 + 1,048 \cdot 4768,4 + 1,027 \cdot 3602,6}{2735,6 + 4768,4 + 3602,6} = \frac{11532,3}{11106,6} = 1,039.$$

Отже, по сукупності підприємств продуктивність праці в середньому зросла на 3,9%. Відмінність результатів, одержаних за допомогою середньоарифметичного індексу та індексу продуктивності праці змінного складу обумовлена змінами у структурі витрат праці (відпрацьованого робочого часу).

Слід зазначити, що індекс Струмиліна може застосовуватися в аналізі динаміки продуктивності праці у теперішній час, оскільки зараз відсутні єдині для всіх підприємств і галузей показники середнього виробітку. Застосування у якості ваги кількості працівників або витрат робочого часу дає можливість оцінювати динаміку середнього виробітку загалом по підприємству, об'єднанню або галузі.

Наприклад, по одному з підприємств у розрізі цехів маємо такі дані:

Номер цеху	Середній виробіток на 1 штатного працівника у звітному періоді (в % до попереднього періоду)	Середньооблікова кількість штатних працівників (осіб).
1	101,4	800
2	102,3	300
3	101,0	400
4	102,5	500
5	100,0	400

Таким чином, індекс динаміки продуктивності праці за формулою Струмліна загалом по підприємству дорівнює:

$$I_w = \frac{\sum i_w \times T_1}{\sum T_1} = \frac{1,014 \cdot 800 + 1,023 \cdot 300 + 1,010 \cdot 400 + 1,025 \cdot 500 + 1,00 \cdot 400}{800 + 300 + 400 + 500 + 400} = \frac{2434,6}{2400} = 1,014.$$

Отже, в середньому по усіх цехах підприємства продуктивність праці зросла на 1,4%.

В аналізі динаміки продуктивності праці важлива роль належить системі взаємозв'язаних індексів. Наприклад, якщо індекс фізичного обсягу продукції розділити на індекс чисельності працівників або індекс витрат робочого часу, то одержимо індекс продуктивності праці (у порівнянних цінах):

$$I = \frac{\sum q_1 p_0}{\sum q_0 p_0} \cdot \frac{\sum t_1 q_1}{\sum t_0 q_0} = \frac{\sum q_1 p_0}{\sum T_1} \cdot \frac{\sum q_0 p_0}{\sum T_0}.$$

Відношення індексу обсягу продукції (робіт), зваженого за нормативною трудомісткістю, до індексу чисельності працівників дорівнює трудовому індексу продуктивності праці за нормативною трудомісткістю:

$$\frac{\sum q_1 t_n}{\sum q_0 t_n} \cdot \frac{\sum T_1}{\sum T_0} = \frac{\sum q_1 t_n}{\sum T_1} \cdot \frac{\sum q_0 t_n}{\sum T_0}.$$

Розділивши індекс обсягу продукції (робіт), зважений за фактичною базисною трудомісткістю, на індекс витрат праці, одержимо агрегатний трудовий індекс продуктивності праці:

$$\frac{\sum q_1 t_0}{\sum q_0 t_0} \cdot \frac{\sum T_1}{\sum T_0} = \frac{\sum t_0 q_1}{\sum t_1 q_1}.$$

Якщо позначити виробіток продукції на одного працівника у звітному періоді через $w_{(p)_1}$, а виробіток продукції на одного працівника в базисному періоді – через $w_{(p)_0}$, тоді обсяг продукції у звітному і базисному періодах

можна одержати як $\sum w_{(p)_1} T_1$ і $\sum w_{(p)_0} T_0$. У цьому випадку індекс виробітку дорівнює:

$$\frac{\sum w_{(p)_1} T_1}{\sum w_{(p)_0} T_1} = \frac{\sum w_{(p)_1} T_1}{\sum w_{(p)_0} T_0} \cdot \frac{\sum w_{(p)_0} T_1}{\sum w_{(p)_0} T_0}$$

За даними табл. 4.5 вартісний індекс продуктивності праці становить:

$$\begin{aligned} \frac{\sum w_{(p)_1} T_1}{\sum w_{(p)_0} T_1} &= \frac{7,07 \cdot 2735,6 + 7,39 \cdot 4768,4 + 6,38 \cdot 3602,6}{6,81 \cdot 2843,5 + 7,05 \cdot 5081 + 6,21 \cdot 3606} \cdot \\ &\cdot \frac{6,81 \cdot 2735,6 + 7,05 \cdot 4768,4 + 6,21 \cdot 3602,6}{6,81 \cdot 2843,5 + 7,05 \cdot 5081 + 6,21 \cdot 3606} = \frac{77563,8}{77578,5} \cdot \frac{74613,7}{77578,5} = \\ &= 0,9998 : 0,9618 = 1,039. \end{aligned}$$

Отже, продуктивність праці по трьох підприємствах збільшилася на 3.9%. Такий самий результат одержано за допомогою середньоарифметичного індексу продуктивності праці.

6. Факторні моделі динаміки продуктивності праці.

Для оцінювання впливу окремих факторів на динаміку продуктивності праці можна використати багатofакторні індексні моделі. Вихідну чотирифакторну модель одержимо таким чином:

$$\bar{W} = \bar{W}_{год} \times \bar{D} \times \bar{\Pi} \cdot d_p \quad \text{або} \quad \frac{Q}{K_0} = \frac{Q}{T_{люд-год}} \times \frac{T_{люд-год}}{T_{люд-дн}} \times \frac{T_{люд-дн}}{\bar{K}_p} \times \frac{\bar{K}_p}{K_0},$$

де \bar{W} – продуктивність праці одного працівника;

\bar{D} – середня фактична тривалість робочого дня робітників (год.);

$\bar{\Pi}$ – середня фактична тривалість робочого періоду робітників (днів);

d_p – частка робітників у загальній кількості працівників;

Q – обсяг виробленої продукції (послуг).

Багатofакторна індексна модель має вигляд:

$$\frac{\bar{W}_1}{\bar{W}_0} = \frac{\bar{W}_{год1}}{\bar{W}_{год0}} \times \frac{\bar{D}_1}{\bar{D}_0} \times \frac{\bar{\Pi}_1}{\bar{\Pi}_0} \times \frac{d_{p1}}{d_{p0}} \quad \text{або} \quad I_{\bar{W}} = I_{\bar{W}_{год}} \times I_{\bar{D}} \times I_{\bar{\Pi}} \times I_{d_p}$$

Отже, динаміка продуктивності праці зумовлюється впливом чотирьох факторів – середньогодинним виробітком робітників, їх фактичною

тривалістю робочого дня і робочого періоду, а також часткою у загальній кількості працівників. Для оцінювання впливу кожного фактора в абсолютному виразі необхідно здійснити розрахунки за такими формулами:

– приріст під впливом зміни середньогодинної продуктивності праці: $\Delta \bar{W}_{200} = \bar{W}_0 \times (I_{\bar{w}_{200}} - 1)$;

– приріст під впливом зміни середньої фактичної тривалості робочого дня: $\Delta \bar{D} = \bar{W}_0 \times I_{\bar{w}_{200}} (I_{\bar{D}} - 1)$;

– приріст під впливом зміни середньої фактичної тривалості робочого періоду: $\Delta \bar{P} = \bar{W}_0 \times I_{\bar{w}_{200}} \times I_{\bar{D}} \times (I_{\bar{P}} - 1)$;

– приріст під впливом зміни частки робітників:

$$\Delta d_p = \bar{W}_0 \times I_{\bar{w}_{200}} \times I_{\bar{D}} \times I_{\bar{P}} \times (I_{d_p} - 1).$$

Загальний приріст (скорочення) рівня продуктивності праці дорівнює сумі факторних приростів: $\Delta \bar{W} = \Delta \bar{W}_{200} + \Delta \bar{D} + \Delta \bar{P} + \Delta d_p = \bar{W}_1 - \bar{W}_0$

Вплив кожного з названих факторів у відносному виразі можна оцінити за допомогою відповідних темпів приросту, які розраховують за формулами:

$$T_{np.\bar{w}_{200}} = \frac{\Delta \bar{W}_{200}}{\bar{W}_0} \times 100; \quad T_{np.\bar{D}} = \frac{\Delta \bar{D}}{\bar{W}_0} \times 100; \quad T_{np.\bar{P}} = \frac{\Delta \bar{P}}{\bar{W}_0} \times 100; \quad T_{np.d_p} = \frac{\Delta d_p}{\bar{W}_0} \times 100.$$

Відповідно загальний темп приросту продуктивності праці дорівнює сумі факторних темпів приросту:

$$T_{np.\bar{w}} = T_{np.\bar{w}_{200}} + T_{np.\bar{D}} + T_{np.\bar{P}} + T_{np.d_p}$$

Наведемо приклад розрахунку за даними, наведеними у табл. 4.6.

Таблиця 4.6.

Показник	Позначення	Базисний період	Звітний період
Обсяг виробленої продукції, тис. грн.	Q	25347	31618
Відпрацьовано робітниками тис. людино-годин	$T_{люд-год}$	814,7	979,5
Відпрацьовано робітниками тис. людино-днів	$T_{люд-дн}$	111,6	130,6
Середньооблікова кількість працівників, осіб	\bar{K}_0	615	712
Середньооблікова кількість робітників, осіб	\bar{K}_p	483	573

За даними табл. 4.6. обчислимо розрахункові показники, які необхідні для побудови чотирифакторної моделі динаміки продуктивності праці (табл. 4.7.).

Таблиця 4.7

Показник	Позначення	Базисний період	Звітний період	Індекс
Продуктивність праці (грн.)	\bar{W}	41215	44407	1,077
Середньоденна продуктивність праці робітників (грн)	$\bar{W}_{\text{год}}$	31,1	32,3	1,039
Середня фактична тривалість робочого дня робітників (год)	\bar{D}	7,3	7,5	1,027
Середня фактична тривалість робочого періоду робітників (днів)	\bar{P}	231	228	0,987
Частка робітників у загальній кількості працівників	d_p	0,785	0,805	1,025

Приріст рівня продуктивності праці становить:

$$\Delta \bar{W} = \bar{W}_1 - \bar{W}_0 = 44407 - 41215 = 3192 \text{ (грн.)}$$

Оцінимо вплив кожного фактора в абсолютному виразі за вищенаведеними формулами:

$$\Delta \bar{W}_{\text{год}} = 41215 \times (1,038 - 1) = 1566 \text{ грн.};$$

$$\Delta \bar{D} = 41215 \times 1,038 \times (1,027 - 1) = 1155 \text{ грн.};$$

$$\Delta \bar{P} = 41215 \times 1,038 \times 1,027 \times (0,987 - 1) = -571 \text{ грн.};$$

$$\Delta d_p = 41215 \times 1,038 \times 1,027 \times 0,987 \times (1,025 - 1) = 1084 \text{ грн.}$$

Темп приросту продуктивності праці дорівнює:

$$T_{\text{пр.}\bar{w}} = \frac{3192}{41215} \times 100 = 7,7\%$$

Вплив кожного фактора у відносному виразі обчислимо таким чином:

$$T_{\text{пр.}\bar{w}_{\text{год}}} = \frac{1566}{41215} \times 100 = 3,8\%; \quad T_{\text{пр.}\bar{D}} = \frac{1155}{41215} \times 100 = 2,8\%; \quad T_{\text{пр.}\bar{P}} = \frac{-571}{41215} \times 100 = 1,4\%;$$

$$T_{\text{пр.}d_p} = \frac{1085}{41215} \times 100 = 2,6\%.$$

Отже, можна зробити висновки, що під впливом зростання середньогодинного виробітку робітників продуктивність праці збільшилась

на 3,8% а за рахунок зростання тривалості робочого дня і частки робітників – відповідно на 2,8% і 2,6%, проте скорочення тривалості робочого періоду призвело до її зменшення на 1,4%.

7. Статистичне оцінювання впливу продуктивності праці на результати діяльності суб'єктів господарювання

В умовах ринкової економіки зростає роль інтенсивних факторів виробництва, зокрема продуктивності праці. Підвищення ефективності виробничої діяльності можна досягти як шляхом скорочення витрат живої праці (екстенсивний фактор), так і зростання її продуктивності (інтенсивний фактор).

Приріст обсягу продукції (послуг), зумовлений впливом витрат живої праці (кількості працівників або робочого часу) та її продуктивності, можна оцінити, виходячи з такого взаємозв'язку відповідних агрегатних індексів:

$$\frac{\sum Q_1}{\sum Q_0} = \frac{\sum W_1 T_1}{\sum W_0 T_0} = \frac{\sum W_1 T_1}{\sum W_0 T_1} \times \frac{\sum W_0 T_1}{\sum W_0 T_0}$$

Загальний приріст обсягу продукції дорівнює:

$$\Delta Q = \sum Q_1 - \sum Q_0 = \sum W_1 T_1 - \sum W_0 T_0 ;$$

у тому числі під впливом зміни:

– продуктивності праці:

$$\Delta Q_w = \sum W_1 T_1 - \sum W_0 T_1 = \sum Q_1 - \sum W_0 T_1$$

– кількості працівників або витрат робочого часу:

$$\Delta Q_T = \sum W_0 T_1 - \sum W_0 T_0 = \sum W_0 T_1 - \sum Q_0$$

Розглянемо приклад оцінювання впливу факторів на динаміку виробництва продукції по трьох підприємствах за даними табл. 4.2.

Загальний приріст обсягу виробництва цукру на трьох заводах дорівнює:

$$\Delta q = \sum q_1 - \sum q_0 = 2569,8 - 2384,9 = 184,9 \text{ тис.т.}$$

Приріст виробництва цукру, зумовлений впливом факторів:

– продуктивності праці:

$$\Delta q_w = \sum q_1 - \sum W_0 T_1 = 2569,8 - (2,5 \times 266,8 + 2,1 \times 241,7 + 2,7 \times 449,8) = 2569,8 - 2389,0 = 180,0 \text{ тис.т.};$$

– витрат робочого часу:

$$\Delta q_T = \sum q_1 - \sum W_0 T_1 = 2389,0 - 2384,9 = 4,1 \text{ тис.т.};$$

Таким чином, під впливом зростання продуктивності праці виробництво цукру на трьох заводах зросло на 7,6% ($\frac{180,8}{2384,9} \times 100$), а витрат

робочого часу – на 0,2% ($\frac{4,1}{2384,9} \times 100$).

Для однієї одиниці сукупності приріст обсягу виробництва продукції (послуг) під впливом вищезазначених факторів обчислюють за формулами:

$$\Delta Q_w = (W_1 - W_0) T_1; \quad \Delta Q_T = (T_1 - T_0) W_0; \quad \Delta Q = \Delta Q_w + \Delta Q_T.$$

Аналіз приросту продукції можна також здійснити за трьома факторами – зміною продуктивності праці, кількості працівників (витрат робочого часу) та спільного впливу цих факторів:

$$\begin{aligned} \Delta Q &= (W_1 - W_0) \times T_0 + (T_1 - T_0) \times W_0 + (W_1 - W_0) \times (T_1 - T_0) = \\ &= \Delta W \times T_0 + \Delta T \times W_0 + \Delta W \times \Delta T = \Delta Q_w + \Delta Q_T + \Delta Q_{wT} \end{aligned}$$

Розглянемо методику визначення факторних приростів двома способами на прикладі даних, наведених у табл. 4.8.

Таблиця 4.8.

	Позначення	Базисний період	Звітний період
Обсяг виробленої продукції, тис. грн.	Q	25347	31618
Відпрацьовано робітниками, тис. люд-год.	T	814,7	979,5
Середньогодина продуктивність праці робітників, грн.	W	31,11	32,28

Приріст обсягу виробленої продукції:

$$\Delta Q = Q_1 - Q_0 = 31618 - 25347 = 6271 \text{ тис.грн.}$$

у тому числі за рахунок зміни:

– продуктивності праці:

$$\Delta Q_w = (W_1 - W_0) \times T_1 = (32,28 - 31,11) \times 979,5 = 1146,0 \text{ тис.грн.}$$

– витрат робочого часу:

$$\Delta Q_T = (T_1 - T_0) \times W_0 = (979,5 - 814,7) \times 31,11 = 5125 \text{ тис.грн.}$$

При розрахунках другим способом одержимо такі результати:

$$\Delta Q_w = (W_1 - W_0) \times T_0 = (32,28 - 31,11) \times 814,7 = 953,2 \text{ тис.грн.};$$

$$\Delta Q_T = (T_1 - T_0) \times W_0 = 5125 \text{ тис.грн.};$$

$$\begin{aligned} \Delta Q_{wT} &= (W_1 - W_0) \times (T_1 - T_0) = (32,28 - 31,11) \times (979,5 - 814,7) = \\ &= 1,17 \times 164,8 = 192,8 \text{ тис.грн.} \end{aligned}$$

Отже, під впливом зростання продуктивності праці (інтенсивний фактор) одержано 18,3% приросту продукції (другий спосіб – 15,2%).

У звітному періоді темп приросту обсягу виробленої продукції за рахунок продуктивності праці дорівнює:

– перший спосіб: $T_{np.w} = \frac{1146,0}{25347} \times 100 = 4,5\%$;

– другий спосіб: $T_{np.w} = \frac{952,2}{25347} \times 100 = 3,8\%$.

Для оцінювання впливу продуктивності праці на результати виробничої діяльності суб'єктів господарювання можна використати багатофакторну індексну модель:

$$I_Q = I_{\bar{w}_{ден}} \cdot I_{\bar{\Pi}} \cdot I_{d_p} \times I_{\bar{K}_0}$$

де $I_{\bar{w}_{ден}}$, $I_{\bar{\Pi}}$, I_{d_p} , $I_{\bar{K}_0}$ – відповідно індекси середньоденної продуктивності праці робітників, середньої фактичної тривалості робочого періоду в днях, частки робітників і середньооблікової кількості працівників.

Прирости виробленої продукції (послуг), зумовлені впливом зазначених факторів, визначають за формулами:

$$\Delta Q_w = Q_0 \times (I_{\bar{w}_{ден}} - 1); \quad \Delta Q_{\bar{\Pi}} = Q_0 \times I_{\bar{w}_{ден}} \times (I_{\bar{\Pi}} - 1);$$

$$\Delta Q_{d_p} = Q_0 \times I_{\bar{w}_{ден}} \times I_{\bar{\Pi}} \times (I_{d_p} - 1); \quad \Delta Q_{\bar{K}_0} = Q_0 \times I_{\bar{w}_{ден}} \times I_{\bar{\Pi}} \times I_{d_p} \times (I_{\bar{K}_0} - 1)$$

Розглянемо методику розрахунку факторних приростів (вихідні дані наведемо в табл. 4.9).

Таблиця 4.9.

	Позначення	Базисний період	Звітний період	Індекс
Обсяг виробленої продукції, тис. грн.	Q	25347	31618	1,247
Середньоденна продуктивність праці робітників, грн.	$\bar{w}_{ден.}$	227	242	1,066
Середня фактична тривалість робочого періоду, днів	$\bar{П}$	231	228	0,987
Частка робітників	d_p	0,785	0,805	1,025
Середньооблікова кількість працівників	\bar{K}_0	615	712	1,158

Визначаємо прирости обсягу виробленої продукції, зумовлені впливом зміни:

– продуктивності праці робітників:

$$\Delta Q_w = 25347 \times (1,066 - 1) = 1672,9 \text{ тис.грн.};$$

– середньої фактичної тривалості робочого періоду:

$$\Delta Q_{\bar{П}} = 25347 \times 1,066 \times (0,987 - 1) = -351,3 \text{ тис.грн.};$$

– частки робітників:

$$\Delta Q_{d_p} = 25347 \times 1,066 \times 0,987 \times (1,025 - 1) = 666,7 \text{ тис.грн.};$$

– середньооблікової кількості працівників:

$$\Delta Q_{\bar{K}_0} = 25347 \times 1,066 \times 0,987 \times 1,025 \times (1,158 - 1) = 4319,0 \text{ тис.грн.};$$

Отже, у відносному виразі приріст обсягу виробленої продукції за рахунок продуктивності праці (інтенсивний фактор) становить:

$$T_{npw} = \frac{1672,9}{25347} \times 100 = 6,6\%.$$

Під впливом екстенсивних факторів (середня фактична тривалість робочого періоду і середньооблікова кількість працівників) виробництво продукції зросло на 15,6%:

$$T_{npe} = \frac{4319,0 - 351,3}{25347} \times 100 = 15,6\%.$$

Структурний фактор (частка робітників у середньообліковій кількості працівників) призвів до збільшення виробництва продукції на 2,5%:

$$T_{\text{пр стр}} = \frac{666,7}{25347} \times 100 = 2,5\%.$$

Сукупний вплив усіх названих факторів становить:

$$6,6 + 15,6 + 2,5 = 24,7\%$$

За результатами розрахунків можна зробити висновок, що зростання обсягу виробництва продукції переважно зумовлено збільшенням витрат живої праці, а не підвищенням її продуктивності.

Лекція 8. Статистика оплати праці та вартості робочої сили

План лекції

- 1. Поняття «оплата праці» та завдання її статистичного вивчення.*
- 2. Форми та системи оплати праці. Заробітна плата та її види.*
- 3. Фонд оплати праці, його склад і структура.*
- 4. Показники рівня оплати праці, методика їх розрахунку та взаємозв'язок.*
- 5. Індексний метод аналізу динаміки заробітної плати. Індeksi номінальної та реальної заробітної плати.*
- 6. Аналіз факторів, які впливають на рівень і динаміку оплати праці.*
- 7. Статистичне вивчення вартості робочої сили..*

1. Поняття «оплата праці» та завдання її статистичного вивчення

Оплата праці – часткова компенсація власником засобів виробництва в грошовій або натуральній формах витраченої найманим працівником у процесі виробництва праці. Складові поняття «оплата праці» як часткової компенсації витрат фізичної, розумової, нервової енергії – оплата за шкідливі умови праці, її інтенсивність і продуктивність, за рівень кваліфікації, дисципліну праці, відповідальність за стан робочого місця, за роботу у вихідні дні, понаднормові роботи, за небезпечні роботи тощо, а також доплати (премії) [1,20].

Державне регулювання оплати праці – комплекс заходів щодо організації заробітної плати та її рівня. Відповідно до Закону України «Про оплату праці» державне регулювання оплати праці охоплює підприємства всіх типів і форм власності й передбачає: 1) умови визначення розміру мінімальної заробітної плати та порядок її встановлення і перегляду; 2) мінімальні розміри ставок (окладів) заробітної плати і порядок їх встановлення; 3) норми оплати праці за особливих умов (у понадурочний і нічний час, у святкові, вихідні та неробочі дні, за час простою та ін.); 4) оплату праці працівників бюджетних установ і організацій [1,21].

Договірне регулювання оплати праці – система правових відносин щодо оплати праці, яка закріплюється в угодах, що укладаються на державному, галузевому, регіональному рівнях та на окремому підприємстві. Відповідно до вимог Закону України «Про оплату праці» воно охоплює: 1) організацію оплати праці на підприємствах (форми, системи, тарифні сітки та ін.); 2) оплату праці працівників, які виконують роботи, невластиві основній діяльності галузі (підгалузі); 3) оплату праці працівників загальних професій і посад; 4) оплату праці за сумісництвом; 5) оплату праці за контрактом. [1,21].

Оплата праці вивчається у статистиці праці в двох напрямках – по-перше, як елемент витрат на виробництво продукції (послуг), по-друге, як характеристика доходів працюючого населення, його матеріального добробуту. В першому випадку оплата праці розглядається як кошти, які витрачено на оплату праці, що становлять певну частину загальних поточних витрат суб'єктів господарювання і впливають на ефективність їх господарської діяльності. Рівень оплати праці характеризує доходи працівників, але лише частково відображає матеріальний добробут, оскільки останній залежить від зміни купівельної спроможності грошей.

До основних завдань статистичного дослідження оплати праці належать:

- визначення розміру фонду оплати праці, його складу і структури;
- аналіз заборгованості із виплати заробітної плати, виявлення причин її виникнення;
- визначення рівня оплати праці окремих категорій працівників та аналіз їх розподілу за розмірами заробітної плати, оцінювання регіональної та галузевої диференціації рівнів заробітної плати;
- аналіз розмірів пільг та компенсацій за роботу із шкідливими умовами та за особливий характер праці;
- визначення розміру витрат на утримання робочої сили;
- аналіз динаміки оплати праці та оцінювання впливу факторів, що її визначають;

– моделювання і прогнозування оплати праці.

Інформаційними джерелами статистичного вивчення оплати праці є первинні дані, що містяться у формах державної статистичної звітності. Зокрема, форма №3-ПВ містить розділ III «Витрати на утримання робочої сили», форма №1-ПВ містить розділ I «Кількість працівників та фонд оплати праці» і розділ II «Заборгованість перед працівниками по заробітній платі та допомога із соціального страхування», форма №1-ПВ (термінова, квартальна) у розділі I містить склад фонду оплати праці та інші виплати, у розділі II відображається кількість та фонд оплати праці окремих категорій працівників, у розділі III наводиться розподіл працівників за розмірами заробітної плати. У формі №1-ПВ (умови праці) розділ II містить відомості про пільги та компенсації за роботу із шкідливими умовами праці та за особливий характер праці.

Наказом Державного комітету статистики України від 13.-1.2004 р. № 5 затверджено Інструкцію зі статистики заробітної плати, яка містить основні методологічні положення щодо визначення показників оплати праці у формах державної статистичних спостережень (звітності) з метою одержання об'єктивної статистичної інформації про розміри та структуру заробітної плати найманих працівників.

2. Форми та системи оплати праці. Заробітна плата та її види

Організація оплати праці на підприємствах, в організаціях і установах здійснюється на основі розподілу функцій і робіт, нормування, тарифної системи, форм і систем оплати праці.

Тарифна система оплати праці є сукупністю взаємопов'язаних елементів: тарифної сітки, тарифних ставок, схем посадових окладів і тарифно-кваліфікаційних характеристик.

Тарифно-кваліфікаційні характеристики використовуються для розподілу робіт і працівників залежно від їх складності та кваліфікації за

розрядами тарифної сітки і є основою формування та регулювання (диференціації) заробітної плати.

Тарифна сітка встановлює відповідні співвідношення в оплаті праці працівників різної кваліфікації. Вона являє собою сукупність тарифних розрядів і відповідних їм тарифних коефіцієнтів.

В Україні з вересня 2005 р. впроваджена Єдина тарифна сітка розрядів і коефіцієнтів з оплати праці працівників установ, закладів та організацій окремих галузей бюджетної сфери. Вона складається 25 тарифних розрядів, що поширюються на всіх працівників (керівників, професіоналів, фахівців, наукових, науково-педагогічних працівників, службовців, робітників) з діапазоном тарифних коефіцієнтів для III етапу, який розпочався з 1 листопада 2008 р., 1:4,51 (табл. 8.1). Розмір тарифної ставки (окладу) першого тарифного розряду визначається на рівні встановленого державою мінімального розміру заробітної плати.

Таблиця 8.1

Єдина тарифна сітка розрядів і коефіцієнтів з оплати праці працівників установ, закладів та організацій окремих галузей бюджетної сфери¹

Тарифні розряди	Тарифні коефіцієнти, що запроваджуються		
	I етап з 1 вересня 2005 р.	II етап	III етап
1	1	1	1
2	1,03	1,06	1,09
3	1,06	1,12	1,18
4	1,09	1,18	1,27
5	1,12	1,24	1,36
6	1,15	1,30	1,45
7	1,18	1,37	1,54
8	1,22	1,47	1,64
9	1,31	1,57	1,73
10	1,40	1,66	1,82
11	1,50	1,78	1,97
12	1,61	1,92	2,12
13	1,72	2,07	2,27
14	1,84	2,21	2,42
15	1,97	2,35	2,58
16	2,11	2,50	2,79
17	2,26	2,66	3,00
18	2,37	2,83	3,21
19	2,49	3,01	3,42
20	2,61	3,25	3,64

21	2,74	3,41	3,85
22	2,88	3,50	4,06
23	3,02	3,71	4,27
24	3,17	3,80	4,36
25	3,35	3,93	4,51

Крім Єдиної тарифної сітки, для організації оплати праці постановою КМУ затверджено схему тарифних розрядів посад керівних, наукових, науково-педагогічних, педагогічних працівників, професіоналів, фахівців та інших працівників бюджетних установ, закладів та організацій, а також ставки погодинної оплати праці працівників усіх галузей економіки за проведення навчальних занять.

Керівник державного підприємства обирає форми і системи оплати праці, встановлює працівникам конкретні розміри тарифних ставок, відрядних розцінок, посадових окладів, премій, винагород, надбавок і доплат, керуючись наявною тарифною сіткою, а також умовами, що передбачені колективним договором. Що стосується підприємств інших форм власності, то вони можуть: використовувати традиційну тарифну систему; застосовувати тарифні ставки та оклади тільки як орієнтири; запроваджувати власну, індивідуально розроблену модель оплати праці.

Встановлені тарифні ставки, коефіцієнти та розряди, які визначають міру оплати праці, самі по собі не дають можливості розрахувати заробіток того чи іншого працівника. Виникає необхідність їх ув'язки з фактичними результатами (витратами) праці. Саме цю функцію виконують форми та системи оплати праці, обумовлюючи визначений порядок її нарахування.

Основними вимірниками витрат праці є кількість виготовленої продукції (наданих послуг) відповідної якості або робочий час, тобто кількість днів, годин, протягом яких працівник зайнятий на підприємстві. Такому поділу вимірників витрат праці відповідають дві форми оплати праці, що базуються на тарифній системі — відрядна і почасова і включають ряд систем для різних організаційно-технічних умов виробництва (рис. 8.1).

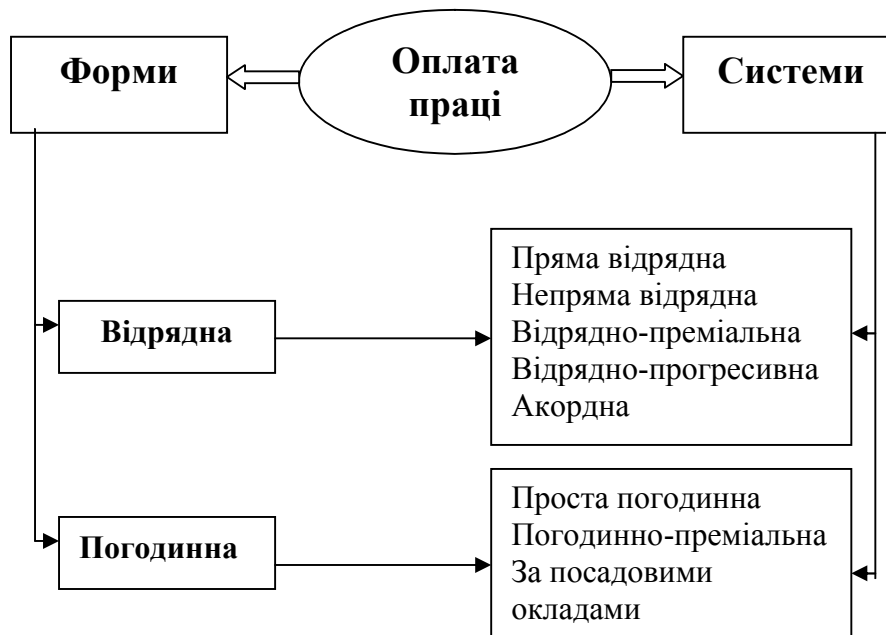


Рис. 8.1. Форми і основні системи оплати праці.

При відрядній формі оплата праці проводиться за нормами і розцінками, встановленими, виходячи з розряду виконуваних робіт. Присвоєний працівникові кваліфікаційний (тарифний) розряд є підставою для надання йому можливості виконувати роботу відповідної складності. Основними умовами застосування відрядної оплати праці є наявність кількісних показників роботи, що безпосередньо залежать від конкретного працівника і піддаються точному обліку, а також необхідність стимулювання зростання виробництва продукції та існування реальних можливостей підвищення виробітку на конкретному робочому місці.

Використання цієї форми оплати праці потребує встановлення обґрунтованих норм виробітку, чіткого обліку виконання і, що особливо важливо, не повинно призводити до погіршення якості продукції, порушень технологічних режимів, техніки безпеки, а також до перевитрачання сировини, матеріалів, енергії.

При прямій відрядній системі зарібок працівника ($ЗПнв$) розраховується шляхом множення кількості одиниць виробленої продукції (v) та розцінки за одиницю продукції (p):

$$ЗПнв = p \times v$$

Розцінка визначається діленням погодинної тарифної ставки на норму виробітку або множенням погодинної тарифної ставки на норму часу (у годинах) на виготовлення одиниці продукції.

При непрямій відрядній системі заробіток працівника залежить не від його особистого виробітку, а від результатів праці працівників, що ним обслуговуються. Вона застосовується для оплати праці тих категорій допоміжних робітників (наладчиків, ремонтників, кранівників тощо), праця яких не піддається нормуванню та обліку, але значною мірою визначає рівень виробітку основних робітників. Заробіток робітника ($ЗП_{нв}$) за цією системою розраховується за формулою:

$$ЗП_{нв} = s \times t \times k_{вн},$$

де s – погодинна тарифна ставка;

t – фактично відпрацьована кількість годин цим робітником;

$k_{вн}$ – середній коефіцієнт виконання норм виробітку всіма робітниками, що обслуговуються.

При відрядно-преміальній системі заробіток працівника ($ЗП_{вп}$) складається з відрядного заробітку ($p \times v$) та премії (m) за досягнення певних результатів, що заохочуються:

$$Двпс = p \times v + m.$$

Відрядно-прогресивна оплата праці передбачає оплату робіт, виконаних у межах встановленої норми (n_0) за звичайними відрядними розцінками (p), а робіт, виконаних понад нормативний (базовий) рівень (n_n) — за підвищеними розцінками (p_n) залежно від ступеня виконання завдання. Заробіток ($ЗП_{впр}$) за цієї системи визначається за формулою:

$$ЗП_{впр} = p \times n_0 + p_n \times n_n.$$

Застосування цієї системи обмежується, як правило структурними підрозділами, що стримують роботу всього підприємства через відсутність стимулюючих факторів підвищення якості продукції або послуг. Відмінність акордної системи полягає в тому, що працівникові або групі працівників розцінки встановлюються не за окремими операціями, а на весь комплекс робіт з визначенням кінцевого строку його виконання. Ця система заохочує до

скорочення термінів виконання робіт і тому використовується, перш за все, при усуненні наслідків аварій, термінових ремонтах, будівельних роботах тощо

Погодинна заробітна плата – це оплата вартості й ціни робочої сили за її використання протягом певного робочого часу, а частково – за результат праці. За сучасних умов вона стала важливою формою заробітної плати, що зумовлено широким застосуванням у виробництві конвеєрів, напівавтоматів і автоматів, де інтенсивність праці задається швидкістю їх роботи.

Погодинна оплата праці робітників здійснюється за годинними (денними) тарифними ставками із застосуванням нормованих завдань або за місячними окладами. Погодинна оплата праці керівників, спеціалістів і службовців проводиться, як правило, за місячними посадовими окладами (ставками).

При простій погодинній оплаті заробіток працівника ($Z_{Пнн}$) розраховується множенням годинної тарифної ставки відповідного розряду (s) на кількість відпрацьованих годин (t):

$$Z_{Пнн} = s \times t$$

Через недостатній вплив на кількість і якість праці цю систему для робітників застосовують досить рідко.

Погодинно-преміальна система певною мірою усуває цей недолік. За цієї системи окрім тарифного заробітку ($s \times t$) працівник одержує премію (m) за досягнення певних кількісних або якісних показників. Загальний заробіток ($Z_{Пннм}$) визначається за формулою:

$$Z_{Пннм} = s \times t + m.$$

При застосуванні погодинно-преміальної системи з використанням нормованих завдань заробіток може складатися з трьох частин: погодинного заробітку, що розраховується пропорційно відпрацьованому часу, та доплат за професійну майстерність і умови (інтенсивність) праці; додаткової оплати за виконання нормованих завдань, що нараховується у процентах до погодинної оплати за тарифом; премії за зниження трудомісткості виробів або робіт.

Різновидом погодинно-преміальної є система оплати праці за посадовими окладами, що застосовується на підприємствах усіх галузей економіки. За цією системою оплачується праця тих працівників, робота яких має стабільний характер (комірники, вагарі, прибиральники, бухгалтери, інженери та ін.). Оклад – розмір заробітної плати за певний період, як правило, за місяць. Розрізняють такі основні типи окладу: 1) посадовий – розмір місячної заробітної плати керівних, інженерно-технічних працівників, службовців, встановлений відповідно до посад, які вони обіймають за схемою посадових окладів; 2) персональний – розмір місячної заробітної плати, що складається з посадового окладу та персональної надбавки.

Погодинна оплата праці застосовується у тих випадках, коли:

- часта зміна змісту та послідовності операцій не дозволяє встановити індивідуальну норму виробітку;
- немає необхідності заохочувати збільшення випуску продукції або якщо воно може погіршувати якість виробів (послуг); має місце жорстка регламентація витрат робочого часу безпосередньо технікою, технологією або організацією виробництвами (автоматичні та конвеєрні лінії, апаратурні процеси тощо).

Об'єктивний процес все більшого поширення в усіх галузях народного господарства таких виробничих умов обумовлює тенденцію поступового підвищення питомої ваги почасової оплати праці. При цьому треба враховувати, що така форма заробітної плати не забезпечує достатньої напруженості та інтенсивності праці, якщо це не зумовлено самим виробничим процесом. Звідси для вдосконалення форм і систем оплати праці, створення нових моделей заробітної плати є характерним намаганням позбутися негативних і поєднати позитивні елементів погодинної та відрядної форм оплати праці. Зокрема це стосується поширення моделей безтарифної системи оплатив праці, що базується на частковому розподілі зароблених коштів, призначених для винагороди працівників за певними критеріями. Зокрема ними можуть слугувати: 1) кваліфікація та діловитість працівника; 2)

коефіцієнт трудової участі як узагальнююча оцінка реального внеску кожного працівника у результати колективної праці; 3) ступінь виконання нормованих завдань; 4) кількісні відпрацьованих годин.

У зв'язку із зростанням частки групових форм праці, а також з метою ефективного використання робочої сили на основі активізації творчого потенціалу працівників усіх категорій все більшого розвитку набувають колективні форми організації та оплати праці. Використання колективних розцінок заохочує працівників до суміщення професій, взаємозаміни та взаємодопомоги у процесі праці, практично ліквідує поділ робіт на "вигідні" та "невигідні" і, що дуже важливо, більшою мірою орієнтує на досягнення кінцевих результатів діяльності підприємства.

Заробітна плата – грошове вираження вартості й ціни товару «робоча сила» та частково результативності її функціонування з урахуванням виконуваних нею функцій. Як плату за послуги праці або робочої сили розглядають заробітну плату сучасні західні вчені, деякі українські та російські економісти. Заробітна плата існує у двох основних формах – погодинній і відрядній [1,254].

Відповідно до Закону України «Про оплату праці» (108/95–ВР) заробітна плата – це винагорода, обчислена, як правило, у грошовому вираженні, яку за трудовим договором власник або вповноважений ним орган виплачує працівникові за виконану роботу.

Розрізняють номінальну («брутто» і «нетто») та реальну заробітну плату. Номінальна заробітна плата «брутто» – це нарахування працівникам у грошовій та натуральній формі за відпрацьований час або виконану роботу, премії, доплати, надбавки, а також інші види оплати за невідпрацьований час, а номінальна заробітна плата «нетто» – це та заробітна плата, яка належить до виплати (без податків та інших обов'язкових платежів)¹. Вона виконує функцію матеріального стимулювання праці, розподільчу і відтворювальну. Розподільча полягає в розподілі трудових ресурсів за галузями і регіонами, у

¹ Методика розрахунку індексів реальної заробітної плати. Затверджено наказом Держкомстату України від 07 червня 2002 року № 219.

професійно-кваліфікаційному розрізі; відтворювальна передбачає, що її рівень повинен забезпечити відтворення робочої сили нормальної якості [1,603].

Реальна заробітна плата – кількість споживних вартостей (товарів і послуг), яку працівник може придбати за свою грошову (номінальну) заробітну плату за певного рівня цін після сплати податків. Вона залежить від номінальної заробітної плати, цін на товари (тривалого користування та широкого вжитку) і послуги (індекс вартості життя), обсягів вилучення частини доходів через механізм оподаткування [1,212]. Отже, реальна заробітна плата характеризує купівельну спроможність номінальної заробітної плати під впливом змін споживчих цін на товари і послуги і рівня податків та обов'язкових платежів фізичних осіб.

Вимірювання реальної заробітної плати є важливим інструментом оцінювання доходів населення. Поняття «реальна заробітна плата» визначено у резолюції щодо порівнянь реальної заробітної плати, яка прийнята 8-ю Міжнародною конференцією статистиків праці в 1954 році, на основі цього розраховують реальну заробітну плату, здійснюють її порівняння у часі та просторі. Абсолютний розмір реальної заробітної плати визначають шляхом ділення номінальної заробітної плати без урахування податків та обов'язкових платежів («нетто») на індекс споживчих цін, тобто це номінальна заробітна плата «нетто» звітного періоду у цінах базового періоду.

Динаміка реальної заробітної плати характеризує зміну рівня життя працюючого населення, а індекси реальної заробітної плати використовують для дослідження взаємозв'язків між макроекономічними показниками, зокрема зайнятістю, виробництвом, реальними доходами та кінцевим споживанням населення. Їх застосовують також для аналізу економічних циклів, планування, прогнозування тощо.

Доплати та надбавки – грошові суми, яку доплачують понад установлені відрядні розцінки, тарифні ставки та оклади у зв'язку з особливими умовами праці, суміщення професій, високу професійну майстерність, високу інтенсивність праці тощо.

Заробітна плата поділяється також на грошову та натуральну. До останньої включають вартість продукції власного виробництва, виданої (проданої) працівникам в рахунок оплати праці, а також отриманої за бартером, або безготівкові розрахунки за послуги, надані працівникам.

3. Фонд оплати праці, його склад і структура

Для оцінювання розміру оплати праці найманих працівників застосовують показник «фонд оплати праці». До фонду оплати праці включаються нарахування найманим працівникам у грошовій та натуральній формі (оцінені в грошовому вираженні) за відпрацьований та невідпрацьований час, який підлягає оплаті, або за виконану роботу незалежно від джерела фінансування цих виплат.

Фонд оплати праці складається з:

- фонду основної заробітної плати;
- фонду додаткової заробітної плати;
- інших заохочувальних та компенсаційних виплат.

Програмою державних статистичних спостережень передбачено здійснення обліку фонду оплати праці, нарахованого всім працівникам, а також виділення фонду штатних працівників, які перебувають в обліковому складі підприємства, та поділ його на складові.

Фонд оплати праці інших категорій працівників (сумісників або тих осіб, які зайняті за договорами цивільно-правового характеру) розподіляється на складові на загальних підставах, а суми оплати праці вищезгаданих категорій у формах державних статистичних спостережень відображаються у фонді оплати працівників позаоблікового складу та не враховуються при обчисленні середньої заробітної плати штатних працівників облікового складу підприємства.

При визначенні фонду оплати праці штатних працівників із загальної суми фонду оплати праці також виключаються суми, нараховані працівникам, які перебувають у відпустці у зв'язку з вагітністю та пологами та для догляду

за дитиною, вибраним до органів первинної профспілкової організації, звільненим з роботи на момент здійснення нарахувань.

Фонд основної заробітної плати включає нарахування винагороди за виконану роботу відповідно до встановлених норм праці (норми часу, виробітку, обслуговування, посадових обов'язків). До його складу належать:

1. Винагороди за виконану роботу відповідно до встановлених норм праці за тарифними ставками (окладами), відрядними розцінками робітників та посадовими окладами керівників, фахівців, технічних службовців, включаючи в повному обсязі внутрішнє сумісництво.

2. Суми відсоткових або комісійних нарахувань залежно від обсягу доходів (виручки), отриманих від реалізації продукції (робіт, послуг), у разі, якщо вони є основною заробітною платою.

3. Гонорар штатним працівникам редакцій газет, журналів, інших засобів масової інформації, видавництв, установ мистецтва й (або) оплата їх праці, що нараховується за ставками (розцінками) авторської (постановочної) винагороди, нарахованої на даному підприємстві.

4. Оплата при переведенні працівника на нижче оплачувану роботу у випадках і розмірах, передбачених чинним законодавством, а також при невиконанні норм виробітку та виготовленні продукції, що виявилася браком, не з вини працівника.

5. Оплата роботи висококваліфікованих працівників, залучених для підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації працівників.

6. Оплата праці за час перебування у відрядженні (не включає відшкодування витрат у зв'язку з відрядженням: добових, вартості проїзду, витрат на наймання житлового приміщення).

7. Вартість продукції, виданої працівникам при натуральній формі оплати праці.

У разі виплати заробітної плати натурою, відповідно до статті 23 Закону, для відображення у звітах видана продукція оцінюється за цінами не

вище собівартості в розмірі, що не перевищує 50 відсотків нарахованої заробітної плати за місяць.

У формах державних статистичних спостережень, крім показника оплати праці, у натуральній формі міститься показник проданої продукції в рахунок заробітної плати. Він заповнюється у разі, якщо в рахунок грошової оплати працівникам підприємства застосовують продаж продукції як власного виробництва, так і отриманої за бартером, або безготівкові розрахунки за послуги, надані працівникам (комунальні та інші). При цьому заповнення показника фонду оплати праці здійснюється згідно з нарахуваннями.

8. Оплата праці (включаючи гонорари) працівників, які не перебувають у штаті підприємства (за умови, що розрахунки проводяться підприємством безпосередньо з працівниками), за виконання робіт:

- згідно з договорами цивільно-правового характеру, включаючи договір підряду (за винятком фізичних осіб – суб'єктів підприємницької діяльності);
- згідно з обов'язками особам, які є членами спостережної ради або ревізійної комісії акціонерного товариства;
- згідно з договорами між підприємствами про надання робочої сили (безробітним за виконання громадських робіт, учням та студентам, які проходять виробничу практику на підприємстві чи залучені на тимчасову роботу на період канікул).

Фонд додаткової заробітної плати включає доплати, надбавки, гарантійні і компенсаційні виплати, передбачені чинним законодавством, премії, пов'язані з виконанням виробничих завдань і функцій. До складу фонду додаткової заробітної плати входять:

1. Надбавки та доплати до тарифних ставок (окладів, посадових окладів) у розмірах, передбачених чинним законодавством, за:

- суміщення професій (посад);
- розширення зони обслуговування або збільшення обсягу робіт;
- виконання обов'язків тимчасово відсутнього працівника;

- роботу у важких і шкідливих та особливо важких і особливо шкідливих умовах праці;

- інтенсивність праці;
- роботу в нічний час;
- керівництво бригадою;
- високу професійну майстерність;
- класність водіям (машиністам) транспортних засобів;
- високі досягнення в праці, у тому числі державним службовцям;
- виконання особливо важливої роботи на певний термін;
- знання та використання в роботі іноземної мови;
- допуск до державної таємниці;
- дипломатичні ранги, персональні звання службових осіб, ранги державних службовців, кваліфікаційні класи суддів;
- науковий ступінь;
- нормативний час пересування у шахті (руднику) від ствола до місця роботи і назад працівникам, постійно зайнятим на підземних роботах;
- роботу на територіях радіоактивного забруднення;
- інші надбавки та доплати, передбачені чинним законодавством, включаючи доплату до розміру мінімальної заробітної плати.

2. Премії та винагороди, у тому числі за вислугу років, що мають систематичний характер, незалежно від джерел фінансування.

3. Відсоткові або комісійні винагороди, виплачені додатково до тарифної ставки (окладу, посадового окладу).

4. Оплата роботи в надурочний час і у святкові та неробочі дні, у розмірах та за розцінками, установлені чинним законодавством.

5. Оплата працівникам днів відпочинку, що надаються їм у зв'язку з роботою понад нормальну тривалість робочого часу при вахтовому методі організації праці, при підсумованому обліку робочого часу і в інших випадках, передбачених законодавством.

6. Суми, виплачені (при виконанні робіт вахтовим методом) у розмірі тарифної ставки (окладу, посадового окладу) за дні перебування в дорозі до місцезнаходження підприємства (пункту збору) - місця роботи і назад, передбачені графіком роботи на вахті, а також за дні затримки працівників у дорозі через метеорологічні умови та з вини транспортних підприємств.

7. Суми виплат, пов'язаних з індексацією заробітної плати працівників.

8. Суми компенсації працівникам втрати частини заробітної плати у зв'язку з порушенням термінів її виплати.

9. Вартість безоплатно наданих окремим категоріям працівників відповідно до законодавства житла, вугілля, комунальних послуг, послуг зв'язку та суми коштів на відшкодування їхньої оплати.

10. Витрати, пов'язані з наданням безкоштовного проїзду працівникам залізничного, авіаційного, морського, річкового, автомобільного транспорту та міського електротранспорту.

11. Вартість безкоштовно наданого працівникам форменого одягу, обмундирування, що може використовуватися поза робочим місцем та залишається в особистому постійному користуванні, або сума знижки у разі продажу форменого одягу за зниженими цінами.

12. Оплата за невідпрацьований час:

- оплата, а також суми грошових компенсацій у разі невикористання щорічних (основної та додаткових) відпусток та додаткових відпусток працівникам, які мають дітей, у розмірах, передбачених законодавством;

- оплата додаткових відпусток (понад тривалість, передбачену законодавством), наданих відповідно до колективного договору;

- оплата додаткових відпусток у зв'язку з навчанням та творчих відпусток;

- оплата додаткових відпусток, що надаються відповідно до Закону України "Про статус і соціальний захист громадян, які постраждали внаслідок Чорнобильської катастрофи";

- суми заробітної плати, що зберігаються за основним місцем роботи працівників, за час їхнього навчання з відривом від виробництва в системі підвищення кваліфікації та перепідготовки кадрів;
- суми, нараховані особам, які проходять навчання (підготовку) для роботи на щойно введених у дію підприємствах за рахунок коштів, передбачених у загальних кошторисах будівництва;
- оплата спеціальної перерви в роботі у випадках, передбачених законодавством, оплата пільгового часу неповнолітнім;
- оплата працівникам, які залучаються до виконання державних або громадських обов'язків, якщо вони виконуються в робочий час;
- оплата працівникам-донорам днів обстеження, здавання крові та відпочинку, що надаються після кожного дня здавання крові або днів, приєднаних за бажанням працівника до щорічної відпустки;
- оплата, що зберігається за працівником, який підлягає медичному огляду, за основним місцем роботи за час перебування в медичному закладі на обстеженні;
- оплата простоїв не з вини працівника.

Інші заохочувальні та компенсаційні виплати включають винагороди та премії, які мають одноразовий характер, компенсаційні та інші грошові й матеріальні виплати, які не передбачені актами чинного законодавства або які провадяться понад встановлені зазначеними актами норми. До них належать:

1. Нарахування за невідпрацьований час, не передбачені чинним законодавством, зокрема працівникам, які вимушено працювали скорочений робочий час та перебували у відпустках з ініціативи адміністрації (крім допомоги по частковому безробіттю), брали участь у страйках.

2. Винагороди та заохочення, що здійснюються раз на рік або мають одноразовий характер. Зокрема:

- винагороди за підсумками роботи за рік, щорічні винагороди за вислугу років (стаж роботи);

- премії, що виплачуються у встановленому порядку за спеціальними системами преміювання, виплачені відповідно до рішень уряду;
- премії за сприяння винахідництву та раціоналізації, створення, освоєння та впровадження нової техніки і технології, введення в дію в строк і достроково виробничих потужностей й об'єктів будівництва, своєчасну поставку продукції на експорт та інші;
- премії за виконання важливих та особливо важливих завдань;
- одноразові заохочення, не пов'язані з конкретними результатами праці (наприклад, до ювілейних та пам'ятних дат, як у грошовій, так і натуральній формі);
- грошова винагорода державним службовцям за сумлінну безперервну працю в органах державної влади, зразкове виконання трудових обов'язків;
- вартість безкоштовно наданих працівникам акцій;
- кошти, спрямовані на викуп майна працівниками з моменту їх персоніфікації, а також суми вартості майна, яке розподіляється між членами колективу в разі ліквідації (реорганізації, перепрофілювання) підприємства (крім випадків розподілу майна між засновниками підприємства).

3. Матеріальна допомога, що має систематичний характер, надана всім або більшості працівників (на оздоровлення, у зв'язку з екологічним станом, крім сум, указаних раніше).

4. Виплати соціального характеру у грошовій і натуральній формі:

- витрати в розмірі страхових внесків підприємств (крім випадків, зазначених у п. 3.5) на користь працівників, пов'язаних з добровільним страхуванням (особистим, страхуванням майна). Указані суми включаються до фонду оплати праці в тому місяці, коли провадяться перерахунки страховій компанії;
- оплата або дотації на харчування працівників, у тому числі в їдальнях, буфетах, профілакторіях;
- оплата за утримання дітей працівників у дошкільних закладах;

- вартість путівок працівникам та членам їхніх сімей на лікування та відпочинок, екскурсії або суми компенсацій, видані замість путівок за рахунок коштів підприємства (крім випадків, указаних у п. 3.2);
- вартість проїзних квитків, які персонально розподіляються між працівниками, та відшкодування працівникам вартості проїзду транспортом загального користування;
- інші виплати, що мають індивідуальний характер (оплата квартири та найманого житла, гуртожитків, товарів, продуктових замовлень, абонементів у групи здоров'я, передплати на газети та журнали, протезування, суми компенсації вартості виданого працівникам палива у випадках, не передбачених чинним законодавством).

У статистичному аналізі оплати праці розрізняють такі види фондів оплати праці:

– фонд годинної заробітної плати, який включає грошові кошти, нараховані працівникам за фактично відпрацьовані людино-години. До його складу включають оплату праці за тарифними ставками, відрядними розцінками та посадовими окладами, оплату акордних робіт, які обліковують у людино-годинах, доплати за роботу в нічний час, за керівництво бригадою, за навчання учнів на виробництві, відрядникам за відрядно-преміальною та відрядно-прогресивною системами оплати праці, за виконання робіт нижче присвоєного тарифного розряду, у зв'язку із змінами умов праці, премії відрядникам і погодинникам з фонду оплати праці тощо;

– фонд денної заробітної плати, який включає кошти, нараховані працівникам за відпрацьовані людино-дні, тобто за відпрацьовані та не відпрацьовані людино-години у випадках, передбачених чинним законодавством. До складу цього фонду повністю включають фонд годинної заробітної плати, а також оплату пільгового часу неповнолітнім, спеціальних перерв у роботі у випадках, передбачених законодавством, оплату надурочних робіт, внутрішньозмінних простоїв не з вини працівника, оплату часу

виконання державних або громадських обов'язків, акордних робіт, які не обліковуються в людино-годинах та ін.;

– фонд місячної (квартальної, річної) заробітної плати, який містить усі нараховані працівниками кошти в рахунок оплати праці. До цього фонду включають фонд денної заробітної плати та доплати за невідпрацьовані людино-дні, а саме оплату щорічних основних і додаткових відпусток, а також суми грошових компенсацій у разі їх невикористання, навчальних та творчих відпусток, оплату праці працівників під час їхнього навчання з відривом від виробництва у системі підвищення кваліфікації та перепідготовки кадрів, оплату цілоденних простоїв не з вини працівника, виплачену вихідну допомогу при звільненні, оплату цілоденного виконання державних та громадських обов'язків та ін.

Структурний аналіз фонду оплати праці передбачає визначення співвідношення названих фондів заробітної плати, тобто знаходження питомої ваги фонду годинної оплати праці у фонді денної оплати праці, а останнього – у місячному (квартальному, річному). Зменшення такої питомої ваги свідчить про зростання коштів, виплачених працівникам за невідпрацьований робочий час та як доплати і надбавки. Структура фонду оплати праці вивчається на основі визначення питомої ваги фонду основної заробітної плати, фонду додаткової заробітної плати та інших заохочувальних та компенсаційних виплат (табл. 8.2), а також питомої ваги фонду оплати праці штатних працівників та інших категорій (сумісників та зайнятих за цивільно-правовими договорами).

Таблиця 8.2

Структура фонду оплати праці за окремими видами економічної діяльності у 2007 р.

	Сільське господарство	Промисловість	Будівництво	Торгівля	Діяльність транспорту і зв'язку
Фонд оплати праці, млн. грн.	6856	61291	8915	11999	19580
у тому числі					
фонд основної заробітної плати, млн. грн..	5672	36471	6250	9075	11217

%	82,7	59,5	70,1	75,6	57,3
фонд додаткової заробітної плати, млн. грн	1071	21629	2336	2677	6950
%	15,6	35,3	26,2	22,3	35,5
заохочувальні та компенсаційні виплати, млн.грн	112	3192	329	247	1413
%	1,6	5,2	3,7	2,1	7,2
З фонду оплати праці нараховано за невідпрацьований час, млн. грн.	431,9	5577,5	615,1	647,9	1073,5
%	6,3	9,1	6,9	5,4	8,7

4. Показники рівня оплати праці, методика їх розрахунку та взаємозв'язок.

Для характеристики рівня оплати праці використовують систему середніх показників, до яких належать середня годинна, середня денна, середня річна та середня місячна заробітна плата.

Середня годинна заробітна плата характеризує рівень оплати праці за одну відпрацьовану людино-годину. Цей показник отримують діленням фонду годинної заробітної плати на кількість відпрацьованих людино-годин.

Середня денна заробітна плата характеризує рівень оплати праці за один відпрацьований людино-день. Цей показник розраховують відношенням фонду денної заробітної плати до кількості відпрацьованих людино-днів. Отже, значення цього показника залежить не тільки від рівня оплати відпрацьованих людино-годин, а й від розміру надбавок і доплат, а також оплати невідпрацьованих людино-годин.

Середня річна (місячна, квартальна) заробітна плата показує середній рівень оплати праці за відповідний період і визначається діленням річного (місячного, квартального) фонду заробітної плати на середньооблікову кількість працівників.

Між названими показниками існує взаємозв'язок, який можна подати таким чином:

$$ЗП_{\partial} = ЗП_{\rho} \times \bar{Д} \times K_{\partial}; \quad ЗП_{\rho} = ЗП_{\partial} \times \bar{\Pi} \times K_{\rho}; \quad ЗП_{\text{м}} = \frac{ЗП_{\rho}}{12},$$

де $ЗП_{\rho}$, $ЗП_{\partial}$, $ЗП_{\text{м}}$ – відповідно середня годинна, денна, річна та місячна заробітна плата;

$\bar{Д}$, $\bar{\Pi}$ – відповідно середня фактична тривалість робочого дні в годинах і робочого періоду в днях;

K_{∂} , K_{ρ} – коефіцієнти, які показують співвідношення фонду денної та годинної оплати праці, а також фонду річної та денної заробітної плати.

Розглянемо приклад розрахунку показників рівня заробітної плати та взаємозв'язок між ними у І кварталі звітнього року за такими даними:

Показник	Позначення	Значення
Середньооблікова кількість штатних працівників	\bar{K}_o	443
Відпрацьовано людино-годин	$T_{\text{люд-год}}$	223976
людино-днів	$T_{\text{люд-дн}}$	28352
Фонд годинної заробітної плати, грн..	$\Phi ГЗП$	1859003
Фонд денної заробітної плати, грн..	$\Phi ДЗП$	1863462
Фонд квартальної заробітної плати	$\Phi КЗП$	1876975

Середня годинна заробітна плата:

$$ЗП_{\rho} = \frac{\Phi ГЗП}{T_{\text{люд-год}}} = \frac{1859003}{223976} = 8,3 \text{ грн.}$$

Середня денна заробітна плата:

$$ЗП_{\partial} = \frac{\Phi ДЗП}{T_{\text{люд-дн}}} = \frac{1863462}{28352} = 65,7 \text{ грн.}$$

Середня квартальна заробітна плата:

$$ЗП_{\text{кв}} = \frac{\Phi КЗП}{\bar{K}_o} = \frac{1876975}{443} = 4237,0 \text{ грн.}$$

Середня місячна заробітна плата:

$$ЗП_{\text{м}} = \frac{ЗП_{\text{кв}}}{3} = \frac{4237,0}{3} = 1412,3 \text{ грн.}$$

Взаємозв'язок між показниками:

$$3П_{\partial} = 3П_{\varepsilon} \times \overline{Д} \times K_{\partial} = 8,3 \times \frac{223976}{28352} \times \frac{1863462}{1859003} = 8,3 \times 7,9 \times 1,0024 = 65,7 \text{ грн.}$$

$$3П_{кв} = 3П_{\partial} \times \overline{П} \times K_p = 65,7 \times \frac{28352}{443} \times \frac{1876975}{1863462} = 65,7 \times 64 \times 1,0073 = 4237,0 \text{ грн.}$$

Відповідно до інструктивних матеріалів Держкомстату України основними середніми показниками номінальної заробітної плати є:

1. Середня заробітна плата одного штатного працівника облікового складу, що визначається діленням суми нарахованого фонду оплати праці штатних працівників на середньооблікову кількість цих працівників за відповідний період (місяць, квартал, півріччя, рік).

2. Середня заробітна плата на одного працівника в еквіваленті повної зайнятості, що визначається діленням суми нарахованого фонду оплати праці найманих працівників (штатних та позаштатних) на їхню середню кількість в еквіваленті повної зайнятості, за відповідний період.

3. Середня заробітна плата на одну оплачену або відпрацьовану годину, що визначається діленням суми нарахованого фонду оплати праці штатних працівників на кількість оплачених або відпрацьованих цими працівниками людино-годин за відповідний період. У разі визначення заробітної плати за відпрацьовану годину з фонду оплати праці виключаються нарахування за невідпрацьований час.

Для визначення середньомісячної величини заробітної плати за квартал (рік) або будь-який інший період отриману величину заробітної плати за квартал (рік) необхідно розділити на кількість місяців у періоді.

5. Індексний метод аналізу динаміки заробітної плати.

Динаміка середньої заробітної плати вивчається за допомогою індексів. Між цими індексами існує такий самий зв'язок, як і між середніми показниками:

$$I_{z ден.} = I_{z год} \cdot I_L \cdot I_{кд.};$$

$$I_{z річ.} = I_{z ден.} \cdot I_{L'} \cdot I_{кр.};$$

Для характеристики динаміки середньої заробітної плати сукупності працівників використовують індекси, які обчислюються на основі середніх рівнів оплати праці окремих груп працівників і чисельності працівників (витрат робочого часу). Оскільки для працівників обчислюють три види середньої заробітної плати, можуть визначитися індекси середньої годинної, денної та річної (квартальної, місячної) заробітної плати. Залежно від мети дослідження використовують індекси середньої заробітної плати змінного, фіксованого складу та структурних зрушень.

Індекс заробітної плати змінного складу обчислюють як відношення середньої заробітної плати у звітному періоді до середньої заробітної плати базисного періоду.

$$I_{z \text{ змін.скл.}} = \frac{\bar{Z}_1}{\bar{Z}_0} = \frac{\sum Z_1 \cdot T_1}{\sum T_1} \cdot \frac{\sum Z_0 T_0}{\sum T_0} = \frac{\sum F_1}{\sum T_1} \cdot \frac{\sum F_0}{\sum T_0},$$

де Z'_0, Z'_1 – заробітна плата працівників у базисному та звітному періодах;

$\sum Z_0 T_0 = \sum F_0, \sum Z_1 T_1 = \sum F_1$ – фонд оплати праці працівників у базисному та звітному періодах;

T_0, T_1 – кількість працівників у базисному та звітному періодах;

Індекс середньої заробітної плати фіксованого (постійного) складу обчислюють виходячи з того, що структура чисельності працівників (або фонду відпрацьованого часу) за періоди, що порівнюються, не змінилась. Обчислення здійснюють за формулою:

$$I_{z \text{ фікс.скл.}} = \frac{\bar{Z}_1}{\bar{Z}'_0} = \frac{\sum Z_1 \cdot T_1}{\sum T_1} \cdot \frac{\sum Z_0 \cdot T_1}{\sum T_1},$$

де \bar{Z}'_0 – середня заробітна плата базисного періоду при структурі чисельності працівників (затрат робочого часу) поточного періоду;

$\sum Z_0 \cdot T_1$ – фонд оплати праці працівників поточного періоду при заробітній платі базисного періоду.

Динаміка середньої заробітної плати під впливом зміни структури працівників (відпрацьованого часу) визначається за допомогою індексу структурних зрушень:

$$I_{z, \text{стр.зруш.}} = \frac{\bar{Z}'_0}{\bar{Z}_0} = \frac{\sum Z_0 \cdot T_1}{\sum T_1} \cdot \frac{\sum Z_0 \cdot T_0}{\sum T_0},$$

Слід мати на увазі, що розглянуті індекси характеризуються економічним змістом, тому кожний з них придатний для розв'язування лише конкретної задачі. Індекс змінного складу, відбиваючи вплив зміни середнього заробітку робітників кожної кваліфікації й зміни кваліфікаційного рівня робітників, становить певний інтерес у системі народногосподарських і галузевих показників. Для аналізу динаміки середньої заробітної плати важливе значення має й індекс фіксованого складу, який характеризує її «в чистому вигляді». Нарешті, необхідність обчислення індексу структурних зрушень пов'язана з глибокими структурними змінами в економіці, у тому числі змінами у кваліфікаційному складі працівників, які стають вагомим фактором зростання середньої заробітної плати.

Індекси середньої заробітної плати пов'язані з динамікою загального фонду оплати праці та утворюють єдину індексну систему:

$$I_F = I_{z, \text{змін.скл.}} \cdot I_T = I_Z^{\text{фікс.скл.}} \cdot I_Z^{\text{стр.зруш.}} \cdot I_T,$$

де I_F - індекс фонду оплати праці;

I_T - індекс кількості працюючих (затрат робочого часу).

Приріст (+) або скорочення (-) фонду оплати праці дорівнює:

$$\Delta F = \sum F_1 - \sum F_0,$$

де ΔF - абсолютний приріст (скорочення) фонду оплати праці;

F_1, F_0 - звітний і базисний фонди оплати праці.

Абсолютна зміна фонду оплати праці розподіляється за чинниками:

а) зміна рівня заробітної плати:

$$\Delta F_Z = \sum (Z_1 - Z_0) \cdot T_1 = \sum Z_1 T_1 - \sum Z_0 T_1,$$

б) зміна кількості працівників:

$$\Delta F_T = (\sum T_1 - \sum T_0) \cdot \bar{Z}_0,$$

в) за рахунок змін у структури працівників (структурних зрушень):

$$\Delta F_{\text{стр.}} = \sum Z_0 T_1 - \bar{Z}_0 \sum T_1.$$

Загальна зміна фонду оплати праці (за рахунок дії всіх факторів):

$$\Delta F = \Delta F_Z + \Delta F_T + \Delta F_{стр.}$$

Приклад розрахунку:

	Базисний період		Звітний період		Z ₀	Z ₁	Z ₀ T ₁
	Середньооблікова кількість штатних працівників	Фонд оплати праці, тис. грн.	Середньооблікова кількість штатних працівників	Фонд оплати праці, тис. грн.			
1	534	1203102	717	1530078	2134	2134	1615401
2	241	461515	276	535992	1915	1942	528540
3	845	1729715	906	2097390	2047	2315	1854582
Всього	1620	3394332	1899	4163460	2095	2192	3998523

Індекс заробітної плати змінного складу дорівнює.

$$I_{z \text{ змін.скл.}} = \frac{\sum F_1}{\sum T_1} \cdot \frac{\sum F_0}{\sum T_0} = \frac{4163460}{1899} \cdot \frac{3394332}{1620} = \frac{2192}{2095} = 1,046.$$

Індекс середньої заробітної плати фіксованого (постійного) складу:

$$I_{z \text{ фікс.скл.}} = \frac{\sum Z_1 \cdot T_1}{\sum T_1} \cdot \frac{\sum Z_0 \cdot T_1}{\sum T_1} = 2192 \cdot \frac{3998523}{1899} = \frac{2192}{2106} = 1,041.$$

Індекс структурних зрушень:

$$I_{z \text{ стр.зруш.}} = \frac{\sum Z_0 \cdot T_1}{\sum T_1} \cdot \frac{\sum Z_0 \cdot T_0}{\sum T_0} = \frac{2106}{2095} = 1,005.$$

Приріст (+) або скорочення (-) фонду оплати праці дорівнює:

$$\Delta F = \sum F_1 - \sum F_0 = 4163460 - 3394332 = 769128 \text{ грн.}$$

Абсолютна зміна фонду оплати праці за чинниками:

а) зміна рівня заробітної плати:

$$\Delta F_Z = \sum (Z_1 - Z_0) \cdot T_1 = \sum Z_1 T_1 - \sum Z_0 T_1 = 4163460 - 3998523 = 164937 \text{ грн.},$$

б) зміна кількості працівників:

$$\Delta F_T = (1899 - 1620) \times 2095 = 584505 \text{ грн.}$$

в) за рахунок змін у структури працівників (структурних зрушень):

$$\Delta F_{стр.} = \sum Z_0 T_1 - \bar{Z}_0 \sum T_1 = 3998523 - 2095 \times 1899 = 20118 \text{ грн.}$$

За результатами розрахунків можна зробити висновки, що середня заробітна плата по трьох підприємствах зросла на 4,6%, в тому числі під

впливом змін рівня заробітної плати на підприємствах – на 4,1%, а за рахунок структурних зрушень – на 0,4%.

При вивченні динаміки заробітної плати використовують як індекси номінальної, так і реальної заробітної плати.

Індекс нарахованої номінальної заробітної плати характеризує зміну розміру номінальної заробітної плати у звітному періоді у порівнянні з базисним. Цей індекс визначається як співвідношення показника рівня оплати праці «брутто» (в розрахунку на одного штатного працівника або оплачену годину) в порівнюваних періодах. Індекс нарахованої номінальної заробітної плати «нетто» визначають шляхом співвідношення номінальної заробітної плати без урахування податків та обов'язкових платежів у звітному і базовому періодах.

Індекс реальної заробітної плати ($I_{рзн}$) характеризує зміну кількості товарів і послуг, що можна купити на заробітну плату, і розраховується таким чином:

$$I_{рзн} = \frac{I_{нзн}}{ІСЦ},$$

де $I_{нзн}$ – індекс номінальної заробітної плати «нетто»;
 $ІСЦ$ – індекс споживчих цін.

Визначення індексів реальної заробітної плати за квартал або за період з початку року здійснюється шляхом послідовного множення відповідних місячних індексів.

Розглянемо приклад розрахунку індексів реальної заробітної плати за даними, наведеними у табл. 8.3:

Таблиця 8.3

Вихідні дані для розрахунку індексів реальної заробітної плати

	Середньомісячна номінальна заробітна плата. грн..	Індекс споживчих цін, у % до попереднього місяця	Податки та обов'язкові платежі фізичних осіб, %
Грудень	1553	102,1	18,1
Січень	1665	102,9	18,0
Лютий	1723	101,5	18,0

Березень	1818	1,014	18,0
----------	------	-------	------

Визначаємо номінальну заробітну плату «нетто» у кожному місяці:

$$\text{грудень} \quad ЗП_n = \frac{1553 \times (100 - 18,1)}{100} = 1271,9 \text{ грн.}$$

$$\text{січень} \quad ЗП_n = \frac{1665 \times (100 - 18,0)}{100} = 1365,3 \text{ грн.};$$

$$\text{лютий} \quad ЗП_n = \frac{1723 \times (100 - 18,0)}{100} = 1412,9 \text{ грн.};$$

$$\text{березень} \quad ЗП_n = \frac{1818 \times (100 - 18,0)}{100} = 1490,8 \text{ грн.}$$

Розраховуємо індекси реальної заробітної плати:

$$\text{січень} \quad I_{pzn} = \frac{1365,3}{1271,9} : 1,029 = 1,043 \text{ або } 104,3\%;$$

$$\text{лютий} \quad I_{pzn} = \frac{1412,9}{1365,3} : 1,015 = 1,020 \text{ або } 102,0\%;$$

$$\text{березень} \quad I_{pzn} = \frac{1490,8}{1412,9} : 1,014 = 1,041 \text{ або } 104,1\%.$$

Індекс реальної заробітної плати у I кварталі дорівнює:

$$I_{pzn} = 1,043 \times 1,020 \times 1,041 = 1,107 \text{ або } 110,7\%.$$

Для статистичного аналізу динаміки реальної заробітної плати протягом певного періоду використовують також середньомісячні індекси, які розраховують на основі щомісячних індексів за формулою середньої геометричної:

$$\bar{I}_{pzn} = \sqrt[m]{I_{pzn_1} \times I_{pzn_2} \times \dots \times I_{pzn_m}}.$$

Наприклад, у I кварталі середньомісячний індекс реальної заробітної плати становив:

$$\bar{I}_{pzn} = \sqrt[3]{1,043 \times 1,020 \times 1,041} = \sqrt[3]{1,107} = 1,034 \text{ або } 103,4.$$

Розрахунок індексів реальної заробітної плати нагромадженням підсумком з початку звітного року до відповідного періоду попереднього року проводиться на основі щомісячних індексів звітного та попереднього років.

Спочатку розраховуються довгострокові індекси реальної заробітної плати із січня попереднього року до звітнього місяця. Індекс реальної заробітної плати нагромадженим підсумком за звітний період до відповідного періоду поточного року розраховується як відношення суми довгострокових індексів за місяці звітнього року до суми довгострокових індексів за відповідні місяці попереднього року.

Розглянемо приклад розрахунку вищенаведених індексів (табл. 8.4).

Таблиця 8.4

Індекси реальної заробітної за період з початку року в порівнянні з відповідним періодом попереднього року

	Індекси реальної заробітної плати				Сума довгострокових індексів		Індекс реальної заробітної плати з початку 2008 р. до відповідного періоду 2007 р.
	до попереднього місяця		до грудня 2006 р. (довгострокові індекси)		2007	2008	
	2007	2008	2007	2008			
<i>A</i>	<i>1</i>	<i>2</i>	<i>3</i>	<i>4</i>	<i>5</i>	<i>6</i>	$7=6/5$
січень	85,7	88,6	85,7	97,9	85,7	97,9	114,2
лютий	102,0	104,5	87,4	102,3	173,1	258,8	149,5
березень	107,3	100,3	93,8	102,6	266,9	361,4	135,4
квітень	99,6	98,2	93,4	100,7	360,3	462,1	128,2
травень	103,5	100,9	96,7	101,6	457,0	563,7	123,4
червень	104,8	105,2	101,3	106,9	558,3	670,7	120,1
липень	102,3	103,0	103,7	110,1	662,0	780,8	117,9
серпень	97,8	97,2	101,4	107,0	763,4	887,8	116,3
вересень	99,7	101,1	101,1	108,2	864,5	996,1	115,2
жовтень	100,4	98,3	101,5	106,4	966,0	1102,4	114,1
листопад	98,5	93,8	100,0	99,8	1065,9	1202,2	112,8
грудень	110,5	107,4	110,5	107,2	1176,4	1309,4	111,3

Довгострокові індекси (до грудня 2006 р.) визначаємо таким чином (графи 3,4):

лютий 2007 р. $0,857 \times 1,020 = 0,874 \times 100 = 87,4\%$;

березень 2007 р. $0,874 \times 1,073 = 0,938 \times 100 = 93,8\%$;

квітень 2007 р. $0,938 \times 0,996 = 0,934 \times 100 = 93,4\%$ і т.д.

січень 2008 р. $1,105 \times 0,886 = 0,979 \times 100 = 97,9\%$;

лютий 2008 р. $0,979 \times 1,045 = 1,023 \times 100 = 102,3\%$ і т. д.

Суми довгострокових індексів у 2007 р. (графа 5):

$$\text{лютий} \quad 85,7 + 87,4 = 173,1\%;$$

$$\text{березень} \quad 173,1 + 93,8 = 266,9\% \text{ і т. д.}$$

Аналогічно визначаємо суми довгострокових індексів реальної заробітної плати у 2008 р. (графа 6).

Далі розраховуємо індекси реальної заробітної плати з початку 2008 р. у порівнянні з відповідним періодом 2007 р. (графа 7):

$$\text{січень} \quad \frac{97,9}{85,7} \times 100 = 114,2\%;$$

$$\text{лютий} \quad \frac{258,8}{173,1} \times 100 = 149,5\% \text{ і т.д.}$$

Розрахунки показують, що протягом 2007 р. у порівнянні з груднем 2006 р. реальна заробітна плата зросла на 10,5%, а у грудні 2008 р. – на 7,2%. У 2008 р. реальна заробітна плата зросла на 11,3% порівняно з 2007 р.

6. Аналіз факторів, які впливають на рівень і динаміку оплати праці

На сучасному етапі соціально-економічного розвитку нашої країни основним джерелом доходів переважної більшості працюючих залишається заробітна плата.

Узагальнюючим показником у сфері заробітної плати є фонд оплати праці (ФОП). На макроекономічному рівні він виступає як частка національного доходу, яка розподіляється серед працюючого населення у формі заробітної плати. На рівні підприємства цей показник є загальною сумою заробітної плати, нарахованою працівникам за виконання роботи (відпрацьований час), а також оплата невідпрацьованого часу у відповідності з трудовим законодавством та колективним договором, якій підлягає оплаті, незалежно від джерел фінансування цих витрат.

Сьогодні необхідність збільшення заробітної плати і, відповідно, фонду оплати праці (ФОП), з одного боку, обумовлюється державним курсом на побудову соціально орієнтованої економіки, яка передбачає досягнення в Україні високих міжнародних стандартів життя, у першу чергу, доходів

громадян. Разом з тим, перехід до структурно-інноваційної моделі розвитку виробництва вимагає істотного покращання якості трудового потенціалу, посилення творчої активності працівників.

Систему факторів, що визначають величину ФОП, слід розуміти як складний взаємозв'язок між об'єктивно сформованими умовами його зміни на макроекономічному і мікроекономічному рівні та суб'єктивними чинниками (в основі яких лежать ціннісні орієнтації, задатки, професійно-ділові якості окремого працівника).

Рівень оплати праці формується під впливом багатьох факторів, які можна класифікувати за різними критеріями. За сферою впливу ці фактори можна поділити на макроекономічні, регіональні, галузеві, а також фактори мікрорівня. За характером впливу можна виокремити фактори безпосереднього та опосередкованого, прямого і оберненого (зворотного) впливу (рис.8.2).

Виходячи з того, що фонд оплати праці залежить від кількості найманих працівників і рівня їх оплати праці, усі численні фактори, що визначають його розмір в конкретних умовах місця і часу, можна поділити на дві групи: перша група – це фактори, які визначають рівень середньої заробітної плати (тобто рівень оплати праці); друга група – фактори, які зумовлюють кількість працівників, зайнятих в національній економіці (рис.8.3).

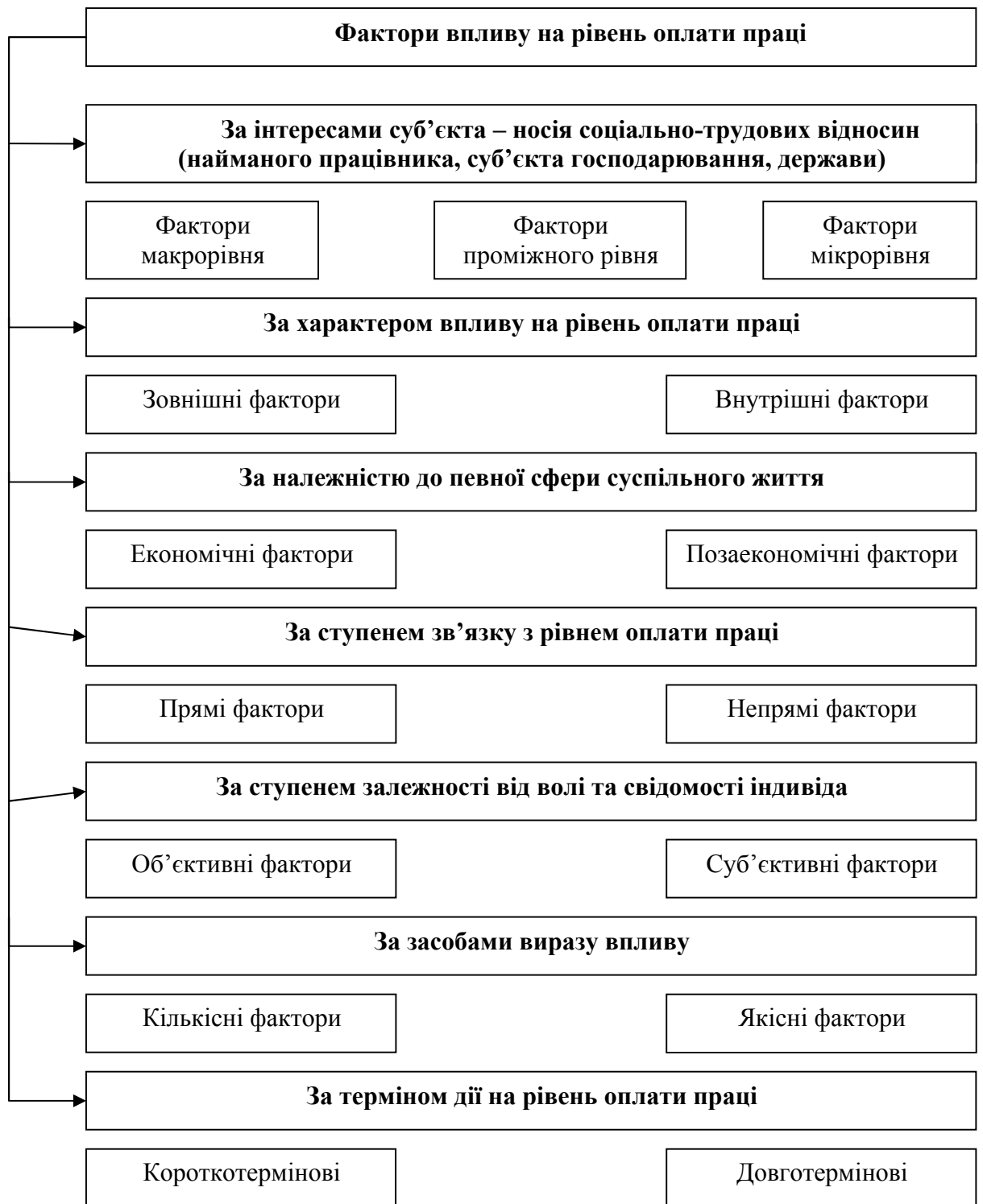


Рис. 8.2 Класифікація факторів, які впливають на оплату праці

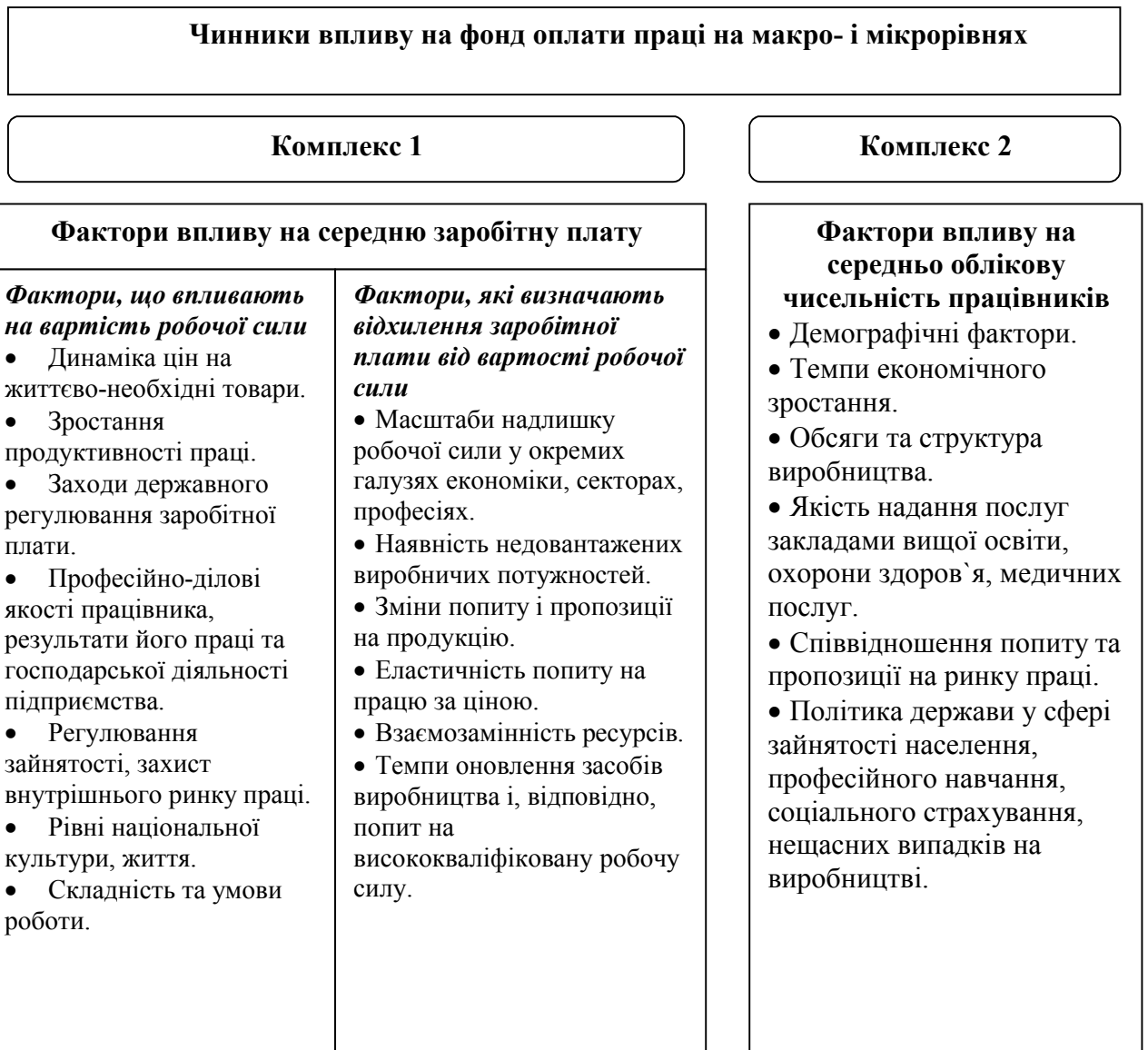


Рис. 8.3 Класифікація факторів, які впливають на фонд оплати праці

Для оцінювання впливу факторів на динаміку рівня оплати праці доцільно використати багатofакторні індексні моделі. Виходячи з наявності мультиплікативного взаємозв'язку між показниками, який розглянуто раніше, можна оцінити вплив ряду факторів на рівень і динаміку середньої заробітної плати одного штатного працівника. Зокрема, мультиплікативна п'ятифакторна модель має такий вигляд:

$$ЗП = ЗП_2 \times \bar{D} \times K_0 \times \bar{P} \times K_p.$$

Відповідно одержуємо п'ятифакторну індексну модель динаміки середньої заробітної плати одного штатного працівника:

$$I_{3П} = I_{3П_2} \times I_{\bar{Д}} \times I_{K_0} \times I_{\bar{П}} \times I_{K_p}.$$

Виходячи з цієї моделі, знаходимо прирости результативного показника, зумовлені впливом таких факторів:

– середньої годинної заробітної плати:

$$\Delta 3П_2 = 3П_0 \times (I_{3П_2} - 1);$$

– середньої фактичної тривалості робочого дня (в годинах):

$$\Delta 3П_{\bar{Д}} = 3П_0 \times I_{3П_2} \times (I_{\bar{Д}} - 1);$$

– оплати невідпрацьованих людино-годин:

$$\Delta 3П_{K_0} = 3П_0 \times I_{3П_2} \times I_{\bar{Д}} \times (I_{K_0} - 1);$$

– середньої фактичної тривалості робочого періоду (в днях):

$$\Delta 3П_{\bar{П}} = 3П_0 \times I_{3П_2} \times I_{\bar{Д}} \times I_{K_0} \times (I_{\bar{П}} - 1);$$

– оплати невідпрацьованих людино-днів:

$$\Delta 3П_{K_p} = 3П_0 \times I_{3П_2} \times I_{\bar{Д}} \times I_{K_0} \times I_{\bar{П}} \times (I_{K_p} - 1).$$

Загальний приріст (зменшення) середньої заробітної плати одного штатного працівника дорівнює:

$$\Delta 3П = 3П_1 - 3П_0 = \Delta 3П_2 + \Delta 3П_{\bar{Д}} + \Delta 3П_{K_0} + \Delta 3П_{\bar{П}} + \Delta 3П_{K_p}.$$

Для розрахунку темпу приросту середньої заробітної плати одного штатного працівника, зумовленого впливом кожного вказаного фактору, необхідно відповідний абсолютний приріст розділити на значення показника у базисному періоді.

Розглянемо приклад розрахунку за такими даними:

Показники	Базисний період	Звітний період
Середньооблікова кількість штатних працівників	443	456
Відпрацьовано людино-годин	223976	235296
Відпрацьовано людино-днів	28352	30965
Фонд годинної заробітної плати, грн..	1859003	2235312
Фонд денної заробітної плати, грн..	1863462	2262136
Фонд квартальної заробітної плати	1876975	2311903

Обчислимо факторні показники та їх індекси:

Показник	Позначення	Базисний період	Звітний період	Індекс
Середня квартальна заробітна плата одного штатного працівника, грн.	<i>3П</i>	4237	5070	1,1966

Середня годинна заробітна плата, грн.	$ЗП_2$	8,3	9,5	1,1446
Середня фактична тривалість робочого дня, год.	$\bar{Д}$	7,9	7,6	0,9620
Коефіцієнт доплат за невідпрацьовані людино-години	K_δ	1,0024	1,0120	1,0096
Середня фактична тривалість робочого періоду, днів.	$\bar{П}$	64	68	1,0625
Коефіцієнт доплат за невідпрацьовані людино-дні	K_p	1,0073	1,0220	1,0146

Результати розрахунків показують, що середня квартальна заробітна плата одного штатного працівника у II кварталі порівняно з I кварталом зросла на 19,66% або на 833 грн. (5070-4237=833). Для оцінювання впливу кожного фактора визначимо приріст, зумовлений впливом зміни:

– середньої годинної заробітної плати:

$$\Delta ЗП_2 = ЗП_0 \times (I_{ЗП_2} - 1) = 4237 \times (1,1446 - 1) = 612,7 \text{ грн.};$$

– середньої фактичної тривалості робочого дня (в годинах):

$$\Delta ЗП_{\bar{Д}} = ЗП_0 \times I_{ЗП_2} \times (I_{\bar{Д}} - 1) = 4237 \times 1,1446 \times (0,9620 - 1) = -184,8 \text{ грн.};$$

– оплати невідпрацьованих людино-годин:

$$\Delta ЗП_{K_\delta} = ЗП_0 \times I_{ЗП_2} \times I_{\bar{Д}} \times (I_{K_\delta} - 1) = 4237 \times 1,1446 \times 0,9620 \times (1,0096 - 1) = 44,8 \text{ грн.}$$

– середньої фактичної тривалості робочого періоду (в днях):

$$\begin{aligned} \Delta ЗП_{\bar{П}} &= ЗП_0 \times I_{ЗП_2} \times I_{\bar{Д}} \times I_{K_\delta} \times (I_{\bar{П}} - 1) = \\ &= 4237 \times 1,1446 \times 0,9620 \times 1,0096 \times (1,0625 - 1) = 287,4 \text{ грн.}; \end{aligned}$$

– оплати невідпрацьованих людино-днів:

$$\begin{aligned} \Delta ЗП_{K_p} &= ЗП_0 \times I_{ЗП_2} \times I_{\bar{Д}} \times I_{K_\delta} \times I_{\bar{П}} \times (I_{K_p} - 1) = \\ &= 4237 \times 1,1446 \times 0,9620 \times 1,0096 \times 1,0625 \times (1,0146 - 1) = 73,1 \text{ грн.} \end{aligned}$$

Знайдемо темпи приросту (зменшення) середньої квартальної заробітної плати одного штатного працівника за рахунок впливу кожного фактора:

– середня годинна заробітна плата: $T_{np} = \frac{612,7}{4237} \times 100 = 14,5\%;$

– середня фактична тривалість робочого дня: $T_{np} = \frac{-184,8}{4237} \times 100 = -4,4\%;$

– оплата невідпрацьованих людино-годин: $T_{np} = \frac{44,8}{4237} \times 100 = 1,1\%;$

– середня фактична тривалість робочого періоду: $T_{np} = \frac{287,4}{4237} \times 100 = 6,8\%$;

– оплати невідпрацьованих людино-днів: $T_{np} = \frac{73,1}{4237} \times 100 = 1,7\%$.

Як зазначалося раніше, фонд оплати праці є добутком двох показників – середньої заробітної плати одного працівника і середньої кількості працівників, тобто $F = Z \times T$. Для оцінювання впливу цих двох факторів на динаміку фонду оплати праці по сукупності одиниць можна використати систему агрегатних індексів:

$$\frac{\sum F_1}{\sum F_0} = \frac{\sum Z_1 T_1}{\sum Z_0 T_1} \times \frac{\sum Z_0 T_1}{\sum Z_0 T_0} = I_Z \times I_T,$$

де I_Z, I_T – агрегатні індекси середньої заробітної плати і кількості працівників.

Прирости фонду оплати праці, зумовлені впливом факторів:

– середньої заробітної плати:

$$\Delta F_Z = \sum Z_1 T_1 - \sum Z_0 T_1 = \sum F_1 - \sum Z_0 T_1;$$

– кількості працівників:

$$\Delta F_T = \sum Z_0 T_1 - \sum Z_0 T_0 = \sum Z_0 T_1 - \sum T_0;$$

Загальний приріст фонду оплати праці в абсолютному виразі дорівнює:

$$\Delta F = \sum F_1 - \sum F_0 = \Delta F_Z + \Delta F_T.$$

Для однієї одиниці сукупності розрахунки виконують за такими формулами:

$$\Delta F_Z = (Z_1 - Z_0) \times T_1; \quad \Delta F_T = (T_1 - T_0) \times Z_0; \quad \Delta F = F_1 - F_0 = \Delta F_Z + \Delta F_T.$$

Для оцінювання впливу названих факторів у відносному виразі знаходять відношення кожного абсолютного приросту до фонду оплати праці в базисному періоді (у %).

Розглянемо приклад виконання розрахунків:

	Базисний період		Звітний період		Z_0	Z_1	$Z_0 T_1$
	Середньооблікова кількість штатних працівників	Фонд оплати праці, тис. грн.	Середньооблікова кількість штатних працівників	Фонд оплати праці, тис. грн.			
1	534	1203102	717	1530078	2253	2134	1615401
2	241	461515	276	535992	1915	1942	528540
3	845	1729715	906	2097390	2047	2315	1854582
Всього	1620	3394332	1899	4163460	2095	2192	3998523

Знайдемо прирости фонду оплати праці по кожній одиниці сукупності:

$$\Delta F_1 = 1530078 - 1203102 = 326976 \text{ грн.};$$

$$\Delta F_2 = 535992 - 461515 = 74477 \text{ грн.};$$

$$\Delta F_3 = 2097390 - 1729715 = 367675 \text{ грн.}$$

Приріст фонду оплати праці під впливом зміни середньої заробітної плати, тобто рівня оплати праці:

$$\Delta F_{Z_1} = (Z_1 - Z_0) \times T_1 = (2134 - 2253) \times 717 = -85323 \text{ грн.};$$

$$\Delta F_{Z_2} = (1942 - 1915) \times 276 = 7452 \text{ грн.};$$

$$\Delta F_{Z_3} = (2315 - 2047) \times 906 = 242808 \text{ грн.}$$

Приріст фонду оплати праці під впливом зміни середньооблікової кількості штатних працівників:

$$\Delta F_{T_1} = (T_1 - T_0) \times Z_0 = (717 - 534) \times 2253 = 412299 \text{ грн.};$$

$$\Delta F_{T_2} = (276 - 241) \times 1915 = 67025 \text{ грн.};$$

$$\Delta F_{T_3} = (906 - 845) \times 2047 = 124867 \text{ грн.}$$

По трьох одиницях сукупності загалом:

– приріст фонду оплати праці:

$$\Delta F = \sum F_1 - \sum F_0 = 4163460 - 3394332 = 769128 \text{ грн.};$$

у тому числі під впливом зміни:

– середньої заробітної плати:

$$\Delta F_Z = \sum F_1 - \sum Z_0 T_1 = 4163460 - 3998523 = 164937 \text{ грн.};$$

– середньооблікової кількості штатних працівників:

$$\Delta F_T = \sum Z_0 T_1 - \sum T_0 = 3998523 - 3394332 = 604191 \text{ грн.}$$

Таким чином, фонд оплати праці по трьох одиницях сукупності зріс на 22,7% ($769128 \times 100 / 3394332 = 22,7$), у тому числі під впливом зміни рівня оплати праці – на 4,9% ($164937 \times 100 / 3394332 = 4,9$), а під впливом зміни кількості працівників – на 17,8% ($604191 \times 100 / 3394332 = 17,8$).

7. Статистичне вивчення вартості робочої сили

Вартість робочої сили являє собою сукупність витрат підприємця, пов'язаних з використанням робочої сили, забезпеченням умов, необхідних для нормальної життєдіяльності людини, тобто для підтримування її працездатності, професійно-кваліфікаційної підготовки, утримання сім'ї та виховання дітей, духовного розвитку тощо. На вартість робочої сили також впливають результати праці власника робочої сили.

Вартість робочої сили формується на ринку шляхом порівняння результативності, корисності праці із затратами на відтворення робочої сили та встановлюється на рівні, який узгоджує граничну продуктивність праці, тобто цінність послуг праці для покупця-підприємця, з витратами, які потрібні для відтворення робочої сили.

На величину вартості робочої сили впливають певні чинники, при цьому одні збільшують її, інші – зменшують. До чинників, що збільшують вартість робочої сили належать:

- розширення потреб у нових товарах та послугах залежно від економічного розвитку суспільства;
- збільшення витрат на житло, транспортних витрат;

- підвищення інтенсивності праці найманих працівників, зростання психологічного навантаження, що потребує дедалі більше життєвих засобів для відновлення витрачених фізичних, моральних і нервових сил.

Зниження вартості життєвих засобів, потрібних для відтворення робочої сили, зумовлюється підвищенням продуктивності праці та впливає на зниження вартості робочої сили.

Досвід країн з розвинутою ринковою економікою свідчить про те, що вартість робочої сили має тенденцію до зростання. Це пояснюється тим, що темпи зростання вартості робочої сили через включення до неї маси вартостей нових товарів та послуг значно більші, ніж темпи зниження їх внаслідок зменшення вартості предметів споживання під впливом підвищення продуктивності праці.

Міжнародна класифікація вартості робочої сили має на меті виділення основних груп елементів витрат на розширене відтворення робочої сили. Вона складається з таких основних груп елементів:

I. Пряма заробітна плата та оклади, що містять: 1) плату за прямий робочий час з погодинною оплатою; 2) прогресивні виплати працівникам з погодинною оплатою; 3) заробітну плату відрядників (крім надурочних і преміальних); 4) виплату премій за надурочну роботу, нічну зміну, роботу у вихідний день; 5) доплати за відповідальність, антисанітарні умови, небезпеку і незручності, грошові компенсації за харчування, виплати у системі гарантованої заробітної плати, доплати на прожитковий мінімум та інші регулярні доплати.

II. Оплата невідпрацьованого часу: 1) щорічна відпустка, друга оплачувана відпустка, в т.ч. відпустка за вислугу років; 2) державні та інші свята; 3) інші виплати (народження або смерть члена сім'ї, одруження, профспілкова діяльність тощо); 4) вихідна допомога, кінцевий розрахунок, не пов'язаний з витратами на соціальне забезпечення.

III. Преміальні та грошові винагороди: 1) премія наприкінці року або сезонні премії; 2) премія за участь у прибутках; 3) додаткові виплати до відпустки понад звичайну оплату та ін.

IV. Вартість житла для працівників: 1) вартість житла – власності установи; 2) вартість житла, яке не є власністю установи (дотації, субсидії та ін.); 3) інші види вартості житла.

V. Витрати підприємців на соціальне забезпечення: 1) законодавчо встановлені виплати на соціальне страхування (у старості, у разі інвалідності та втрати годувальника, хвороби, безробіття, пільги багатосімейним, на охорону материнства); 2) виплати за приватними програмами соціального забезпечення і соціального страхування за колективним договором, контрактом або необов'язкові; 3) прямі виплати службовцям у разі відсутності на роботі через хворобу, виробничу травму, на охорону материнства та інші прямі виплати, що розглядаються як соціальні, страхові, допомога; 4) вартість догляду за хворими та медичного обслуговування; 5) вихідна допомога і кінцевий розрахунок, які вважаються витратами на соціальне забезпечення.

VI. Вартість професійного навчання та інші виплати позаштатним інструкторам, навчальним закладам: 1) оплата за навчальний матеріал; 2) компенсація працівникам плати за навчання та ін.

VII. Вартість культурно-побутового обслуговування: 1) вартість їдальні на підприємстві та інші послуги щодо харчування; 2) виплати на їжу, напої, паливо в натуральній формі; 3) вартість освіти, культурних, рекреаційних та пов'язаних з цим засобів обслуговування і послуг без дотацій, податкових знижок тощо, отриманих від державних органів влади і працівників; 4) субсидії на кредитування профспілок і вартості пов'язаних з цим послуг для службовців.

VIII. Вартість доставки робітників на роботу і з роботи, робочого одягу, відновлення здоров'я та податки на використання найманої праці й на списків склад після вирахування доплат і знижок державою¹.

Для забезпечення єдиного методологічного підходу при визначенні фактичної вартості робочої сили підприємствами, установами, організаціями, незалежно від форм власності та господарювання Держкомстатом України розроблено інструктивні матеріали, які є основою для порівняльного аналізу вартості фактичних витрат на робочу силу та доходів найманого персоналу суб'єктів господарювання за видами економічної діяльності та регіонами з метою прийняття рішень у сфері економічної, соціальної та регіональної політики². На основі статистичних даних кожен роботодавець має можливість порівняти фактичну вартість робочої сили на підприємстві з середньою величиною цього показника у відповідній галузі економіки країни або інших галузях. Крім того, названий показник використовується для забезпечення порівняльного аналізу на міжнародному рівні.

Джерелами інформації для розрахунку вартості робочої сили є первинна документація по обліку особового складу працівників підприємств, використанню робочого часу, обліку виробітку та заробітної плати, розрахунків з робітниками і службовцями по заробітній платі, обліку касових операцій тощо.

Збір первинних даних для визначення фактичної вартості робочої сили здійснюється шляхом проведення спеціальних вибіркового обстежень (обліків) через заповнення форми №1–РС «Звіт про витрати на утримання робочої сили». Основою для формування вибіркової сукупності є Державний реєстр звітних (статистичних) одиниць. Одиницею обстеження (обліку) є підприємство (установа, організація). Періодом обстеження є календарний рік,

¹ Мочерний С.В., Ларіна Я.С., Устенко О.А., Юрій С.І. Економічний енциклопедичний словник: У 2 т. Т. 2 / За ред. С.В.Мочерного. – Львів: Світ, 2006. – с. 88.

² Інструкція по визначенню вартості робочої сили. Затверджено наказом Мінстату України від 29.05.97 № 131. Зареєстровано в Міністерстві юстиції України 14 липня 1997 р. за № 258/2062

що обумовлено необхідністю отримання даних про видатки на утримання робочої сили, що здійснюються нерегулярно (тобто епізодично протягом року або навіть одноразово).

В основу методології статистичного вивчення вартості робочої сили покладено міжнародну стандартну класифікацію витрат на робочу силу, яка визначена в «Резолюції про статистику праці», прийнятій Міжнародною конференцією зі статистики праці (червень 1985 р.).

У міжнародній практиці існує загальноприйняте визначення поняття «вартість робочої сили». Згідно з вищезазначеною резолюцією, вартість робочої сили – це розмір фактичних видатків наймача на утримання робочої сили. Отже, поняття фактичної вартості робочої сили значно ширше за поняття «заробітна плата» і включає в себе не лише оплату праці за виконану роботу, а й витрати на оплату невідпрацьованого часу, винагороди та допомоги; витрати на харчування, на утримання житла персоналу та соціальне страхування, що оплачує наймач, витрати наймача на професійну підготовку тощо.

Вартість робочої сили визначається в грошовому виразі та відображається у національній валюті України – гривнях. У разі видачі продукції в рахунок заробітної плати до відповідною статті витрат на утримання робочої сили включають її вартість за відпускними цінами, тобто за цінами реалізації працівникам.

Вартість робочої сили визначається за такими складовими:

1. Пряма оплата.
2. Оплата за невідпрацьований час.
3. Премії та нерегулярні виплати.
4. Заробітна плата в натуральній формі, пільги, послуги, допомоги в натуральній і грошовій формах.
5. Витрати підприємств на оплату житла працівників.
6. Витрати підприємств на соціальне забезпечення працівників.
7. Витрати на професійне навчання.

8. Витрати на утримання громадських служб.
9. Витрати на робочу силу, які не віднесені до інших груп.
10. Податки, що відносяться до витрат на робочу силу.

Витрати, які відображені в пунктах 1–4, за визначенням МОП є прямими витратами на робочу силу, а витрати, вказані у пунктах 5–10, належать до непрямих витрат на робочу силу.

До прямої оплати включають:

заробітну плату, нараховану за виконану роботу (відпрацьований час) за відрядними розцінками, тарифними ставками, посадовими окладами;

надбавки та доплати до тарифних ставок і посадових окладів у фактичних розмірах;

винагороди (процентні надбавки) за вислугу років, стаж роботи;

премії робітникам, керівникам, спеціалістам та іншим службовцям за виробничі результати, включаючи премії за економію конкретних видів матеріальних ресурсів;

оплату праці працівників за виконання робіт згідно з договорами цивільно-правового характеру, включаючи договір підряду та працівників, які не перебувають у штаті підприємства, за виконання разових робіт;

оплату за працю у вихідні та святкові (неробочі) дні, в понадурочний час;

доплати за шкідливі умови праці (на важких роботах, на роботах із шкідливими і небезпечними умовами праці, в багатозмінному режимі, у нічний час тощо);

процентні або комісійні винагороди незалежно від того, виплачені вони додатково до тарифної ставки (окладу) чи є основною оплатою в тих галузях, де це передбачено чинним законодавством;

інші виплати, передбачені чинним законодавством.

До оплати за невідпрацьований час включають:

оплату в повному обсязі щорічних і додаткових відпусток, а також додатково наданих за рішенням трудового колективу (понад тривалість передбачених законодавством) відпусток;

суми, виплачені підприємствами випускникам професійно-технічних закладів освіти та молодим спеціалістам, які закінчили вищі навчальні заклади за час відпустки, що передує початку роботи;

оплату спеціальної перерви в роботі у випадках, передбачених законодавством, та пільгового часу підліткам та робочого часу працівникам, які залучаються до виконання державних або громадських обов'язків;

заробітну плату, що зберігається за місцем основної роботи за працівниками, залученими на сільськогосподарські та інші роботи, згідно з чинним законодавством, а також виплати різниці в окладах працівникам, працевлаштованим з інших підприємств;

оплату простоїв не з вини працівника;

оплату працівникам-донорам днів обстеження, здачі крові та відпочинку, а також за час вимушеного прогулу у випадках, передбачених законодавством;

інші виплати, передбачені чинним законодавством.

До премій та нерегулярних виплат включаються: премії, що виплачуються у встановленому порядку за спеціальними системами преміювання; премії за сприяння винахідництву та раціоналізації, за створення, освоєння та впровадження нової техніки, за введення в дію в строк і достроково виробничих потужностей і об'єктів будівництва, за своєчасну поставку продукції на експорт тощо; одноразові заохочення (наприклад, окремих працівників за виконання особливо важливих виробничих завдань, заохочень до ювілейних та пам'ятних дат); винагороди за підсумками роботи за рік; грошові компенсації за невикористану відпустку; матеріальна допомога (оздоровчі, екологічні та інші виплати); суми прибутку, спрямовані на придбання акцій (для працівників трудового колективу).

До заробітної плати в натуральній формі, пільг, послуг, допомоги в натуральній і грошовій формах належать: вартість продукції, що видається в порядку натуральної оплати працівникам, безкоштовно наданих працівникам (відповідно до законодавства) комунальних послуг, продуктів харчування, предметів (включаючи формений одяг, обмундирування), що залишаються в особистому постійному користуванні працівників, або сума пільг у зв'язку з продажем їх за зниженими цінами; зменшення вартості харчування працівників як готівкою, так і за безготівковими розрахунками в їдальнях, буфетах, профілакторіях; виплати, що мають індивідуальний характер (оплата продовольчих та непродовольчих товарів, продуктових замовлень, проїзних квитків, передплати на газети та журнали тощо); вартість подарунків до свят та пам'ятних дат та ін.

До витрат підприємств на оплату житла працівників включаються:

витрати на утримання житла, що є у власності підприємства, а також не є власністю підприємства (за умови проживання в ньому працівників підприємства).

витрати на оплату квартир, найом житла у окремих громадян, безкоштовно наданого працівникам підприємств житла або суми грошових компенсацій за ненадання безкоштовно житла.

витрати на погашення позик, виданих працівникам підприємств для поліпшення житлових умов, включаючи кошти для погашення первинних внесків для вступу в житловий кооператив та на індивідуальне будівництво, придбання садових будинків і обзаведення домашнім господарством.

До витрат підприємств на соціальне забезпечення працівників відносяться: відрахування підприємств у фонд соціального страхування, Пенсійний фонд, фонд сприяння зайнятості населення, інші (наприклад, відрахування у недержавні фонди пенсійного страхування); вихідна допомога при припиненні трудового договору, а також суми, що виплачуються на період працевлаштування працівникам, звільненим у зв'язку зі змінами в організації виробництва і праці, ліквідацією підприємства, а також у зв'язку з

призовом на дійсну військову службу; вартість путівок на лікування і відпочинок або суми компенсацій, видані замість путівок; оплата додатково наданих за рішенням трудового колективу (понад тривалість, передбачену законодавством) відпусток жінкам, які виховують дітей; одноразова допомога працівникам, які виходять на пенсію; доплати і надбавки до державних пенсій працюючим пенсіонерам; щорічна допомога на оздоровлення дітей; суми, на які зменшується батьківська плата за перебування дітей у дитячих санаторіях, яслах, оздоровчих таборах підприємств; витрати на оплату послуг за договорами, що укладені з медичними закладами на надання працівникам підприємств медичної допомоги, включаючи протезування; плата за утримання дітей в дошкільних і навчання в учбових платних закладах та установах за рахунок коштів підприємства; оплата абонементів для занять фізичною культурою.

До витрат на професійне навчання включаються:

1. Витрати на оплату навчання працівників, направлених до вищих навчальних закладів та установ для підвищення кваліфікації, професійної підготовки та перепідготовки тощо.

2. Витрати на організацію навчального процесу: на утримання навчальних будівель і приміщень, оренду приміщень для проведення навчання, оплату викладачів, що не перебувають в обліковому складі працівників і т. ін.

3. Суми заробітної плати за основним місцем роботи, нараховані робітникам, керівникам і спеціалістам підприємств за час їхнього навчання з відривом від виробництва у системі підвищення кваліфікації та перепідготовки кадрів.

4. Оплата навчальних відпусток, наданих працівникам, які навчаються у вечірніх та заочних вищих і спеціальних закладах, аспірантурах, а також навчаються без відриву від виробництва у вечірніх, заочних загальноосвітніх школах.

5. Стипендії студентам, які направлені підприємствами на навчання у вищі навчальні заклади, виплачені за рахунок коштів підприємства.

Витрати на утримання громадських служб – це кошти, витрачені на утримання профілакторіїв, санаторіїв, медпунктів, будинків відпочинку та інших установ, що перебувають на балансі підприємства, дитячих садків, таборів відпочинку, бібліотек, дитячих кімнат, куточків відпочинку, музеїв тощо, витрати на придбання медикаментів для лікувально-профілактичних установ, що знаходяться на балансі підприємств, на організацію гуртків, студій, клубів, народних університетів, факультетів, виставок-продажів виробів самодіяльної творчості, ярмарків, ігрових кімнат для дітей, на проведення культурно-масових, фізкультурних і спортивних заходів (у тому числі на оренду приміщень), вартість екскурсій і мандрівок.

До витрат на робочу силу, які не віднесені до інших груп, включають: авторський та лекційний гонорар; одноразові допомоги та добові, які виплачуються при переведенні, прийомі і направленні на роботу в іншу місцевість, витрати на оплату добових працівникам, які перебувають у відрядженні, вартість виданого спецодягу, спецвзуття та інших засобів індивідуального захисту, мила та інших миючих засобів, знешкоджувальних засобів або відшкодування витрат працівникам за придбання ними спецодягу, спецвзуття та інших засобів індивідуального захисту у випадку невидачі їх адміністрацією; компенсації за використання для потреб виробництва власного інструменту та особистого транспорту працівників; згідно з чинним законодавством; витрати на оплату проїзду до місця роботи як власним, так і орендованим транспортом, міським та приміським пасажирським транспортом; суми матеріальної допомоги, що надається на поховання.

Податки, що відносяться до витрат на робочу силу, – це суми, які вносяться до бюджету в зв'язку з перевищенням фонду оплати праці.

В той же час окремі виплати, які здійснено працівникам, не відносяться до витрат на робочу силу. До них належать, зокрема, суми допомоги по соціальному страхуванню (по тимчасовій непрацездатності, з вагітності та

пологів, при народженні дитини, по догляду за дитиною, виплати на дітей малозабезпеченим сім'ям і т.ін.), відшкодування заробітку або інших витрат у випадку заподіяної шкоди здоров'ю працівників, інші виплати за рахунок фонду соціального страхування, пенсійного фонду та інших позабюджетних фондів, а також доходи у вигляді сум, нарахованих по акціях і внесках членів трудового колективу в майно підприємств (дивіденди, проценти), винагороди за відкриття, винаходи та раціоналізаторські пропозиції.

- 1 Мочерний С.В., Ларіна Я.С., Устенко О.А., Юрій С.І. Економічний енциклопедичний словник: У 2 т. Т. 2 / За ред.. С.В.Мочерного. – Львів: Світ, 2006. – 568 с.

Інструкція по визначенню вартості робочої сили. Затверджено наказом Мінстату України від 29.05.97 № 131.

Інструкція щодо заповнення форми державного статистичного спостереження № 1-РС «Звіт про витрати на утримання робочої сили». Затверджено наказом Державного комітету статистики України від 20 листопада 2006 р. № 524.

Методика розрахунку індексів реальної заробітної плати. Затверджено наказом Держкомстату України від 07 червня 2002 року № 219.

Закон України «Про оплату праці».

Постанова Кабінету Міністрів України від 30 серпня 2002 р. № 1298 «Про оплату праці працівників на основі Єдиної тарифної сітки розрядів і коефіцієнтів з оплати праці працівників установ, закладів та організацій окремих галузей бюджетної сфери» (із змінами і доповненнями).

Лекція 9. Статистичне дослідження економічної активності населення, зайнятості та безробіття

План лекції

- 1. Завдання статистичного вивчення економічної активності населення, зайнятості та безробіття.*
- 2. Економічна активність населення. Концепція МОП щодо економічно активного населення. Економічно неактивне населення.*
- 3. Зайняте населення: чисельність, склад і структура.*
- 4. Безробіття населення, його характеристики. Показники рівня безробіття.*
- 5. Статистичний аналіз причин безробіття. Приховане безробіття.*

1. Завдання статистичного вивчення економічної активності населення, зайнятості та безробіття.

Ринок праці – це невід’ємна складова ринкової економіки, сфера купівлі-продажу робочої сили, що забезпечує життєдіяльність економіки. Вона залежить від багатьох факторів, які взаємодіють у системі соціально-трудова та правових відносин і мають своє відображення, насамперед, у кон’юктурі пропозиції робочої сили та попиту на неї. При цьому «споживачами» робочої сили, як одного з основних ресурсів для виробництва товарів та послуг, виступають підприємства, установи, організації та приватні підприємці, а «постачальниками» — працездатні особи, які з метою забезпечення особистих потреб пропонують свою працю на ринку за ціною, що визначається відповідно до ринкової кон’юктури та відображається у заробітній платі. Тому основними об’єктами статистичного дослідження стану та розвитку ринку праці виступає економічно активне населення, зайняті та безробітні.

Органами статистики досліджуються також трудові ресурси по країні загалом та регіонах. Трудові ресурси – це потенційний ресурс робочої сили, яким суспільство володіє станом на визначений момент часу. Чисельність трудових ресурсів визначається як сума чисельності працездатного населення в працездатному віці та працюючих осіб за межами працездатного віку (підлітки та особи пенсійного віку).

Статистичні дані про економічну активність, зайнятість та безробіття населення необхідні для регулювання ринку праці, забезпеченні соціального захисту населення, організації своєчасної професійної підготовки і перепідготовки кадрів тощо.

Перед статистикою економічної активності, зайнятості та безробіття постають такі завдання:

- збір та узагальнення даних про чисельність економічно активного і економічно неактивного населення, зайнятих і безробітних як складових робочої сили;

- вимірювання рівня економічної активності та економічної неактивності населення, зайнятості та безробіття з метою вивчення стану і тенденцій розвитку ринку праці;

- вивчення працевлаштування населення для оцінки ситуації на ринку праці та її прогнозування;

- вивчення складу і структури економічно активного і економічно неактивного населення, зайнятих і безробітних з метою інформаційного забезпечення розробки та реалізації заходів Державної програми зайнятості;

- оцінювання взаємозв'язку між зайнятістю, доходом, змістом і чинниками мотивації праці.

Виконання цих завдань є передумовою статистичного оцінювання пропозиції робочої сили та її фактичного використання на ринку праці [36]. Їхнє рішення ґрунтується на застосуванні спектру джерел інформації: вибіркового обстеження населення (домогосподарств) з питань економічної активності, Всеукраїнського перепису населення, державних статистичних спостережень з питань статистики праці, адміністративних даних Державної служби зайнятості.

2. Економічна активність населення. Концепція МОП щодо економічно активного населення. Економічно неактивне населення.

Відповідно до рекомендацій МОП та 13-ої Міжнародної конференції статистиків праці від 29 жовтня 1982 р. у рамках концепції економічно активного

населення застосовується два поняття: а) *населення, економічно активне у даний період* – стосовно короткого періоду часу, наприклад, тижня, синонімом цього терміну є поняття «робоча сила», б) *звичайно економічно активне населення* – стосовно тривалого періоду часу, наприклад, кварталу або року. Економічно активне населення включає осіб обох статей віком від 15 до 70 років включно, яке впродовж певного періоду часу забезпечує пропозицію робочої сили на ринку праці.

Показник «Чисельність населення, економічно активного у даний момент (або робоча сила)» характеризує поточну ситуацію на ринку праці у контексті економічної активності населення. Це свого роду миттєва фотографія зайнятості та безробіття впродовж конкретного обстежуваного періоду (тиждень, місяць).

Концепція економічної активності або робочої сили передбачає віднесення осіб в залежності від характеру їхньої діяльності впродовж короткого обстежуваного періоду (тиждень або день), на основі правил пріоритетності до однієї з трьох взаємовиключних категорій – зайняті; безробітні; особи, які є поза робочою силою, тобто економічно неактивні. Взаємозв'язок між названими категоріями можна подати таким чином:

$$H = E_a + E_n,$$

де H – все населення віком 15-70 років;

E_a - економічно активне населення (робоча сила);

E_n - економічно неактивне населення (поза робочої силою);

$$E_a = Z + B,$$

де Z - зайняті економічною діяльністю;

B - безробітні (у визначенні МОП).

Концепція звичайної активності базується на критерії «основного виду активності» впродовж тривалого періоду часу. Особа вважається звичайно активною, якщо вона була економічно активною (зайнятою чи безробітною) впродовж тривалого періоду обстежуваного року. Сукупність таких осіб утворює звичайно економічно активне населення. У випадках, коли зайнятість має нерегулярний характер (неповний робочий тиждень), основна активність

визначається з урахуванням кількості днів зайнятості чи безробіття. У рамках концепції звичайної активності допускається, що особи, віднесені до безробітних, впродовж року можуть мати яку-небудь роботу.

Основним та найбільш повним джерелом інформації про економічну активність населення з точки зору реальної пропозиції робочої сили в Україні виступають матеріали вибіркового обстеження населення (домогосподарств) з питань економічної активності. На базі матеріалів зазначених обстежень розраховуються середньомісячні оцінки показників економічної активності, зайнятості та безробіття (за методологією МОП) в середньому за квартал, півріччя, 9 місяців та рік.

За даними вибіркового обстеження населення (домогосподарств) з питань економічної активності (ЕАН), які з січня 2004 р. впроваджені в постійну практику роботи Держкомстату України з щомісячною періодичністю, розраховуються показники, що характеризують населення, активне у даний момент (або робочу силу). На основі даних цих обстежень все населення у віці 15-70 років розподіляється на три групи – зайняті, безробітні, економічно неактивні (рис.9.1).

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

Ключовим фактором формування економічної активності населення виступає працездатність, що насамперед визначається станом здоров'я. Проте сучасний рівень розвитку ринку праці в умовах формування інноваційної моделі ринкової економіки висуває все вищі вимоги до освітнього та професійно-кваліфікаційного рівня працездатних осіб. Важливим узагальнюючим фактором формування економічної активності є також соціально-економічні умови життєдіяльності, зокрема психологічні настанови й економічні стимули трудової діяльності. Ці умови визначаються соціально-демографічними, демоекономічними, соціопсихологічними та економічними факторами.

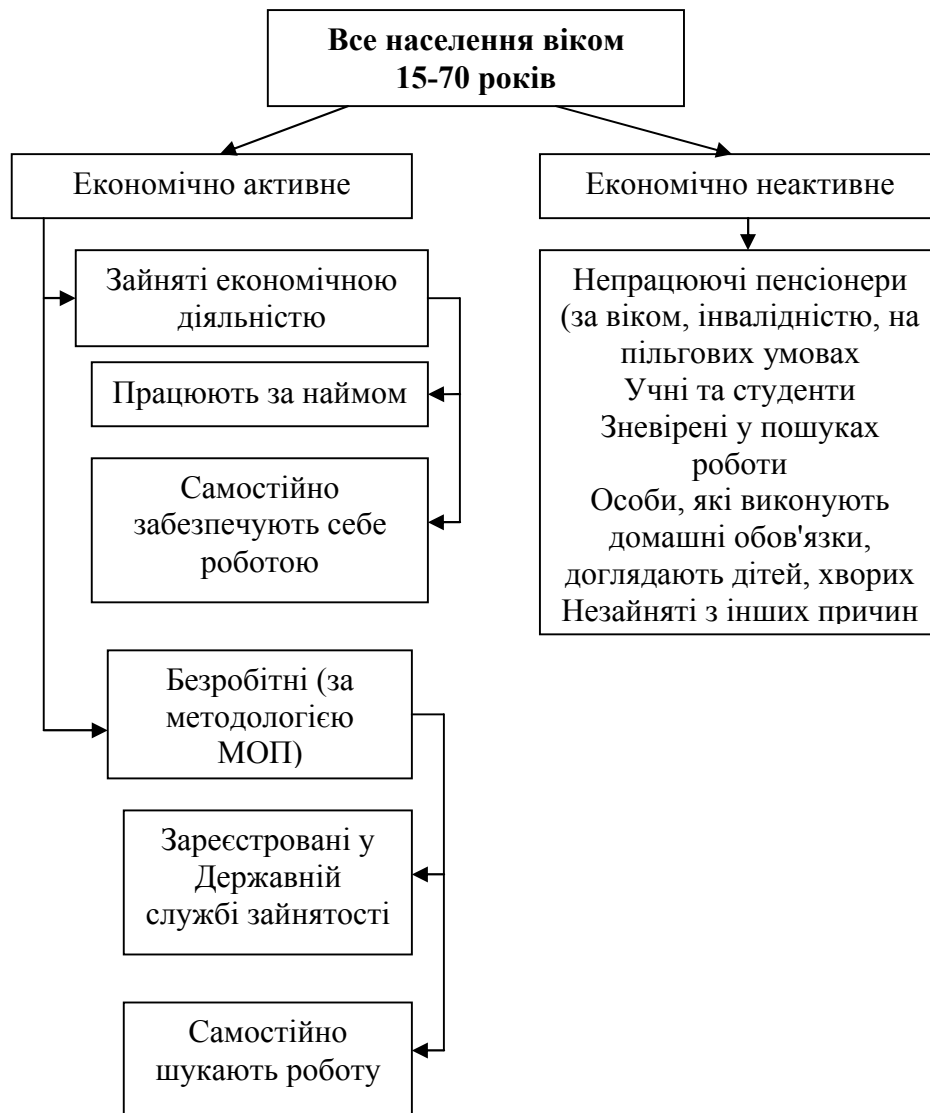


Рис. 9.1. Групування населення віком 15-70 років за економічною активністю¹

Статистичним відображенням пропозиції робочої сили є категорії потенційної, реальної та додаткової пропозиції. Обсяг потенційної пропозиції характеризується показниками чисельності, складу та структури працездатного населення за різноманітними ознаками, що залежать від чисельності та складу всього населення, стану здоров'я та ступеня працездатності, територіального розміщення та переміщення населення, а також соціально-економічного розвитку країни та її регіонів.

¹ Статистика ринку праці: міжнародні стандарти та національний досвід: Навчальний посібник. За ред. Н.С.Власенко, Н.В.Григорович, Н.В.Рубльової. – К.: ТОВ «Август Трейд», 2006. – с. 96

Обсяг реальної пропозиції оцінюється показниками чисельності, складу та структури економічно активного населення. Чисельність економічно активного населення виступає об'єктивною межею пропозиції робочої сили.

Для характеристики економічно активного населення у міжнародній практиці застосовуються групування, які умовно можливо об'єднати у два типи – загальнодемографічні та соціально-економічні. Загальнодемографічні групування стосуються не тільки економічно активного населення (зайнятих та безробітних), але й всього населення. До цього типу групувань у національній статистичній практиці відносяться групування за:

- статтю та віком;
- адміністративно-територіальним устроєм країни;
- місцем проживання (типом поселення);
- рівнем освіти.

Соціально-економічні групування стосуються безпосередньо економічно активного населення та характеризують його місце у процесі економічної діяльності. Характерним прикладом такого групування є Міжнародна класифікація статусу зайнятості. На основі абсолютних даних про кількість економічно активного, зайнятого та безробітного населення як за окремими статево-віковими групами, так і для усієї сукупності осіб віком 15-70 років, розраховуються рівні (коефіцієнти) економічної активності, зайнятості та безробіття. Названі коефіцієнти можна розраховувати по відношенню до таких баз порівнянь:

- до загальної кількості населення;
- до чисельності економічно активного населення.

У національній статистичній практиці рівні економічної активності та зайнятості зазвичай розраховують по відношенню до кількості населення віком 15-70 років (або іншої вікової групи), а безробіття – до кількості економічно активного населення, а також за відповідними групами.

Розрахунок рівня економічної активності населення (P_a) здійснюють за формулою:

$$P_a = \frac{E_a}{H} \times 100,$$

де E_a – кількість економічно активного населення;
 H – кількість населення віком 15-70 років.

Рівні економічної активності можна обчислювати для окремих груп населення, зокрема для населення працездатного віку або іншої вікової групи, для міського і сільського населення, а також для регіонів

Наприклад, у 2007 р. чисельність економічно активного населення віком 15-70 років становила 22,3 млн. осіб, з яких 20,9 млн. осіб або 93,7% були зайняті економічною діяльністю, а 1,4 млн. осіб (6,3%) відповідно до методології МОП класифікувалися як безробітні. Чисельність економічно активного населення працездатного віку становила відповідно 20,6 млн. осіб, з них 19,2 млн. осіб (93,2%) класифіковані як зайняті, а 1,4 млн. осіб (6,8%) – як безробітні¹.

Рівень економічної активності населення віком 15-70 років становив у 2007 р. 62,6%, у міських поселеннях – 61,6%, у сільській місцевості – 65,1%. Рівень зайнятості та безробіття дорівнював відповідно 58,7% і 6,4%, при цьому в міських поселеннях значення цих показників становили 57,4% і 6,8%, а у сільській місцевості – 61,5% і 5,4%².

Найвищий рівень економічної активності був характерним для осіб віком від 30 до 49 років, проте найнижчий – у молоді віком 15-24 років та осіб віком 60-70 років. Помітно вищий рівень економічної активності сільського населення у віці 15-24 роки та 50 років і старші (рис.9.2).

¹ Економічна активність населення України 2007. Стат. збірник. – К.: Державний комітет статистики України, 2008. – с. 56,73

² Економічна активність населення України 2007. Стат. збірник. – К.: Державний комітет статистики України, 2008. – с. 56

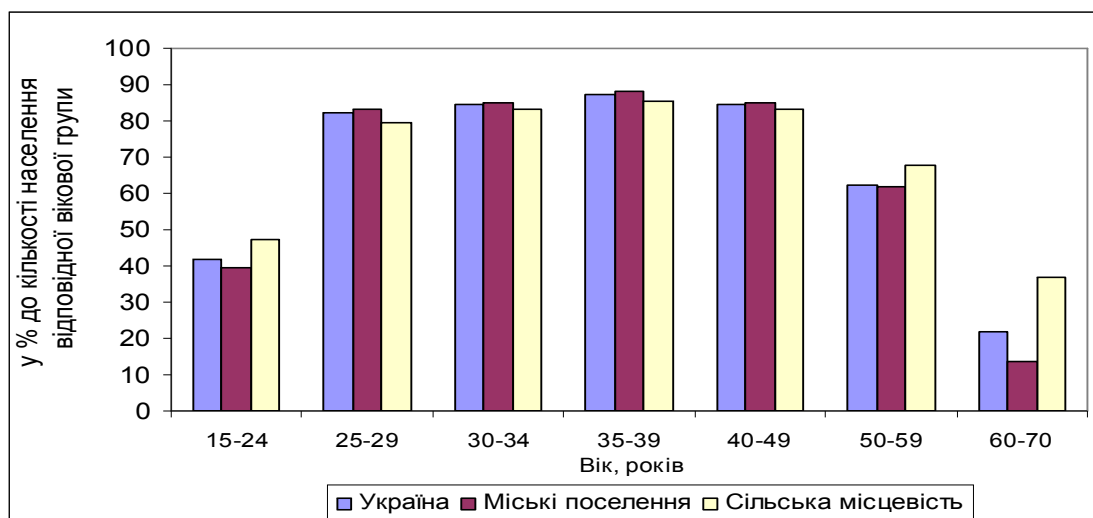


Рис.9.2. Рівень економічної активності населення України за віковими групами і типом поселення у 2007 році¹.

Кон'юнктуру ринку праці значною мірою характеризують показники, що відображають освітній рівень робочої сили. Найвищий рівень економічної активності характерний для осіб, які мають повну вищу освіту. Економічна активність населення помітно варіює залежно від рівня освіти та статі, при цьому найвищі значення рівня економічної активності у чоловіків і жінок, які мають повну вищу освіту, а найнижчий – у осіб, які мають початкову загальну або не мають освіти (рис. 9.3).

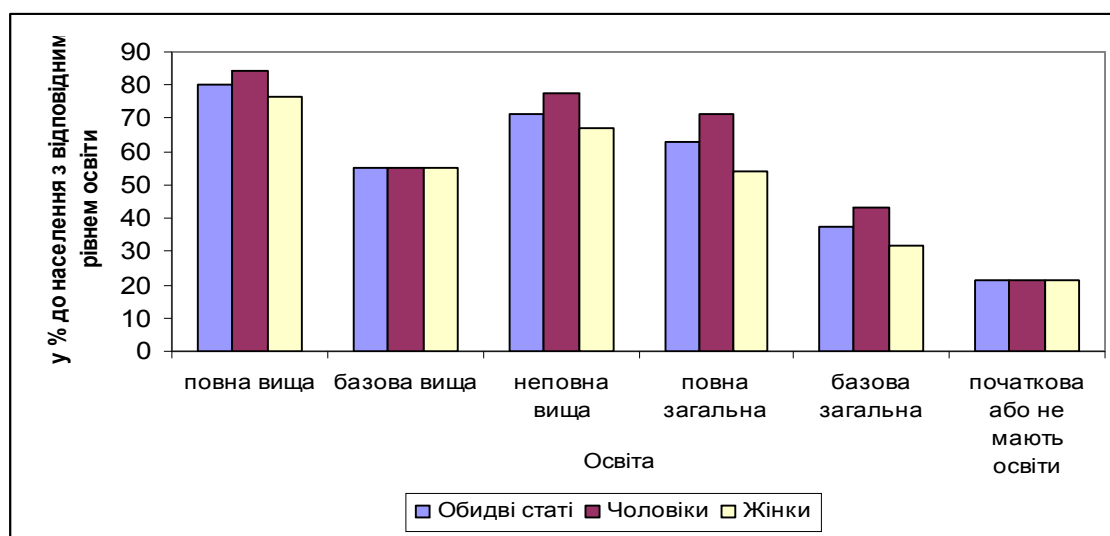


Рис. 9.3. Рівень економічної активності населення за статтю і рівнем освіти¹

¹ Економічна активність населення України 2007. Стат. збірник. – К.: Державний комітет статистики України, 2008. – с. 58-59

Трудові ресурси – потенційний ресурс робочої сили, яким суспільство володіє на певний момент часу. Чисельність трудових ресурсів дорівнює сумі кількості працездатного населення працездатного віку та кількості працюючих осіб за межами працездатного віку (підлітки та особи пенсійного віку).

Відповідно до чинного законодавства встановлено працездатний вік для жінок 16-54 років, для чоловіків – 16-59 років. До непрацездатного населення працездатного віку належать непрацюючі інваліди I і II групи та непрацюючі пенсіонери, що одержують пенсію за віком на пільгових умовах.

Економічно неактивне населення – це особи, які впродовж періоду спостереження не входять до складу робочої сили, тобто не є зайнятими або безробітними (у визначенні МОП) та існують за рахунок утримання сім'єю або суспільством.

Відбувається постійний перехід частини населення зі стану економічної активності до стану економічної неактивності (вихід на пенсію, навчання з відривом від виробництва, тимчасове припинення трудової діяльності та ін.), а з іншого боку – частина населення постійно входить до складу економічно активного населення (студенти після закінчення навчальних закладів; жінки, що відновлюють роботу, які до цього займалися доглядом за дітьми і домашнім господарством; пенсіонери вимушені відновити трудову діяльність з різних причин (низький розмір пенсії або прагнення суспільної користі тощо); частина населення, що вступає в працездатний вік і пропонує свої послуги на ринку праці тощо).

Чисельність економічно неактивного населення ($E_{на}$) може бути визначена як різниця між чисельністю населення віком 15-70 років (H) і чисельністю робочої сили, тобто економічно активного населення (E_a):

$$E_{на} = H - E_a .$$

Статистичний аналіз соціальних груп економічно неактивного населення спрямований на визначення потенціалу їх входження до робочої сили та виходу з її складу, а також джерел засобів їх існування. Аналізуючи потенціал формування

¹ Економічна активність населення України 2007. Стат. збірник. – К.: Державний комітет статистики України, 2008. – с. 65

складу економічно неактивного населення, слід враховувати його природний рух, оскільки загальна тенденція щодо «старіння» постійного населення України обумовлює збільшення кількості осіб старше працездатного віку, переважна більшість яких знаходиться поза робочою силою (економічно неактивні).

Вибіркові обстеження з питань економічної активності (ЕАН) дозволяють здійснити комплексний аналіз показників динаміки економічно неактивного населення віком 15-70 років та його структури за статтю, типом поселення, регіоном проживання, віковими групами та соціальними категоріями. В аналітичних цілях розраховується рівень економічної неактивності населення ($P_{на}$) як відношення (у відсотках) кількості економічно неактивного населення до загальної кількості населення за формулою:

$$P_{на} = \frac{E_{на}}{H} \times 100.$$

З урахуванням того, що рівень економічної неактивності є різницею між 100% і рівнем економічної активності, формула його розрахунку має такий вигляд:

$$P_{на} = 100 - P_a.$$

Згідно з міжнародними рекомендаціями сформовані соціальні групи населення віком 15-70 років, що віддзеркалюють його «відстань» від робочої сили впродовж обстежуваного періоду:

а) населення працездатного віку:

- пенсіонери по інвалідності та на пільгових умовах, а також ті, які оформлюють дострокову пенсію;

- учні, студенти;

- зайняті в домашньому господарстві;

- перебували на утриманні;

- не відносилися до економічно активного населення, оскільки хворіли на момент спостереження;

- зневірені у пошуках роботи;

- не знали, де і як шукати роботу;

- вважали, що немає підходящої роботи;

- робота носила сезонний характер;
- сподівалися повернутися на попередню роботу;
- отримали повідомлення про призов на військову службу;

б) населення старше працездатного віку – пенсіонери за віком.

У 2007 р. чисельність економічно неактивного населення в Україні становила 13,3 млн. осіб, у тому числі жінки – 8,1 млн. осіб (60,8%), чоловіки – 5,2 млн. осіб (39,2%). Питома вага у складі економічно неактивного населення міських жителів дорівнювала 71,9%, а сільських – 28,1%¹. Основними причинами економічної неактивності населення є вихід на пенсію за віком, по інвалідності, на пільгових умовах, навчання, зайнятість у домашньому господарстві (рис.9.4).

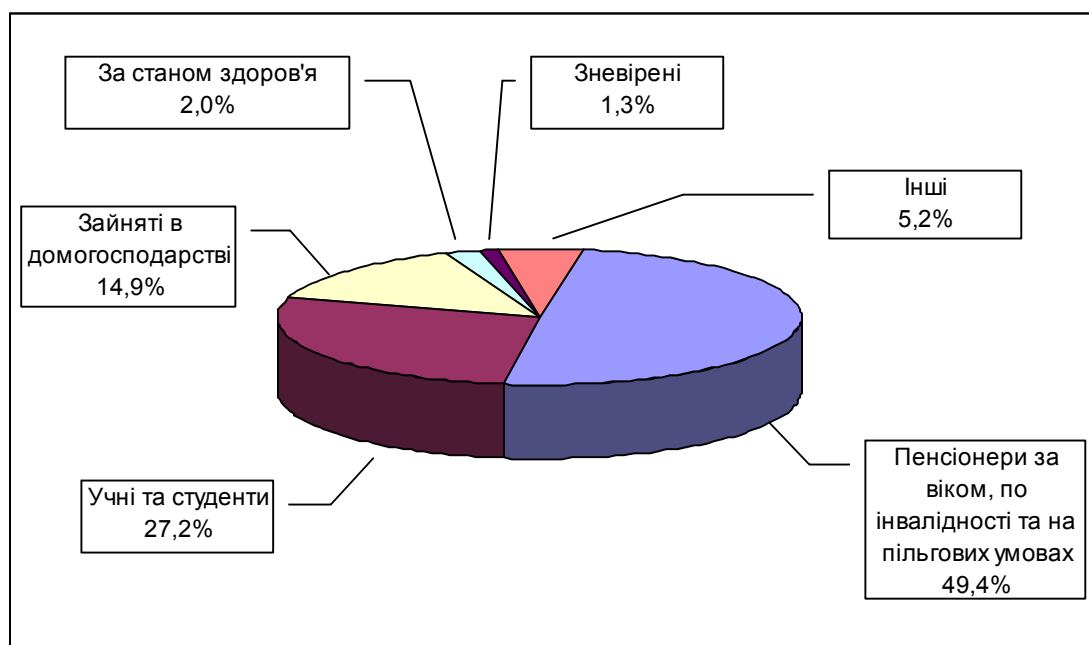


Рис. 9.4. Структура населення України за причинами економічної неактивності у 2007 р.²

Економічно неактивне населення працездатного віку є більш наближеним до робочої сили, ніж категорія осіб пенсійного віку. У його складі за соціальною структурою найбільша питома вага належить студентам та учням денної форми навчання. Найбільший потенціал входження до робочої сили виявляють такі

¹ Економічна активність населення України 2007. Стат. збірник. – К.: Державний комітет статистики України, 2008. – с. 114

² Економічна активність населення України 2007. Стат. збірник. – К.: Державний комітет статистики України, 2008. – с. 115

категорії економічно неактивного населення працездатного віку, як зневірені у пошуках роботи та особи, які не шукають роботу через те, що не знають як її знайти або переконані, що для них немає підходящої роботи.

3. Зайняте населення: чисельність, склад і структура.

Зайнятість - одне з найважливіших соціально-економічних явищ ринку праці. Її статистичне відображення неодноразово обговорювалося на міжнародних конференціях статистиків праці, що скликаються Міжнародним бюро праці кожні п'ять років. У відповідності до концепції робочої сили, що відповідає міжнародним стандартам, зайнятість та безробіття розглядаються як дві взаємозалежні характеристики ринку праці. Рівновазі економічної системи відповідає певний рівень зайнятості. При цьому якщо попит на працю перевищує існуючий обсяг зайнятості, це обумовлює наявність безробіття. Проте це перевищення має певні межі з точки зору економічної та соціальної стабільності суспільства. Тому в країнах з ринковою економікою зайнятість та безробіття вивчаються на систематичній основі.

Існування населення будь-якої країни можливо лише завдяки діяльності, яка здатна задовольнити власні та суспільні потреби. Залучення населення у суспільне виробництво характеризує зайнятість. З точки зору статистики зайнятість населення – це система соціально-економічних та правових відносин, пов'язаних з участю людей у суспільному виробництві, яка забезпечує їм заробіток чи доход. В обсязі реальної пропозиції робочої сили показники чисельності та структури зайнятого населення характеризують пропозицію робочої сили, що охоплена попитом з боку роботодавців.

Зайнятість оцінюється кількістю працюючих осіб. Роботою вважається будь-яка діяльність у сфері виробництва товарів або послуг, що визначена статистикою національних рахунків, і яка охоплює все ринкове виробництво, а також деякі види неринкового виробництва. Оскільки поняття зайнятості досить широке, облік кількості зайнятих доповнюється даними про робочий час, оплату та умови їхньої праці. Це доцільно робити з метою виокремлення серед зайнятого населення

окремих груп залежно від міри участі у складі робочої сили, а також здійснення оцінки ефективності використання робочої сили за галузями економіки (видами економічної діяльності).

У міжнародній статистичній практиці для характеристики зайнятого населення застосовують такі важливі групування:

- за статтю та віком;
- за професійно-освітнім рівнем;
- за стажем трудової діяльності;
- за рівнем доходів та наявністю соціальних пільг;
- за видами економічної діяльності;
- за статусами зайнятості;
- за тривалістю робочого часу та рухом робочої сили.

Найбільшим за охопленням одиниць спостереження джерелом інформації про зайнятість населення є Всеукраїнський перепис населення. Водночас вибірккові обстеження населення з питань економічної активності (ЕАН) дозволяють у відповідності до міжнародних стандартів оцінити динаміку цього явища у міжпереписний період та надають інформацію про склад різних соціально-економічних категорій зайнятого населення. Зайнятість населення досліджується також за первинними даними, одержаними від суб'єктів господарювання у вигляді статистичної звітності з праці.

Зайнятими економічною діяльністю (надалі – зайнятими) за даними ЕАН вважаються особи віком 15-70 років, які впродовж обстежуваного тижня відповідали таким критеріям:

- працювали впродовж обстежуваного тижня хоча б 1 годину;
- за наймом за винагороду в грошовому чи натуральному вигляді, індивідуально (самостійно), у окремих громадян або на власному (сімейному) підприємстві;
- безкоштовно на підприємстві, у бізнесі, що належить будь-якому з членів домогосподарства, або в особистому селянському господарстві з метою реалізації продукції, виробленої внаслідок цієї діяльності;

– ті, які були тимчасово відсутні на роботі, тобто формально мали робоче місце, власне підприємство (бізнес), але не працювали впродовж обстежуваного періоду з незалежних від них особисто обставин.

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.

До складу зайнятого населення не включаються особи, які виконують неоплачувану громадську чи добровільну роботу, та особи, які виконують тільки домашні обов'язки. Громадська добровільна діяльність не є економічною і має три визначальні риси: а) не повинна оплачуватись; б) виконується за власним бажанням, без примусу; в) виконується для організації, громади чи особи, з якою відсутні родинні зв'язки, поза власного домашнього господарства.

Рівень зайнятості населення (P_3) є основним відносним показником, який розраховують як відношення (у процентах) кількості зайнятих (Z) до загальної кількості населення віком 15-70 років (H):

$$P_3 = \frac{Z}{H} \times 100.$$

Для більш деталізованої характеристики зайнятості цей показник розраховують для окремих вікових груп населення, а також за статтю і типом поселення.

Визначення обсягів зайнятості у неформальному секторі економіки здійснюється починаючи з 1999 р. відповідно до методики, розробленої на основі положень Резолюції щодо статистики зайнятості в неформальному секторі, що прийнята на 15-ій Міжнародній конференції статистиків праці (28 січня 1993 р.) До неформального сектору відносять усіх зайнятих на незареєстрованих виробничих одиницях сектору домашніх господарств, що відповідають таким критеріям:

- ринкова спрямованість економічної діяльності;
- обмежене число працівників;
- відсутність державної реєстрації підприємницької діяльності.

З урахуванням національних особливостей щодо поширення неформальних трудових відносин, включають також осіб, які працювали за усною домовленістю з роботодавцем в офіційному секторі, тобто без укладання офіційного трудового договору (контракту).

Рівень зайнятості у неформальному секторі економіки визначається як відношення (у відсотках) кількості зайнятих у неформальному секторі віком 15-70 років до всього зайнятого населення зазначеного віку або за відповідною соціально-демографічною групою.

Слід зауважити, що уяву про кількість зайнятого населення також надають дані державних статистичних спостережень підприємств, установ та організацій з питань статистики праці (статистика підприємств). На відміну від даних статистики підприємств, показники зайнятості за матеріалами вибірових обстежень (ЕАН) розраховуються за місцем постійного проживання населення, а не за місцем прикладання його праці (за місцем знаходження робочого місця). Цим пояснюються розбіжності при порівнянні даних регіонального розподілу зайнятого населення за вказаними альтернативними джерелами інформації. Відхилення у даних також обумовлюються різницею у рівнях охоплення одиниць спостереження, відмінностями щодо методології та періоду збору відповідних первинних даних. У регіональному розрізі дані щодо зайнятості, визначені за місцем проживання працівників та фактичним місцем їх роботи, можуть відрізнятися внаслідок поширення м'ягтнкової та трудової міграції робочої сили.

Наразі оцінки щодо розподілу зайнятого населення за видами економічної діяльності, порівняно з відповідними даними статистики підприємств, не можна вважати достатньо точними через суб'єктивність відповідей респондентів. Водночас перевага даних за ЕАН полягає у охопленні специфічних видів незареєстрованої зайнятості. Тому при розподілі зайнятого населення за видами економічної діяльності наймані працівники враховуються за місцем прикладання їх праці, тобто за місцем знаходження підприємства або його структурного підрозділу. Працівники сектору самостійної зайнятості розподіляються за видами економічної діяльності, визначеними респондентами під час їх опитування.

Групування зайнятого населення за видами економічної діяльності здійснюється на основі Національного класифікатора України «Класифікація видів економічної діяльності» (КВЕД). Слід зазначити, що за матеріалами ЕАН здійснюється розробка даних за статусами зайнятості населення у відповідності до Міжнародної класифікації статусу зайнятих (ІКСЕ-93), розробленої на основі рекомендацій 15-ої Міжнародної конференції статистиків праці.

В основу класифікації статусів зайнятості покладено розподіл зайнятого населення на ряд категорій (рис. 9.5).



Рис. 9.5 Класифікація статусів зайнятості¹

Працюючі не за наймом у секторі самостійної зайнятості – особи, які, на відміну від найманих працівників, самостійно здійснюють свою трудову діяльність на базі організації та ведення господарської діяльності фізичної або юридичної особи, відповідають за результативність та ефективність цієї діяльності, а також за виконання зобов'язань по відношенню до інших осіб, зокрема щодо виконання умов трудових договорів з найманими працівниками тощо.

¹ Економічна активність населення України 2007: Стат. збірник / Державний комітет статистики України, 2008. – с. 13.

Роботодавці – це особи, які працюють на власному підприємстві із залученням на постійній основі найманих працівників. Самозайняті – особи, зайняті індивідуальною трудовою діяльністю, яку здійснюють самостійно, тобто без залучення постійних найманих працівників. Безкоштовно працюючі члени сім'ї – особи, які працюють без оплати на сімейному підприємстві, що очолює родич (у випадку, якщо ця діяльність відноситься до економічної).

4. Безробіття населення, його характеристики. Показники рівня безробіття.

Безробіття – соціально-економічне явище, за якого частина працездатного населення хоче працювати, але не може знайти роботу, стає надлишковою, поповнюючи резервну армію праці. У політекономічному аспекті безробіття означає виробничі відносини між протилежними класами і державою з приводу економічного відчуження частини працездатного населення від власності на робочу силу та її відтворення на звуженій основі. Безробітними у розвинених країнах світу визнаються працездатні громадяни працездатного віку, які з незалежних від них причин не мають заробітку і трудового доходу, зареєстровані в державній службі зайнятості як особи, що шукають роботу. Вони здатні до праці, готові працювати, але не отримують від служби зайнятості належної роботи, яка відповідає їх професійній підготовці, стажу, досвіду тощо. Вперше безробіття з'явилося у Великобританії на початку XIX ст., але масовим і хронічним воно стає у XX ст., охоплюючи економіку розвинених країн навіть у фазі пожвавлення і піднесення. Існують такі види безробіття: 1) фрикційне (пов'язане з плинністю робочої сили і переходом від одного виду діяльності до іншого); 2) структурне (безробіття за наявності вакантних робочих місць внаслідок професійної невідповідності, географічної віддаленості місця роботи, недостатньої кваліфікації тощо); 3) технологічне (витіснення працівників внаслідок упровадження нової, як правило, автоматизованої техніки й технології); 4) сезонне (працевлаштування протягом певного періоду, як правило, у сільському господарстві); 5) організаційне (зростання кількості безробітних внаслідок поліпшення організації та управління)

[1,51]. Добровільне безробіття – безробіття, за якого частина працездатного населення не бажає працювати за таку заробітну плату, яка сформувалася на ринку праці.

Згідно з класичною економічною теорією безробіття - це соціально-економічне явище, за якого частина економічно активного населення не зайнята у суспільному виробництві. Це категорія населення, яке не може застосувати свою робочу силу, стає «зайвим», позбавленим можливості на різний за тривалістю термін трудитися й одержувати трудовий дохід. Безробіття - природний супутник ринку праці, що викликає соціальну напруженість у суспільстві. Негативними соціально-економічними наслідками безробіття є: зростання чисельності населення, що відноситься до маргінальних груп; збільшення числа кримінальних елементів у суспільстві; підвищення психологічної пригніченості безробітних; збільшення числа самогубств, чисельності алкоголіків і наркоманів; зниження природного приросту населення і тривалості життя.

Безробіття офіційно зареєстроване – загальна кількість осіб, які подали заяви до державної служби зайнятості про надання допомоги у працевлаштуванні.

Безробіття приховане – наявність значної кількості безробітних, яких офіційна статистика не враховує, наприклад, працівники у тривалих відпустках, зайняті по кілька годин на тиждень тощо. Приховане безробіття має місце в багатьох розвинених країнах з різних причин, зокрема недосконалої методики обліку. небажання громадян звертатися до державних служб зайнятості тощо.

Єдиним джерелом інформації про безробіття в Україні з 1991 року до 1995 року був адміністративний облік безробітних державною службою зайнятості. Однак, як свідчить міжнародний і вітчизняний досвід, до служб зайнятості за допомогою переважно звертаються особи менш конкурентоспроможні на ринку праці, соціально вразливі категорії населення, котрі складають меншу частку загального числа непрацюючих. Чимало безробітних психологічно не схильні чи взагалі не бажають реєструватися у службі зайнятості та покладаються у пошуках роботи на власні сили, друзів, родичів. Починаючи з 1995 року органами державної статистики на підставі матеріалів вибіркового обстеження населення

(домогосподарств) з питань економічної активності здійснюється розрахунок абсолютних та відносних показників безробіття, відповідно до рекомендацій Резолюції 13 Міжнародної конференції статистиків праці (29 жовтня 1982р.), що відносилися до статистики економічно активного населення, зайнятості, безробіття та неповної зайнятості.

В основу методологічного визначення показника безробіття за методологією МОП покладено таке положення. Безробітні, визначені за методологією МОП – особи віком 15-70 років (zareєстровані та незareєстровані в державній службі зайнятості), які одночасно відповідають трьом основним 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 протягом останніх чотирьох тижнів з метою знайти оплачувану роботу за наймом чи на власному підприємстві;
- в) були готові приступити до роботи впродовж двох найближчих тижнів, тобто почати працювати за плату за наймом або на власному підприємстві.

До категорії безробітних відносяться 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 державної служби зайнятості населення.

Відповідно до міжнародних стандартів для того, щоб особа вважалася безробітною, вона повинна активно шукати роботу. Пошук роботи визначається як здійснення конкретних кроків впродовж останніх чотирьох тижнів з метою знайти оплачувану роботу за наймом чи організувати власну справу. У випадках, коли звичайні способи пошуку роботи непридатні, коли ринок праці достатньо не організований або обмежений за масштабами, коли здатність поглинути робочу силу у даний момент обмежена, можливе застосування послаблення стандартного визначення безробіття, тобто використання тільки критеріїв пошуку роботи (а) та готовності приступити до роботи (в) для визначення статусу безробітної особи.

У відповідності до концепції робочої сили безробіття трактується як ситуація повної відсутності роботи. Поряд з валовим внутрішнім продуктом та інфляцією рівень безробіття є одним з трьох найважливіших індикаторів функціонування економіки. Його динаміка характеризує здатність економіки забезпечити робочими місцями економічно активне населення країни.

Характеристиками безробіття, які використовують у статистичному дослідженні ринку праці, є:

- рівень безробіття;
- тривалість безробіття;
- тривалість незайнятості;
- тривалість пошуку роботи;
- причини безробіття:
 - втрата роботи (вимушене звільнення з різних причин);
 - звільнення за власним бажанням;
 - повторне входження на ринок праці;
 - нові учасники ринку праці;
 - тимчасове звільнення (відсутність пошуків нової роботи) чи пошуки (нової) роботи;
 - пошуки роботи з повним чи неповним робочим днем;
 - професія, галузь та статус за останнім місцем роботи;
 - тривалість незайнятості.

Для аналізу ситуації, що склалася на ринку праці доцільно застосувати декілька показників рівня безробіття:

- рівень безробіття (за методологією МОП);
- рівень зареєстрованого безробіття;
- рівень довготривалого безробіття;
- рівень безробіття з різних причин;
- розширений показник рівня безробіття;
- рівень загального дефіциту попиту на працю.

Рівень безробіття населення віком 15-70 років (за методологією МОП), розрахований як відношення (у відсотках) кількості безробітних до економічно активного населення відповідного віку:

$$P_{\sigma} = \frac{B}{E_a} \times 100 = \frac{B}{3 + B} \times 100.$$

Органами статистики за матеріалами ЕАН визначається кількість безробітного населення в середньому за квартал і за рік, а також у розрізі статі й типу поселення (табл. 9.1).

Таблиця 9.1

Склад та структура безробітних за статтю і місцем проживання у 2007 р.¹

	Безробітна населення віком 15-70 років, тис. осіб/%	шукали роботу	намагалися організувати власну справу	знайшли роботу	
				приступають до неї впродовж двох найближчих тижнів	чекають відповіді
Все населення	1417,6 100	1348,1 95,1	14,2 1,0	11,3 0,8	43,9 3,1
Жінки	646,9 100	621,0 96,0	4,5 0,7	3,9 0,6	17,5 2,7
Чоловіки	770,7 100	727,5 94,4	9,2 1,2	6,9 0,9	27,0 3,5
Міське населення	1038,2 100	993,6 95,7	10,4 1,0	6,2 0,6	28,0 2,7
Сільське населення	379,4 100	355,5 93,7	3,4 0,9	3,4 0,9	17,1 4,5

Одним з секторів безробіття є зареєстрована його частина, тобто особи, які перебувають на обліку в державній службі зайнятості та мають статус безробітних відповідно до статті 2 Закону України «Про зайнятість населення»: Отже, безробітними визнаються працездатні громадяни працездатного віку, які через відсутність роботи не мають заробітку або інших передбачених законодавством доходів і зареєстровані у державній службі зайнятості як такі, що шукають роботу, готові та здатні приступити до підходящої роботи. Безробітними визнаються також

¹ Економічна активність населення України 2007: Стат. збірник / Державний комітет статистики України, 2008. – с.102.

інваліди, які не досягли пенсійного віку, не працюють і зареєстровані як такі, що шукають роботу. В той час не можуть бути визнані безробітними громадяни:

а) віком до 16 років, за винятком тих, які працювали і були вивільнені у зв'язку із змінами в організації виробництва і праці, реорганізацією, перепрофілюванням і ліквідацією підприємства, установи і організації або скороченням чисельності (штату);

б) які вперше шукають роботу і не мають професії (спеціальності), в тому числі випускники загальноосвітніх шкіл, у разі відмови їх від проходження професійної підготовки або від оплачуваної роботи, включаючи роботу тимчасового характеру яка не потребує професійної підготовки;

в) які відмовились від двох пропозицій підходящої роботи з моменту реєстрації їх у службі зайнятості як осіб, які шукають роботу;

г) які мають право на пенсію за віком, у тому числі на пільгових умовах, на пенсію за вислугу років або досягли встановленого законом пенсійного віку.

Слід відмітити, що рішення про надання громадянам статусу безробітних приймається державною службою зайнятості у разі відсутності підходящої роботи з восьмого дня після реєстрації у центрі зайнятості за місцем проживання як таких, що шукають роботу.

Показники зареєстрованого безробіття за даними державної служби зайнятості поряд з оцінками безробіття у визначенні МОП, що отримують на базі матеріалів ЕАН, широко застосовуються в міжнародній статистичній практиці для порівнянь не тільки країн СНД, але й країн Європейського Союзу, зокрема, у Франції та Великобританії, а також Сполучених Штатах Америки. Зазначені дані використовуються для аналізу тенденцій розвитку ринку праці. При цьому, напрямки аналітичної роботи спрямовані на оцінку двох різних характеристик суспільно-економічного розвитку країни:

- безробіття у визначенні МОП характеризує тенденції та забезпечує оцінку загального стану ринку праці щодо пропозиції робочої сили, використовується для прогнозування та розробки політики у сфері соціально-трудова відносин;

- зареєстроване безробіття стосується лише категорії населення, що звертається за допомогою у пошуках роботи та отриманні інших соціальних послуг до державної служби зайнятості. Показники щодо обсягів та інших характеристик соціальних послуг, отриманих зареєстрованими безробітними у державній службі зайнятості, є важливими для оцінки поточної ситуації у сфері соціального захисту населення від безробіття на територіальному рівні (область, місто, район).

Співвідношення двох названих показників надає можливість оцінити ефективність державної політики у сфері зайнятості та запобігання масовому безробіттю, а також, певною мірою, ступінь довіри громадян до держави стосовно питання працевлаштування та ефективності державного соціального страхування на випадок безробіття. Наразі використання тільки адміністративних та юридичних норм і вимог (перш за все обов'язкової реєстрації у центрах зайнятості, розповсюдження офіційного статусу тільки на працездатне населення працездатного віку) не відображатиме реальну ситуацію на ринку праці. За своїм призначенням інформація про зареєстроване безробіття може використовуватися, в основному, для власних потреб державної служби зайнятості (системи страхування на випадок безробіття) - для прогнозування, планування та фінансування державної політики і програм зайнятості.

Рівень зареєстрованого безробіття – відношення (у відсотках) кількості безробітних, зареєстрованих у державній службі зайнятості, до середньорічної кількості населення працездатного віку.

З метою здійснення порівнянь з даними вибіркового обстеження населення з питань економічної активності, проводиться розрахунок середньої за рік кількості зареєстрованих безробітних. Середньомісячна чисельність зареєстрованих безробітних розраховується за формулою середньої хронологічної.

Тривалість безробіття - проміжок часу, протягом якого особа шукає роботу, з моменту початку пошуку роботи і до обстежуваного періоду. За матеріалами вибірових обстежень відносно безробітних (за методологією МОП) публікуються дані щодо тривалості їх незайнятості та пошуку роботи. Для цілей аналізу тривалості безробіття названої категорії осіб слід застосовувати саме показник

тривалості пошуку роботи, оскільки незайняті громадяни класифікуються як безробітні (за методологією МОП) тільки з того моменту, коли вони розпочинають активний пошук роботи, тобто від ситуації економічної неактивності переходять у стан безробіття. Згідно зі стандартами Євросоюзу довготривалим вважається безробіття тривалістю понад один рік (табл. 9.2).

Таблиця 9.2

Безробітне населення за статтю, місцем проживання і тривалістю незайнятості у 2007 р.¹

	Все населення	Жінки	Чоловіки	Міське населення	Сільське населення
Безробітне населення віком 15-70 років, тис. осіб	1417,6	646,9	770,7	1038,2	379,4
з них особи, які раніше мали роботу, тис. осіб/%	1089,8	494,9	594,9	804,7	285,1
у тому числі за тривалістю незайнятості, %	76,9	76,5	77,2	77,5	75,1
до 1 місяця	7,9	6,7	8,9	8,1	7,1
1-3	20,5	15,5	24,6	21,1	18,9
3-6	20,2	19,8	20,6	18,8	24,2
6-9	10,1	11,3	9,1	9,1	12,8
9-12	6,4	7,7	5,3	6,0	7,6
12 місяців і більше	34,9	39,0	31,5	36,9	29,4
Середня тривалість незайнятості, місяців	13	15	12	14	12

Середня тривалість незайнятості вимірюється середньою кількістю місяців незайнятості на одного безробітного. Середня тривалість пошук роботи характеризує середню кількість місяців тривалості пошуку роботу на одного безробітного (табл. 9.3). Ці показники розраховують у розрізі статі та місця проживання (типу поселення), а також за регіонами.

Середня тривалість зареєстрованого безробіття характеризується середньою кількістю місяців перебування на обліку в державній службі зайнятості зареєстрованих безробітних.

Довготривале безробіття – чисельність або питома вага осіб, які шукали роботу 12 місяців і більше серед усіх безробітних. Цей показник розраховують

¹ Економічна активність населення України 2007: Стат. збірник / Державний комітет статистики України, 2008. – с.108.

окремо як для безробітних (за методологією МОП), так і для зареєстрованих у державній службі зайнятості.

Таблиця 9.3

Безробітне населення (за методологією МОП) за тривалістю пошуку роботи у 2000-2008 рр.

(у середньому за період)

	Безробітне населення віком 15-70 років, тис. осіб	З них особи, які шукали роботу, намагались організувати власну справу		у тому числі за тривалістю пошуку роботи, місяців						Середня тривалість пошуку роботи, місяців
				до 1	від 1 до 3	від 3 до 6	від 6 до 9	від 9 до 12	12 і більше	
		тис. осіб	у %							
2000	2 655,8	2 176,3	81,9	3,6	11,2	11,7	8,5	9,6	55,4	10
2001	2 455,0	2 296,2	93,5	3,1	11,1	11,1	9,5	9,8	55,4	10
2002	2 140,7	2 052,9	95,9	2,7	12,6	11,6	10,1	9,8	53,2	10
2003	2 008,0	1 915,8	95,4	3,1	13,9	12,9	10,5	9,6	50,0	9
2004	1 906,7	1 808,6	94,9	8,0	17,8	15,2	10,9	5,6	42,5	8
2005	1 600,8	1 523,5	95,2	9,7	23,4	20,4	10,7	6,0	29,8	7
2006	1 515,0	1 443,8	95,3	10,9	25,4	21,7	10,7	5,5	25,8	6
2007	1 417,6	1 362,6	96,1	11,9	27,2	22,0	10,6	5,3	23,0	6
2008	1 425,1	1 347,9	94,6	14,6	30,8	19,9	9,0	5,1	20,6	6

Наявність різноманітних даних про безробіття, отриманих з різних джерел інформації, у ряді випадків призводить до ускладнення вибору щодо практичного використання. Такі особливості статистики ринку праці пов'язані з тим, що дані збираються для різних цілей. Вони характеризуються різним охопленням суб'єктів спостереженням, періодичністю, оперативністю та вартістю, методиками розрахунку та концепціями, начебто схожими на перший погляд. Зокрема дані, що характеризують обсяги зареєстрованого безробіття в країні, отримані на підставі даних адміністративних реєстрів державної служби зайнятості, та безробіття, розрахованого за методологією МОП на підставі даних вибіркового обстеження економічної активності населення, яке проводять органи державної статистики, значно відрізняються.

Виходячи з порівняльної характеристики показника безробіття, отриманого з двох різних джерел інформації, цілком зрозуміло, що:

– на підставі адміністративних даних державної служби зайнятості отримується оперативна інформація про обсяги зареєстрованого безробіття, та інші

кількісні та якісні характеристики зареєстрованого у цій установі незайнятого населення, що має статус безробітних;

– за даними вибіркового обстеження домогосподарств здійснюється оцінка загального обсягу безробіття (як зареєстрованого, так і незареєстрованого) відповідно до методології МОП.

Водночас наявні об'єктивні та суб'єктивні причини обмежують практичне застосування кожного з цих показників. Зокрема, стосовно показника безробіття за методологією МОП такими причинами можна назвати неможливість використання цього показника на рівні адміністративних районів (міст). Ця проблема існує практично в усіх країнах, де проводяться вибіркові обстеження робочої сили, обумовлена фінансовими можливостями держави. Виходячи із значної вартості проведення цих обстежень, оптимальний обсяг вибіркової сукупності становить у США, Великобританії, Франції - 0,1% населення, в Україні - 0,15%, Росії - 0,05%. Вагомою причиною також є тривалий термін розробки інформації, що обумовлений специфікою збору та значними обсягами. Слід зазначити, що в Україні терміни розробки та оприлюднення цього показника відповідають вимогам спеціального стандарту поширення даних, розробленого МВФ.

Відносно показника зареєстрованого безробіття, основним недоліком можна назвати неповноту охоплення незайнятих громадян, які самостійно шукають роботу і не звертаються за допомогою до державної служби зайнятості.

5. Статистичний аналіз причин безробіття. Приховане безробіття.

Під причиною безробіття розуміють ту подію, яка спричинила незайнятість особи віком 15-70 років, яка може і хоче працювати. Причини, через які люди стають безробітними, можуть бути самими різними. Це звільнення внаслідок закриття або реконструкції підприємств, неможливість працевлаштування після закінчення навчальних закладів, погіршення стану здоров'я та ін. Найбільшу частку безробітних становлять звільнені за власним бажанням або з економічних причин. При дослідженні безробіття органами статистики виокремлюються такі причини незайнятості населення:

- вивільнення з економічних причин, тобто звільнення у зв'язку зі змінами в організації виробництва, скороченням чисельності або штату працівників;
- звільнення за власним бажанням;
- демобілізація з військової строкової служби;
- не працевлаштовані після закінчення загальноосвітніх, професійно-технічних та вищих навчальних закладів;
- звільнення за станом здоров'я, через оформлення пенсії за віком, інвалідність;
- звільнення у зв'язку з закінченням строку контракту;
- інші.

Основними причинами безробіття, як зареєстрованого, так і за методологією МОП, найчастіше виступають: звільнення за власним бажанням; вивільнення з економічних причин; неможливість знайти роботу після закінчення навчальних закладів. Органами статистики здійснюється групування безробітного населення віком 15-70 років за причинами незайнятості, що дозволяє аналізувати його склад і структуру, вивчати структурні зрушення та закономірності динаміки (табл. 9.4).

Таблиця 9.4

Безробітне населення (за методологією МОП) за причинами незайнятості
у 2000-2008 рр.

(у середньому за період)

	Безробітне населення у віці 15-70 років, усього, тис. осіб	за причинами незайнятості, відсотків						
		вивільнені з економічних причин	звільнені за власним бажанням	демобілізовані з військової строкової служби	не працевлаштовані після закінчення загальноосвітніх та вищих навчальних закладів I-IV рівнів акредитації	звільнені за станом здоров'я, через оформлення пенсії за віком, інвалідністю	звільнені у зв'язку з закінченням строку контракту	інші причини безробіття
2000	2655,8	40,2	29,8	2,3	18,3	1,1	5,1	3,2
2001	2455,0	37,1	33,8	2,3	17,5	1,2	4,8	3,3
2002	2140,7	33,6	37,5	2,2	16,8	0,9	5,6	3,4
2003	2008,0	33,2	38,9	1,7	15,6	1,1	5,9	3,6
2004	1906,7	32,9	37,8	1,7	18,0	1,3	3,6	4,7
2005	1600,8	31,3	35,1	1,5	16,3	1,7	7,7	6,4
2006	1515,0	30,0	37,4	1,1	17,0	1,2	10,3	3,0
2007	1416,7	28,9	38,2	1,2	17,4	0,8	10,3	3,2
2008	1425,1	28,1	38,6	1,2	18,3	0,7	10,9	2,2

Склад і структура безробітних за причинами незайнятості аналізуються у розрізі статі, а також за регіонами. Цікавим є те, що як серед жінок, так і серед чоловіків переважають безробітні, звільнені за власним бажанням і вивільнені з економічних причин (рис. 9.6).

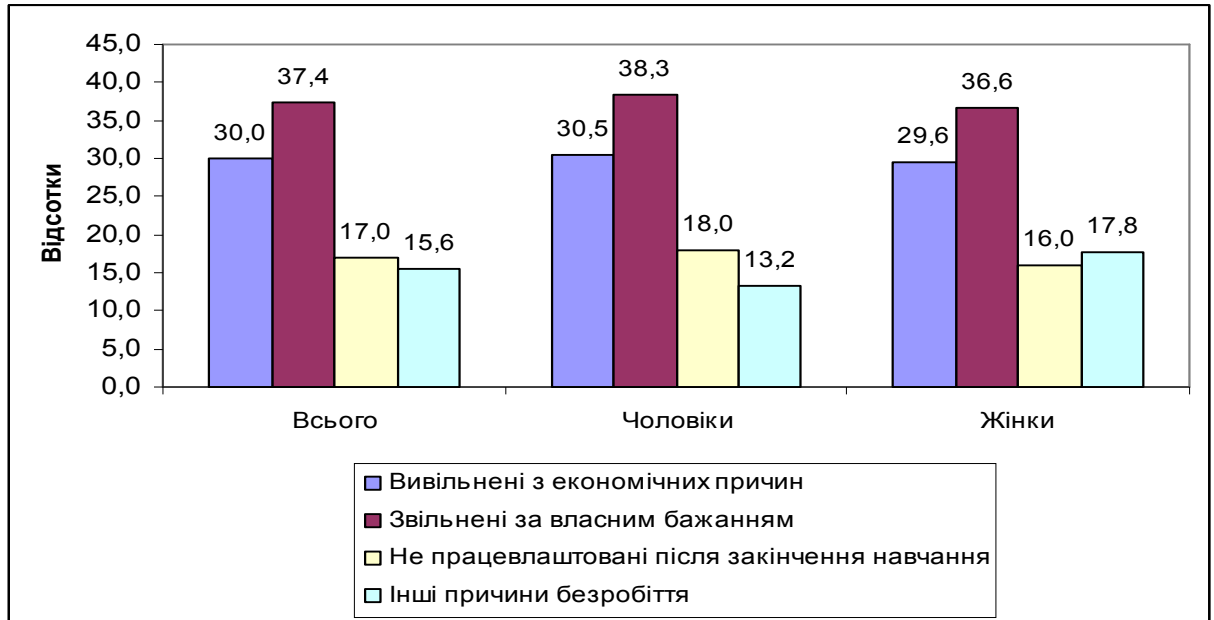


Рис. 9.6. Безробітні (за методологією МОП) за причинами незайнятості та статтю у 2007 р.

Органами статистики визначається кількість звільнених працівників через скорочення штатів (за видами економічної діяльності та регіонами), а також кількість вивільнених працівників з економічних причин (табл. 9.5), до яких належать звільнені за ініціативою адміністрації підприємств, установ та організацій у зв'язку з реорганізацією, ліквідацією виробництва, скороченням кількості або штату (за статтю, категоріями робочих місць, видами економічної діяльності та регіонами).

Термін «приховане безробіття» застосовується як аналітичне поняття, що об'єднує два види прихованого безробіття:

- часткове безробіття, тобто втрата заробітку через скорочення нормальної (встановленої законом або колективним договором) тривалості робочого часу з ініціативи власника або уповноваженого ним органу;

• тимчасове безробіття, або перерва в отриманні заробітку, або скорочення його розміру з причин тимчасової перерви в роботі без припинення трудових відносин за згодою між робітником і власником чи уповноваженим ним органом.

Таблиця 9.5

Динаміка вивільнення працівників за окремими категоріями¹

	2002	2005	2007
Всього фактично вивільнено з підприємств, установ, організацій, тис. осіб	194,5	132,5	85,0
з них			
жінки	115,7	77,3	47,6
чоловіки	78,8	55,2	37,4
у тому числі особи, які займали, у % до підсумку			
робітничі місця	49,5	40,1	39,4
посади службовців	35,4	43,8	46,0
місця, які не потребують спеціальної підготовки	15,1	16,1	14,6

Умови існування прихованого безробіття, визначені МОП:

- неповний робочий день (тиждень) за бажанням працювати більше;
- недостатність доходу за нормальної тривалості робочого дня (тижня);
- кваліфікація виконуваних робіт нижча за кваліфікацію працівника;
- підприємство, на якому працює людина, має низьку продуктивність праці.

Перша умова свідчить про наявне приховане безробіття (кількісний аспект), наступні – про його якісний вияв.

Для встановлення прихованого безробіття слід виробити критерій його оцінювання. Особливо складним є вияв якісного його аспекту. Так, для з'ясування доходів МОП рекомендує порівняти їх з установленою мінімальною ставкою заробітної плати. Для аналізу продуктивності праці, а також відповідності кваліфікації треба проводити спеціальні обстеження підприємств і організацій.

Дійсність показує, що в умовах економічної кризи в Україні набуває поширення використання неповного робочого дня (тижня) і вимушених відпусток, тобто приховане безробіття як наслідок вимушеної неповної зайнятості працівників.

¹ Економічна активність населення України 2007: Стат. збірник / Державний комітет статистики України, 2008. – с.186.

Вимушена неповна зайнятість працівників означає скорочення їхньої нормальної зайнятості у зв'язку зі скороченням або тимчасовим припиненням виробництва, що виявляється у:

- тимчасовому скороченні робочого дня або робочого тижня для окремих груп працівників або всього трудового колективу;
- використанні вимушених відпусток без збереження заробітної плати (тимчасове припинення роботи без припинення трудових відносин).

Вимушена неповна зайнятість може бути виражена як кількістю осіб, котрі працювали в режимі неповного робочого дня (тижня) або перебували у вимушених відпустках, так і втратами робочого часу. Органами статистики визначається кількість працівників, які перебували в умовах вимушеної неповної зайнятості, по країні загалом, за видами економічної діяльності та за видами промислової діяльності, а також за регіонами з виокремленням осіб, які знаходилися в адміністративних відпустках або працювали в режимі неповного робочого дня/тижня (табл. 9.3).

Таблиця 9.3

Динаміка кількості працівників, які перебували в умовах вимушеної неповної зайнятості, за окремими видами економічної діяльності¹

(тис. осіб)

	Знаходились в адміністративних відпустках			Працювали в режимі неповного робочого дня (тижня)		
	2005	2006	2007	2005	2006	2007
Усього	200	137	127	842	620	506
Сільське господарство, мисливство та пов'язані з ним послуги	14	12	9	89	69	49
Промисловість	142	94	88	415	329	275
Будівництво	25	18	15	71	50	39
Торгівля; ремонт автомобілів, побутових виробів та предметів особистого вжитку	3	2	2	37	25	17
Діяльність транспорту та зв'язку	7	4	6	162	97	89

Рівень вимушеної неповної зайнятості визначається як відношення кількості осіб, які знаходилися в адміністративних відпустках або працювали в режимі неповного робочого дня (тижня) до середньооблікової кількості штатних

¹ Праця України 2007: Статистичний збірник / Державний комітет статистики України, 2008. – с.113.

працівників (у %). Цей показник визначається за видами економічної діяльності, видами промислової діяльності, регіонами (рис. 9.7).

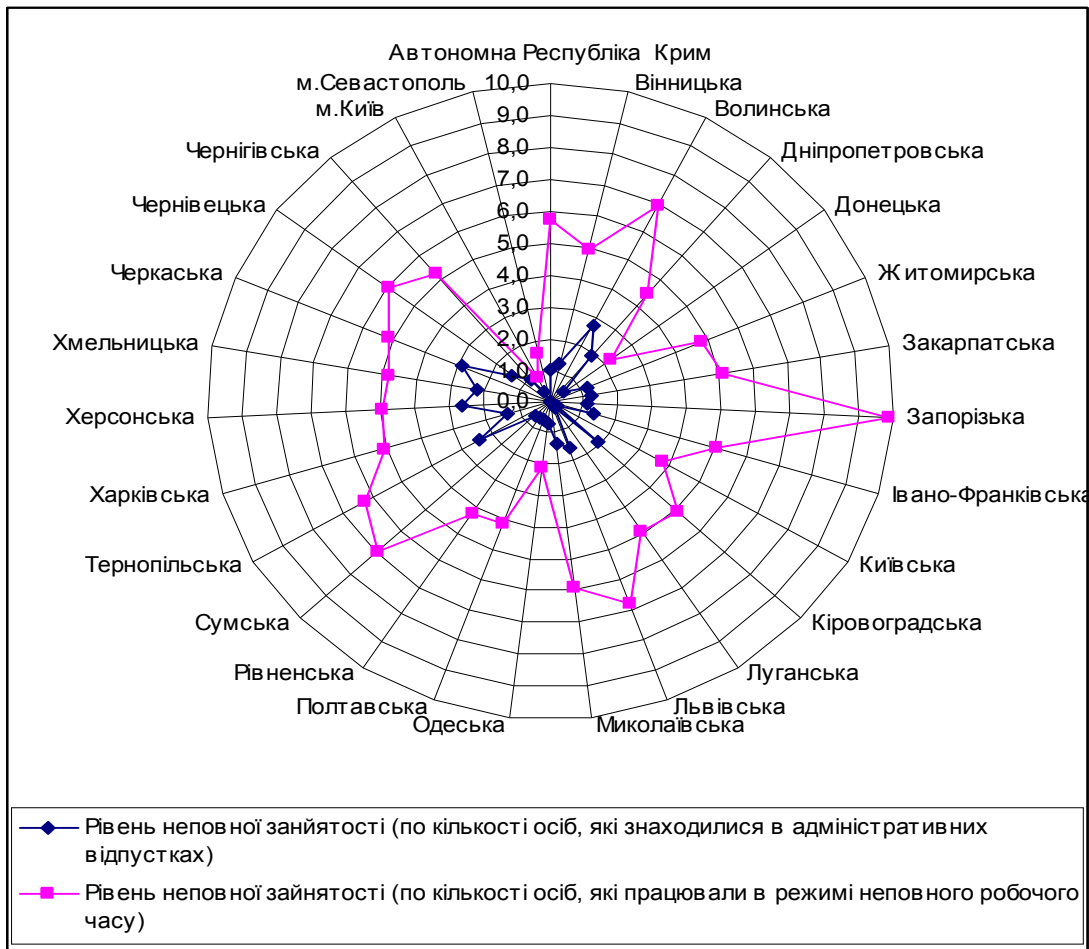


Рис. 9.7. Рівні вимушеної неповної зайнятості за регіонами у 2007 р.

Розглянемо детальніше кількісний аспект безробіття, що уможливить визначення загальної величини безробіття з урахуванням його відкритого і прихованого виявів.

На думку МОП, у визначенні прихованого безробіття існує проблема виявлення справжнього бажання особи працювати більше. Тому рекомендується проводити опитування, установлюючи кількість відпрацьованих за день (тиждень) годин і з'ясовуючи, чи є в особи бажання працювати більше, зокрема чи шукав опитуваний постійну роботу.

Тенденція розвитку прихованого безробіття в Україні свідчить, що йдеться не про окремі випадки, а про простій великої кількості підприємств і приховане безробіття людей, які вважаються зайнятими. У цьому разі не тільки обстеження, а

й статистична звітність підприємств і організацій дає можливість кількісно оцінити явище, що з більшою або меншою точністю дасть змогу визначити справжній рівень безробіття.

За методикою, запропонованою Науково-дослідним центром проблем зайнятості населення і ринку праці, можна визначити наявну неповну зайнятість виходячи з відпрацьованого і максимально можливого фонду робочого часу, скоригованого на кількість неявок з передбачених законом причин. Обчислений як різниця між цими величинами обсяг неповної зайнятості перераховується на одного середньооблікового працівника. При цьому визначається середній обсяг неповної зайнятості на одну особу, тобто час, який можна використати для виконання додаткової роботи середньообліковим працівником галузі (підгалузі) або району.

Загальний коефіцієнт безробіття $K_{з.б}$ розраховується як відношення невикористаного фонду робочого часу (включаючи фонд робочого часу безробітних або незайнятих) до гіпотетичного фонду робочого часу всього працездатного населення регіону:

$$K_{з.б} = \frac{\Phi_{безр} + \Phi_{н.з}}{\Phi_{гін.}}$$

де $\Phi_{безр}$ - фонд робочого часу безробітних; $\Phi_{н.з}$ - фонд робочого часу неповністю зайнятих; $\Phi_{гін.}$ - гіпотетичний фонд робочого часу всього працездатного населення.

Методологічні положення класифікації та аналізу стану економічно активного населення. Затверджено наказом Держкомстату України від 29.02.2000 р. №74.

Положення Ради (ЄЕС) № 577/98 від 09.03.1998 р. «Про організацію проведення вибіркового обстеження з питань економічної активності населення у країнах співдружності».

Резолюція, относящаяся к измерению и анализу неполной занятости, принятая на 16-й Международной конференции статистиков труда, октябрь 1998 года

Методика визначення обсягів зайнятості у неформальному секторі економіки України. Затверджено наказом Держкомстату України від 29 лютого 2000 року № 73.

Лекція 10. Статистичне вивчення соціально-трудових відносин

План лекції

- 1. Поняття «умови праці» та «охорона праці». Система показників стану умов праці.*
- 2. Показники виробничого травматизму та профзахворюваності.*
- 3. Статистичний аналіз підготовки та підвищення кваліфікацій кадрів, професійного навчання на виробництві.*
- 4. Статистичне вивчення стану укладання колективних договорів.*
- 5. Гідна праці: вимірювання та оцінка стану.*

1. Поняття «умови праці» та «охорона праці». Система показників стану умов праці.

Умови праці – комплекс факторів трудового процесу, виробничого середовища, стану місця роботи і ставлення працівника до виконуваної роботи, які впливають на здоров'я і тривалість життя, працездатність і ступінь задоволення працею, на процес відтворення сукупної робочої сили та ефективність праці. Таким факторами є: психофізіологічні (ритм роботи, тривалість робочого циклу, наявність або відсутність, часткова відповідність фізичних і нервово емоційних навантажень фізіологічним можливостям людини, які сприяють її працездатності, зростанню продуктивності праці або погіршують їх); санітарно-гігієнічні (ступінь забруднення повітря, вібрація, освітленість, вологість, температура, інтенсивність шуму та ін.); естетичні (ступінь комфортності робочих місць – якість їх оформлення, зручність та зовнішній вигляд спецодягу, загальне оформлення приміщень тощо); соціально-психологічні.

Охорона праці – це система правових, соціально-економічних, організаційно-технічних, санітарно-гігієнічних і лікувально-профілактичних заходів та засобів, спрямованих на збереження життя, здоров'я і працездатності людини у процесі трудової діяльності.

Стан справ з охороною праці у світі стає все актуальнішою проблемою як для профспілок, так і для міждержавних структур, перш за все МОП. Підвищення уваги до проблем охорони та безпеки праці пояснюється в

першу чергу тим, що не зважаючи на заходи, які здійснюються, з кожним роком зростає рівень виробничого травматизму, в тому числі з смертельними наслідками, а також кількість профзахворювань. У сферу безпеки праці все ширше залучаються фактори, які пов'язані з самопочуттям працівника і опосередковано впливають на його трудову діяльність – вживання алкоголю, наркотиків і навіть інтернетзалежність (за даними Стенфордського університету у США 14% жителів мають таку залежність). Починаючи з 2002 р. за ініціативою МОП щорічно 28 квітня відмічається Всесвітній день охорони праці (раніше це був День пам'яті загиблих на робочих місцях). З цього ж року Міжнародна федерація транспортників (МФТ) 15 жовтня відмічає Всесвітній день протесту проти негідних умов праці на транспорті. Взагалі галузевий аспект безпеки праці потребує окремого вивчення, оскільки окремі галузі є найнебезпечнішими для працівників.

У Законі України «Про охорону праці», який визначає основні положення щодо реалізації конституційного права працівників на охорону їх життя і здоров'я у процесі трудової діяльності, на належні, безпечні і здорові умови праці, регулює за участю відповідних органів державної влади відносини між роботодавцем і працівником з питань безпеки, гігієни праці та виробничого середовища, в ст. 5 визначено, що під час укладання трудового договору роботодавець повинен проінформувати працівника під розписку про умови праці та про наявність на його робочому місці небезпечних і шкідливих виробничих факторів, які ще не усунуто, можливі наслідки їх впливу на здоров'я та про права працівника на пільги і компенсації за роботу в таких умовах відповідно до законодавства і колективного договору. Працівнику не може пропонуватися робота, яка за медичним висновком протипоказана йому за станом здоров'я. До виконання робіт підвищеної небезпеки та тих, що потребують професійного добору, допускаються особи за наявності висновку психофізіологічної експертизи.

Усі працівники згідно із законом підлягають загальнообов'язковому державному соціальному страхуванню від нещасного випадку на

виробництві та професійного захворювання, які спричинили втрату працездатності.

Ст. 6 вказаного Закону України встановлює, що умови праці на робочому місці, безпека технологічних процесів, машин, механізмів, устаткування та інших засобів виробництва, стан засобів колективного та індивідуального захисту, що використовуються працівником, а також санітарно-побутові умови повинні відповідати вимогам законодавства.

Відповідно до ст. 22 роботодавець повинен організовувати розслідування та вести облік нещасних випадків, професійних захворювань і аварій відповідно до положення, що затверджується Кабінетом Міністрів України за погодженням з всеукраїнськими об'єднаннями профспілок.

На державному рівні ведеться єдина державна статистична звітність з питань охорони праці, форма якої погоджується спеціально уповноваженим центральним органом виконавчої влади з нагляду за охороною праці, професійними спілками та Фондом соціального страхування від нещасних випадків.

Джерелом статистичної інформації щодо умов праці є форма № 1 –ПВ (умови праці), затверджена наказом Держкомстату України від 17.02.2007 р. № 223 «Звіт про стан умов праці, пільги та компенсації за роботу із шкідливими умовами праці» (подається суб'єктами господарювання один раз на два роки). У розділі I «Стан умов праці» наводяться дані про кількість працівників, які зайняті в умовах, що не відповідають санітарно-гігієнічним нормам (за результатами атестації робочих місць за умовами праці), в тому числі жінки та працівники молодше 18 років, а також у розрізі шкідливих факторів (шкідливих хімічних речовин, пилу, вібрації, шуму, інфра- та ультразвуку, біологічних факторів, мікроклімату, вологості, температури, важкості праці, робочої пози, напруженості праці). Розділ II «Пільги та компенсації за роботу із шкідливими умовами праці та особливий характер праці» містить інформацію щодо облікової кількості штатних працівників, яким за роботу із шкідливими та важкими умовами праці або за особливий

характер праці надаються (встановлено) додаткові відпустки, скорочений робочий тиждень, доплати, безкоштовне молоко, лікувально-профілактичне харчування, а також кількість працівників, які мають право на пенсію на пільгових умовах.

Таким чином, умови праці характеризуються кількістю працівників, які працюють в умовах, що не відповідають санітарно-гігієнічним нормам, за кожним шкідливим фактором зокрема, незалежно від їх кількості, що припадає на одного працівника. Проте у загальну кількість зайнятих у несприятливих умовах кожен працівник враховується один раз.

Відомча статистична звітність, яка надходить до територіальних управлінь Держнаглядохоронпраці, представлена формою №1-УБ «Звіт про стан умов та безпеки праці». Цей звіт містить у розділі 1 «Стан умов і безпеки праці» дані щодо кількості машин, механізмів, устаткування, транспортних засобів, технологічних процесів, які не відповідають нормативним актам про охорону праці, вичерпали передбачений паспортом ресурс роботи або мають сертифікат, кількість будівель та споруд, що не пройшли капремонт, технічний стан яких не відповідає будівельним нормам і нормативам, знаходяться в аварійному стані, а також кількість працівників, які працюють в умовах, що не відповідають санітарно-гігієнічним нормам загалом та у розрізі факторів, кількість працівників служб охорони праці. У розділі 2 наводяться дані щодо забезпечення працівників засобами індивідуального захисту (спецодяг, спецвзуття, захисні щитки, захисні окуляри, каски, респіратори тощо). Розділ 3 містить інформацію про санітарно-побутове забезпечення (згідно з нормами і фактично), зокрема про площу санітарно-побутових приміщень та їх пропускну здатність (гардеробних, душових тощо).

Статистика, вивчаючи умови праці, використовує такі групи показників: виробничо-технічні; санітарно-гігієнічні; загальні умови праці.

Виробничо-технічні показники умов праці характеризують оснащеність виробництва технікою та засобами безпеки праці, організацію праці та ін. До

них належать: кількість нових та модернізованих машин та обладнання, механізованих й автоматизованих поточних ліній; обсяг та питома вага механізованих і автоматизованих робіт; кількість запроваджених нових технологічних процесів; електро- та енергоозброєність праці; витрати на інновації тощо. Визначається також кількість робочих місць за видами умов праці: а) нормальні; б) важкі та шкідливі; в) особливо шкідливі.

Показники санітарно-гігієнічних умов праці відображають температурний режим праці, вологість і чистоту повітря, освітлення робочих місць, шумовий режим роботи обладнання, вібрацію тощо. До показників цієї групи відносять також характеристики санітарно-гігієнічного стану виробничих приміщень та робочих місць, наявність та кількість вентиляційних приладів, наявність водогону та опалення, кількість установок з питною або газифікованою водою, радіофікацію приміщень, озеленення території тощо.

Показники загальних умов праці характеризують стан побутового обслуговування працівників у процесі виробництва. До них належать кількість душевих та побутових кімнат, роздягалень, наявність та пропускну здатність столових і буфетів, наявність лікувально-профілактичного харчування, спецодягу, зон відпочинку та ін.

Умови праці характеризуються станом безпеки, гігієни праці та виробничого середовища, а також зайнятістю працівників на важких роботах із шкідливими та небезпечними умовами праці за основним видами економічної діяльності – промисловість, сільське господарство, будівництво, транспорт і зв'язок. Зокрема органами статистики станом на 31 грудня звітного року визначається кількість працівників, які працюють в умовах, що не відповідають санітарно-гігієнічним нормам за основним видами економічної діяльності, за регіонами (табл. 10.1).

Таблиця 10.1

Динаміка кількості працівників, які працюють в умовах, що не відповідають санітарно-гігієнічним нормам

(на 31 грудня, тис. осіб)

	2004	2005	2007
Усього	1608,9	1598,5	1512,1
Сільське господарство, мисливство та пов'язані з ним послуги	93,8	80,5	56,7
Промисловість	1228,7	1220,4	1161,4
Добувна	363,8	360,2	347,5
Переробна	703,2	695,9	649,8
Виробництво та розподілення електроенергії, газу та води	161,8	164,3	164,1
Будівництво	89,6	90,1	95,1
Діяльність транспорту та зв'язку	196,6	207,5	198,9

Стан умов праці за основними видами економічної діяльності та за регіонами характеризується також кількістю та питомою вагою працівників, які працюють під впливом перевищення гранично допустимих рівнів та концентрації шкідливих речовин та факторів, зокрема шкідливих хімічних речовин, пилу, вібрації, шуму тощо (табл. 10.2).

Таблиця 10.2

Стан умов праці працівників окремих видів економічної діяльності станом на 31 грудня 2007 р.¹

	Усього	Сільське господарство	Промисловість	Будівництво	Діяльність транспорту та зв'язку
Кількість працівників, які працюють в умовах, що не відповідають санітарно-гігієнічним нормам, тис. осіб	1512,1	56,7	1161,4	95,1	198,9
у % до облікової кількості штатних працівників	27,5	8,2	34,9	19,0	20,1
з них працюють під впливом перевищення ГКД, ГКР (у % до облікової кількості штатних працівників)					
шкідливих хімічних речовин 1,2, 3-4 класу небезпеки	9,3	2,2	12,6	6,8	4,5
пилу переважно фіброгенної дії	10,2	1,3	15,0	5,7	2,8
вібрації	3,4	2,1	3,8	2,8	3,3
шуму, інфра- та ультразвуку	14,0	2,5	19,0	7,4	8,4
мікроклімату в приміщенні	8,4	1,6	12,3	3,8	2,2
температури зовнішнього повітря або	3,2	0,8	3,0	5,4	4,5

¹ Праця України 2007: Статистичний збірник / Державний комітет статистики України, 2008. – с.335,336.

атмосферного тиску					
важкості праці	6,9	1,4	9,1	6,3	3,6
робочої пози	9,8	0,9	12,0	7,0	9,9
напруженості праці	9,1	1,0	10,8	6,2	10,3
інших факторів	0,7	0,3	1,0	0,2	0,2

Окремо вивчаються умови праці жінок, оскільки відповідно до чинного законодавства заборонено використання жіночої праці на важких роботах, на підземних роботах, у шкідливих для жіночого організму виробництвах. Особливими пільгами користуються вагітні жінки, жінки, які мають дітей віком до трьох років.

2. Показники виробничого травматизму та профзахворюваності.

Відповідно до даних МОП, щорічно у світі реєструється близько 270 млн. нещасних випадків, пов'язаних з трудовою діяльністю людини, і 160 млн. професійних захворювань. На виробництві гинуть майже 354 тис. працівників, з них у країнах з розвинутою ринковою економікою – 16,2 тис., бувших соціалістичних країнах – 21,4 тис., у Китаю – 73,6 тис., в Індії – 48,2 тис., країнах Близького Сходу – 28 тис., країнах Африки південніше Сахари – 54,7 тис., країнах Латинської Америки і Карибського басейну – 28, 6 тис. Близько 12 тис. загиблих – діти. До цих даних необхідно додати кількість осіб, які отримали профзахворювання і вибули з виробничого процесу – цей показник у 2004 р. становив 2,2 млн. осіб. Через витрати, пов'язані з нещасними випадками на виробництві, втрачається 1250 млрд. доларів США або близько 4% світового ВВП.

Значна увага питанням охорони праці та здоров'я на виробництві у ЄС, в структурі якого є декілька органів, які спеціально займаються проблемами трудового життя. Зокрема в іспанському місті Більбао діє Європейське агентство з безпеки праці і охорони здоров'я на робочому місці, а у Дубліні (Ірландія) працює Європейський фонд покращення умов життя та праці, який здійснює дослідження за широким колом пов'язаних з цими сферами питань.

До виробничого травматизму відносять нещасні випадки, пов'язані з виробництвом, тобто такі, які сталися з працівниками на території підприємства (організації, установи, будівельного майданчика тощо), а також поза територією при виконанні роботи за розпорядженням адміністрації і на транспорті при перевезенні працівників на роботу і з роботи. Облік постраждалих ведеться за основними видами травмуючи факторів і за причинами нещасних випадків на основі складених актів.

Акт про нещасний випадок на виробництві – документ, який засвідчує одержання працівником під час виконання своїх трудових обов'язків травми, професійного захворювання, інших фізичних ушкоджень, який складає спеціальна комісія за єдиною формою Н-1. Цей акт є підставою для надання згідно із законодавством соціальних гарантій постраждалим та членам їх сімей. Зберігається на підприємстві разом з іншими документами, що стосуються відповідного нещасного випадку, протягом 45 років [1,18].

Первинна інформація про нещасні випадки на виробництві та потерпілих надходить до органів державної статистики у Звіті про травматизм на виробництві (форма № 7–тнв), яка містить у розділі 1 дані щодо кількості потерпілих з утратою працездатності на 1 робочий день і більше та зі смертельним наслідком (у тому числі жінки, підлітки до 18 років, у стані алкогольного чи наркотичного сп'яніння, під час групових нещасних випадків), кількість людино-днів непрацездатності у потерпілих, кількість потерпілих, які частково втратили працездатність і були переведені з основної роботи на іншу, кількість нещасних випадків, у т.ч. групові, зі смертельним наслідком. У розділі 2 наводиться інформація щодо матеріальних наслідків нещасних випадків та витрат на заходи з охорони праці, зокрема кошти, відшкодовані потерпілим, членам сімей та утриманців померлих, вартість зіпсованого устаткування, зруйнованих будівель, споруд, суми штрафів за настання з вини підприємства нещасних випадків на виробництві або їх приховування, витрачені на охорону праці кошти, у т. ч. за джерелами фінансування. У розділі 3 наводиться розподіл потерпілих за

видами подій (транспортні пригоди, падіння потерпілого, падіння предметів, ураження електричним струмом, дія шкідливих та токсичних речовин тощо), а також за причинами нещасних випадків (технічними, організаційними, психофізіологічними та ін.).

Органами статистики визначається ряд абсолютних показників травматизму на виробництві (окремо травматизм пов'язаний та не пов'язаний з виробництвом):

– кількість потерпілих з утратою працездатності на 1 робочий день і більше та зі смертельним наслідком, у тому числі жінки, підлітки до 18 років, у стані алкогольного або наркотичного сп'яніння, під час групових нещасних випадків;

– кількість потерпілих зі смертельним наслідком, у тому числі жінки, підлітки до 18 років, у стані алкогольного або наркотичного сп'яніння, під час групових нещасних випадків;

– кількість людино-днів непрацездатності потерпілих з втратою працездатності на 1 робочий день і більше, тимчасова непрацездатність яких закінчилася у звітному році;

– кількість потерпілих, які частково втратили працездатність і були переведені з основної роботи на іншу на 1 робочий день і більше, у тому числі жінки;

– кількість нещасних випадків, у тому числі групові; зі смертельним наслідком, з них групові.

Для оцінювання рівня травматизму розраховують відносні показники:

– частоти травматизму:

$$P_{\text{чт}} = \frac{BT}{K_o} \times 1000 \quad \text{або} \quad P_{\text{чт}} = \frac{ПС}{K_o} \times 1000;$$

– тяжкості травматизму:

$$P_{\text{тж}} = \frac{ДН}{BT} \quad \text{або} \quad P_{\text{тж}} = \frac{ДН}{K_o} \times 1000,$$

де ВТ – кількість випадків виробничого травматизму (нешасних випадків);

ПС – кількість постраждалих (травмованих) від нещасних випадків на виробництві;

ДН – кількість людино-днів непрацездатності у зв'язку з травмами.

Аналогічно розраховують показники частоти і тяжкості профзахворювань.

Визначають також показник частоти нещасних випадків із смертельними наслідками як відношення кількості померлих внаслідок нещасного випадку до їх загальної кількості (у відсотках).

Для поглибленого виробничого травматизму здійснюється розподіл потерпілих від нещасних випадків, пов'язаних з виробництвом, за основними видами подій та причинами. У розрізі подій та причин визначають кількість потерпілих (з них жінки), а також із смертельним наслідком (з них жінки).

До травмуючи факторів (подій), внаслідок яких відбувся нещасний випадок на виробництві, належать:

- 1) транспортні пригоди;
- 2) падіння потерпілого, у тому числі з висоти;
- 3) падіння, обрушення, обвалення предметів, матеріалів, породи, ґрунту тощо;
- 4) дія предметів та деталей, що рухаються, розлітаються, обертаються;
- 5) ураження електричним струмом;
- 6) дія шкідливих та токсичних речовин;
- 7) дія іонізуючого випромінювання;
- 8) нервово-психічні перевантаження;
- 9) ушкодження внаслідок контакту з тваринами, комахами та іншими представниками флори і фауни;
- 10) утоплення;
- 11) навмисне вбивство або травма, заподіяна іншою особою;
- 12) стихійне лихо;

13) пожежа;

14) інші види.

Виявляються причини нещасних випадків, здійснюється їх групування за видами економічної діяльності та виробництвами, оцінюється динамка та встановлюються її тенденції.

До основних причин нещасних випадків належать:

– технічні:

1) конструктивні недоліки, недосконалість, недостатня надійність засобів виробництва;

2) недосконалість, невідповідність вимогам безпеки технологічного процесу;

3) незадовільний технічний стан виробничих об'єктів, будинків, споруд, територій, засобів виробництва та транспортних засобів;

4) інші технічні причини;

– організаційні:

1) недоліки у навчанні безпечним прийомам праці;

2) порушення режиму праці та відпочинку;

3) відсутність або неякісне проведення медичного обстеження;

4) невикористання або відсутність засобів індивідуального захисту;

5) порушення технологічного процесу;

6) порушення правил техніки безпеки під час експлуатації устаткування, машин, механізмів тощо;

7) порушення правил дорожнього руху;

8) порушення трудової і виробничої дисципліни;

9) інші організаційні причини;

– психофізіологічні:

1) алкогольне, наркотичне сп'яніння, токсичне отруєння;

2) інші психофізіологічні причини;

– інші (без урахування технічних, організаційних і психофізіологічних причин).

За статистикою в Україні щоденно на виробництві травмуються 80 - 85 осіб, з них до 10 відсотків стають інвалідами і до 2 відсотків осіб гине. Для повноти картини слід зазначити, що в країнах зі стабільною економікою травми на виробництві трапляються в середньому в 4 рази рідше. Загалом ризик загибелі або травмування працівників у галузях національної економіки залишається значно вищим, ніж у розвинених європейських країнах. Через незадовільні санітарно-гігієнічні умови праці щороку зростає й кількість осіб, які отримують професійні захворювання.

У 2008 році, порівняно з аналогічним періодом 2007 року, кількість випадків травматизму на виробництві зменшилась на 12,2% (з 18982 до 16671 травмованих осіб), в т.ч. зменшилося на 7,4% випадків із смертельним наслідком (з 925 до 857 травмованих осіб). Проте, кількість випадків професійного захворювання на виробництві збільшилась на 14,2% (з 5 947 до 6 793), хоча зменшилась кількість випадків смерті від професійного захворювання на 4,9% (з 467 до 445).

Найнижчий рівень травматизму зареєстровано у м. Севастополі та Закарпатській, Чернівецькій, Тернопільській областях. Найбільша кількість нещасних випадків зареєстрована у Донецькій, Луганській та Дніпропетровській областях. Кількість травмованих осіб у цих областях становить близько 53,6% від їх загальної кількості по Україні. Також у цих областях зареєстрована найбільша кількість професійних захворювань, що становить близько 86% від загальної їх кількості по Україні.

Як показує аналіз виробничого травматизму, 77,8% нещасних випадків на виробництві сталися через організаційні причини, 14% – через технічні причини і тільки 8,2% нещасних випадків сталися через психофізіологічні причини.

Загалом обсяг фінансування видатків на заходи з профілактики нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань у 2008 р. становив 118,4 млн. грн., що у 3,8 рази більше, ніж у 2007 р. За статтею бюджету «Профілактика нещасних випадків на виробництві та професійних

захворювань» видатки на 2009 рік плануються у розмірі 4,3% від доходів Фонду страхування від нещасних випадків на виробництві.¹

У Тернопільській області впродовж 2008 р. зафіксовано 137 потерпілих від нещасних випадків на виробництві (проти 157 у 2007 р., тобто 87,3%), з них 14 зі смертельним наслідком (проти 18 у 2007 р. тобто 77,8%). Найбільша кількість випадків смертельного травматизму припадає на сільське господарство (4) та харчову промисловість (3), по 2 випадки у будівництві, соціально-культурній сфері та торгівлі, газопостачанні.

У 2008 р. найбільша кількість травмованих на виробництві зафіксована у соціально-культурній сфері та торгівлі (27 проти 38 у 2007 р.), у будівництві та виробництві будматеріалів (24 проти 28 у 2007 р.), у сільському господарстві (18 проти 28 у 2007 р.), виробництві виробів з дерева (13 проти 4 у 2007 р.).

Основними причинами виробничого травматизму в Тернопільській області в 2008 р. були: незадовільний технічний стан виробничих об'єктів, будинків, споруд (11 потерпілих); невиконання вимог посадових інструкцій (36 потерпілих); порушення правил дорожнього руху (14 потерпілих); протиправні дії проти інших осіб (10 потерпілих); невикористання засобів індивідуального захисту (5 потерпілих).

Встановлення часу нещасних випадків дозволяє виявити певні закономірності, викликані відповідним причинами. Здійснюється також аналіз розподілу нещасних випадків за стажем роботи потерпілого, за їх професійною належністю, статтю, віком, що дає можливість виокремити так звані «групи ризику».

Професійна захворюваність об'єднує категорії захворювань, котрі виникли в наслідок професійної діяльності людини і обумовлені виключно або переважно впливом шкідливих виробничих факторів та окремих видів робіт.

¹ http://www.mlsp.gov.ua/control/uk/publish/article?art_id=92191&cat_id=35666

В економічно розвинутих країнах здоров'я працівника розглядається як невідмінні умова, яка безпосередньо впливає на виробничий процес та якість виробленої продукції: «хворий працівник не може виробляти якісний товар».

В Україні щорічно в середньому реєструється 6-8 тис. випадків профзахворювань, в той час як у Російській Федерації – 10-12 тис., Японії – 15 тис., США – 190 тис. випадків. Якщо в Україні рівень профзахворюваності на 100 тис. працівників становить 13,3, то у країнах Європи – 30,1. Проте слід мати на увазі, що статистичні показники, які характеризують професійну захворюваність, суттєво залежать від особливостей їх виявлення (на ранніх стадіях при проведенні періодичних медичних оглядів, у пізніх стадіях при активному зверненні хворого), складностей процедурного характеру при винесенні рішення про зв'язок захворювання з умовами праці, від потреби у таких рішеннях.

У структурі професійної захворюваності перше місце займають хвороби органів дихання, друге – хвороби кістково-м'язової системи та сполучних тканин, вібраційна хвороба. За даними офіційної статистики практично не реєструються професійні захворювання шкіри (за наявності тисяч випадків контактних дерматитів та екзем). Розподіл професійних отруєнь та захворювань по регіонах України свідчить про те, що найбільша кількість випадків припадає на Дніпропетровську, Донецьку, Луганську та Львівську області. Основним галузями, які формують професійну патологію, залишаються вугільна, металургійна та машинобудівна галузі промисловості. У сільському господарстві, хімічній та легкій промисловості рівень профзахворюваності зменшується.

Причини низького виявлення і реєстрації профпатології виявляються не лише через зміну структури виробництва, але й через небажання роботодавців забезпечити виявлення професійних захворювань на ранніх стадіях, щоб уникнути витрат на лікування та реабілітацію потерпілих, а також через незацікавленість самих працівників у виявленні профзахворювання через можливість втрати роботи. Про це свідчить значний

відсоток (26%) встановлення інвалідності в осіб, які продовжували працювати впродовж 5-6 років з протипоказаннями за станом здоров'я.

3. Статистичний аналіз підготовки та підвищення кваліфікацій кадрів, професійного навчання на виробництві.

Підготовка кадрів – система освіти, яка надає працівникам можливість набути необхідні знання та уміння. Вона здійснюється мережею державних і недержавних навчальних закладів, до якої належать технікуми (училища), коледжі, інститути, академії, університети. Професійна підготовка – система навчання, яка забезпечує необхідну сукупність знань, умінь і навичок з метою набуття певної кваліфікації для виконання роботи у певній сфері діяльності. Вона здійснюється у професійно-технічних училищах, технікумах, коледжах, курсах підвищення кваліфікації та інших навчальних закладах.

Освітніми рівнями в Україні є початкова загальна освіта, базова загальна середня освіта, повна загальна середня освіта, професійно-технічна освіта, базова вища освіта, повна вища освіта. До освітньо-кваліфікаційних рівнів належать кваліфікований робітник, молодший спеціаліст, бакалавр, спеціаліст, магістр.

Підготовка за новими професіями включає первинну підготовку осіб, які раніше не мали професії, та перепідготовку кадрів на іншу професію порівняно з раніше здобутою.

Професія – окремий вид трудової діяльності людини, яка володіє комплексом спеціальних теоретичних знань, умінь і трудових навичок, набутих під час навчання в спеціальних навчальних закладах, та досвідом практичної роботи. Сутність професії визначається використовуваними засобами виробництва та технологією виробничого процесу, характером і змістом праці, іншими чинниками.

Підвищення кваліфікації кадрів – процес поглиблення та удосконалення вмінь і практичних навичок у межах професій і

спеціальностей або розширення кваліфікаційного профілю працівників через освоєння інших або суміжних професій шляхом розширення теоретичних знань. Воно здійснюється шляхом ознайомлення з передовими досягненнями науки і техніки у відповідних сферах, оволодіння новими економічними знаннями, ознайомлення з передовим вітчизняним та зарубіжним досвідом, закріплення цих знань на практиці тощо. Підвищення кваліфікації сприяє забезпеченню повнішої зайнятості працездатного населення, підвищенню ефективності використання трудових, матеріальних, фінансових та інформаційних ресурсів. Згідно з трудовим законодавством власник або уповноважений ним орган може організовувати індивідуальне, бригадне, курсове чи інше виробниче навчання за рахунок підприємства, організації чи установи.

Перепідготовка кадрів – процес засвоєння працівниками нових знань і навичок, зумовлений впровадженням нової техніки, переходом на іншу роботу, ротацією робочих місць.

Первинну інформацію про підготовку і підвищення кваліфікації кадрів органи державної статистики одержують у формі №6 –ПВ «Звіт про кількість працівників, їхній якісний склад та професійне навчання». У розділі II «Підготовка кадрів» містяться дані щодо:

- кількості працівників, навчених новим професіям, у тому числі первинна професійна підготовка і перепідготовка;
- кількість осіб, навчених новим професіям безпосередньо на виробництві за індивідуальною або курсовою формами навчання;
- кількість осіб, які проходили підготовку у навчальних закладах різних типів за договорами, у тому числі професійно-технічних і вищих;
- кількість навчених новим професіям керівників, професіоналів, фахівців;
- кількість осіб, що навчалися за кордоном.

У розділі III «Підвищення кваліфікації» наводяться дані про кількість осіб, що підвищили кваліфікацію у розрізі категорій працівників (керівники,

професіонали, технічні службовці, робітники) безпосередньо на виробництві та у навчальних закладах різних типів за договорами, а також про осіб, що навчалися за кордоном.

Кількість осіб, які пройшли підготовку та підвищення кваліфікації кадрів, визначається за видами економічної діяльності, за регіонами, за місцем та видами навчання, статтю, професійними групами (табл. 10.3).

Таблиця 10.3

Підготовка кадрів за місцем, видами навчання та окремими видами економічної діяльності у 2007 році¹

	Навчено новим професіям		з них (у % до облікової кількості штатних працівників . які пройшли навчання)			
	усього, тис. осіб	у % до облікової кількості штатних працівників	за місцем навчання		за видами підготовки	
			на виробництві	у навчальних закладах	первинна підготовка	перепідготовка
Усього	310,6	2,7	76,8	23,2	36,7	63,3
Сільське господарство	8,0	1,2	63,4	36,6	29,3	70,7
Промисловість	217,5	6,5	83,6	16,4	32,6	67,4
Будівництво	18,2	3,6	52,2	47,8	42,4	57,6
Торгівля	9,2	1,0	75,9	24,1	64,7	35,3
Діяльність транспорту і зв'язку	34,4	3,5	63,7	36,3	47,1	52,9
Фінансова діяльність	1,9	0,6	88,8	11,2	37,1	62,9

4. Статистичне вивчення стану укладання колективних договорів.

Колективний договір укладається на основі чинного законодавства, прийнятих сторонами зобов'язань з метою регулювання виробничих, трудових і соціально-економічних відносин і узгодження інтересів трудящих, власників та уповноважених ними органів. Він укладається на підприємствах, в установах, організаціях незалежно від форм власності і господарювання, які використовують найману працю і мають права юридичної особи. Колективний договір може укладатися в структурних

¹ Праця України 2007: Статистичний збірник / Державний комітет статистики України, 2008. – с.99.

підрозділах підприємства, установи, організації в межах компетенції цих підрозділів.

Колективний договір укладається між власником або уповноваженим ним органом (особою), з однієї сторони, і первинною профспілковою організацією, які діють відповідно до своїх статутів, а у разі їх відсутності - представниками, вільно обраними на загальних зборах найманих працівників або уповноважених ними органів, з другої сторони.

Зміст колективного договору визначається сторонами в межах їх компетенції. У ньому встановлюються взаємні зобов'язання сторін щодо регулювання виробничих, трудових, соціально-економічних відносин, зокрема:

- зміни в організації виробництва і праці;
- забезпечення продуктивної зайнятості;
- нормування і оплати праці, встановлення форм, системи, розмірів заробітної плати та інших видів трудових виплат (доплат, надбавок, премій та ін.);
- встановлення гарантій, компенсацій, пільг;
- участі трудового колективу у формуванні, розподілі і використанні прибутку підприємства, установи, організації (якщо це передбачено статутом);
- режиму роботи, тривалості робочого часу і відпочинку;
- умов і охорони праці;
- забезпечення житлово-побутового, культурного, медичного обслуговування, організації оздоровлення і відпочинку працівників;
- гарантій діяльності профспілкової чи інших представницьких організацій трудящих;
- умов регулювання фондів оплати праці та встановлення міжкваліфікаційних (міжпосадових) співвідношень в оплаті праці;
- забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків.

Колективний договір може передбачати додаткові порівняно з чинним законодавством і угодами гарантії, соціально-побутові пільги.

Колективні договори підлягають повідомній реєстрації місцевими органами державної виконавчої влади, порядок якої визначається Кабінетом Міністрів України. Він набирає чинності з дня його підписання представниками сторін або з дня, зазначеного у ньому.

Положення колективного договору поширюються на всіх працівників підприємства, установи, організації незалежно від того, чи є вони членами професійної спілки, і є обов'язковими як для власника або уповноваженого ним органу, так і для працівників підприємства, установи, організації.

Контроль за виконанням колективного договору проводиться безпосередньо сторонами, які його уклали, у порядку, визначеному цим колективним договором. Якщо власник або уповноважений ним орган (особа) порушив умови колективного договору, профспілки, що його уклали, мають право надсилати власнику або уповноваженому ним органу (особі) подання про усунення цих порушень, яке розглядається у тижневий строк. У разі відмови усунути порушення або недосягнення згоди у зазначений строк профспілки мають право оскаржити неправомірні дії або бездіяльність посадових осіб до суду.

Сторони, які підписали колективний договір, щорічно в строки, передбачені колективним договором, звітують про його виконання.

Органами державної статистики визначається кількість та структура колективних договорів (укладених та зареєстрованих) на основі первинних даних, які містяться у формі №3-ПВ «Звіт про використання робочого часу» розділі II «Інформація про укладання колективних договорів». За даними вказаної форми розраховують також кількість працівників, які охоплені колективними договорами. Названі показники обчислюють за видами економічної діяльності, за регіонами, за видами промислової діяльності (табл. 10.4)

Таблиця 10.4

Кількість укладених колективних договорів та кількість працівників, які охоплені колективними договорами у 2007 р. за окремими видами економічної діяльності¹

	Кількість колективних договорів		Кількість працівників, які охоплені колективними договорами		
	одиниць	у % до 2006 р.	тис. осіб	у % до середньооблікової кількості штатних працівників	у % до 2006 р.
Усього	95781	103,6	9596	82,4	100,2
Сільське господарство	7552	92,9	588	84,9	85,6
Промисловість	10065	103,3	3073	92,4	98,0
Будівництво	4189	101,6	386	77,3	102,0
Торгівля	8213	99,4	467	50,7	108,4
Діяльність транспорту і зв'язку	3640	101,4	919	92,7	99,0
Фінансова діяльність	1623	110,0	181	53,8	125,7

Вивчаються також витрати на соціальні пільги понад розміри, передбачені чинним законодавством, до яких включають виплати заохочувального і компенсаційного характеру, які не передбачені чинним законодавством, або понад установлені норми, зокрема допомоги на оздоровлення, у зв'язку з тривалою хворобою або смертю, доплати непрацюючим пенсіонерам до їх пенсії, дотації на оплату комунальних послуг, харчування, житлове будівництво тощо. Органами статистики визначається розмір цих витрат у розрахунку на одного працівника. на якого поширюється дія колективного договору, за видами економічної діяльності, за регіонами, за видами промислової діяльності, аналізується їх динаміка.

Стан виконання колективних договорів характеризується кількістю запланованих та відсотком фактично виконаних зобов'язань з питань зайнятості, оплати праці, охорони праці, які розраховують за видами економічної діяльності, за регіонами, за видами промислової діяльності.

У розділі II форми №3-ПВ наводяться розміри мінімальної місячної тарифної ставки (окладу), встановленої у колективному договорі та галузевій

¹ Праця України 2007: Статистичний збірник / Державний комітет статистики України, 2008. – с.313,316.

угоді. За результатами опрацювання цих первинних даних здійснюється розподіл працівників за розмірами мінімальної місячної тарифної ставки, встановленої колективним договором, при цьому утворюють три групи працівників та визначають їх питому вагу – з розміром мінімальної тарифної ставки нижче, відповідно і вище встановленої мінімальної заробітної плати. Таким розподіл здійснюють за видами економічної діяльності, за регіонами і за видами промислової діяльності.

6. Міжнародна концепція гідної праці

Сучасний рівень розвитку ставить вимоги щодо створення не просто достатньої кількості робочих місць, а робочих місць відповідної якості. Гідна праця, що набула концептуального оформлення у документах МОП, стала стратегічною метою і основним напрямом політики зайнятості на всіх рівнях.

Уперше концепція гідної праці була сформульована в доповіді Генерального директора МОП Хуана Сома вії на Міжнародній конференції праці в 1999 році [50]. Гідна праця – широке поняття, що включає можливість для жінок та чоловіків одержати адекватну професійним знанням гідну і продуктивну роботу в умовах свободи, рівності, соціальної захищеної і людської гідності.

Міжнародна концепція гідної праці охоплює шість ключових складових:

1. Можливість одержати роботу, тобто можливість зайнятості для кожної людини, яка бажає працювати, оскільки гідна праця неможлива без наявності роботи як такої. При цьому під «роботою» маються на увазі всі форми економічної діяльності людей, включаючи самостійну зайнятість, найману працю у формальній та неформальній економіці, зайнятість економічною діяльністю в домогосподарствах для самозабезпечення.

2. Праця в умовах свободи – праця має бути вільно обраною, а не нав'язаною людині примусово. Неприйнятні форми праці, так як рабська та кабальна, дитяча праця, що може зашкодити здоров'ю чи моральності, мають бути заборонені. Цей принцип передбачає також свободу вступу в організації трудящих.

3. Продуктивна праця має виняткове значення, оскільки дозволяє працюючим заробляти належні кошти для існування їх самих та їхніх сімей, а також забезпечує сталий розвиток і зміцнює конкурентоспроможності підприємств та країни загалом.

4. Рівність у праці відображає потреби трудящих у справедливих і рівних можливостях на виробництві: відсутність дискримінації на робочому

місці та у доступі до роботи, можливість гармонійного поєднання трудової діяльності із сімейним життям.

5. Безпека на виробництві означає сприяння в збереженні здоров'я, забезпечення пенсій, заходи захисту та фінансову допомогу у разі погіршення стану здоров'я, втрати роботи чи засобів існування.

6. Гідність у праці вимагає уважного становлення до трудящих та їх проблем, участь у трудящих у прийнятті рішень щодо умов праці. Найважливішим елементом є свобода трудящих колективно представляти свої інтереси.

Перші два аспекти (можливість одержати роботу і вільний вибір роботи) залежать від наявності роботи і прийнятих рамок зайнятості. Інші чотири аспекти (продуктивна праця, рівність, безпека і гідність) визначають, наскільки достойною є праця. Оскільки робота складає основну частину життя людини з погляду присвяченого їй загального часу, соціального визнання й самоповаги, достойна праця зі всією очевидністю виступає як основоположний елемент якості життя. Продуктивна зайнятість є також головним джерелом доходу для переважної більшості людей та рушійною силою сталого розвитку.

Важливим є також загальний соціально-економічний контекст, який дозволяє визначити громадську думку щодо елементів гідної праці та роль забезпечення гідної праці в покращенні соціально-економічних показників та підвищенні ефективності ринку праці.

У сучасному українському законодавстві принципи гідної праці, визначенні МОП, представлені досить повно і всебічно. Основними законодавчими актами з цих питань є Конституція України, Кодекс законів про працю України та Господарський кодекс України. Крім цього, норми і принципи концепції гідної праці МОП містяться у двадцяти інших законах України, що регулюють відносини в сфері праці та соціальної політики.

Можливість одержати роботу належить до конституційних гарантій права на працю та можливостей у виборі професії та роду трудової

діяльності, захист від незаконного звільнення. Гарантії реалізації права на працю розкриті в Кодексі законів про працю. України законах України «Про зайнятість населення», «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття». Основним змістом цих гарантій є реалізація державної політики в сфері праці на принципах забезпечення рівних для всіх громадян, які бажають працювати, можливостей отримання роботи, здобуття освіти, професійної підготовки та підвищення кваліфікації.

Праця в умовах свободи передбачає конституювання прав на вільний вибір роботи, заборону використання примусової праці. Законодавчим забезпеченням реалізації цих прав є норми Господарського кодексу України, Кодексу законів про працю України, Закону України «Про відпустки».

Продуктивна зайнятість – право одержувати належні кошти для існування працівників та їх родин, - в українському законодавстві визначено конституційними правами на заробітну плату, не нижчу від встановленого мінімуму, своєчасне одержання винагороди за працю, достатній життєвий рівень для себе і своєї сім'ї, що включає достатнє харчування, одяг, житло. Гарантіями реалізації цих прав виступають норми Господарського кодексу України, Кодексу законів про працю України, законів України «Про оплату праці» та «Про державні соціальні стандарти та державні соціальні гарантії». Базовим державним соціальним стандартом тут є мінімальна заробітна плата.

Рівність у праці розкривається у Конституції України через рівність усіх людей у своїх правах, рівність конституційних прав і свобод громадян перед законом, недопущення привілеїв чи обмежень за ознаками раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, статті, етнічного та соціального походження, майнового стану, місця проживання, за мовними або іншими ознаками, рівність прав жінки і чоловіка. Конституційні норми деталізовані у Господарському кодексі України, Кодексі законів про працю України, а також Законі України «Про відпустки» (в частині можливості поєднувати трудову діяльність із сімейними обов'язками, зокрема, вихованням дітей).

Безпека на виробництві ґрунтується на конституційних правах: на належні, безпечні і здорові умові праці (що включає заборону використання праці жінок і неповнолітніх на небезпечних для їхнього здоров'я роботах); на охорону здоров'я, медичну допомогу та медичне страхування; на соціальний захист (що включає: право на забезпечення у разі повної, часткової або тимчасової втрати працездатності, втрати годувальника, безробіття з незалежних від людини обставин, гарантію забезпечення пенсіями, соціальними виплатами та допомогою, що є основним джерелом існування, рівня життя, не нижчого від прожиткового мінімуму, встановленого законом). Загальними законодавчими актами, у яких унормована реалізація цих прав, є Господарський кодекс України та Кодекс законів про працю України. Крім того, гарантії прав працівників на охорону праці визначені Законом України «Про охорону праці», на охорону здоров'я – Основами законодавства України про охорону здоров'я, на соціальний захист та соціальне забезпечення – Основами законодавства України про загальнообов'язкове державне соціальне страхування, а також законами по окремих видах страхування.

Гідність у праці передбачає відпочинок, свободу об'єднання у політичні партії та громадські організації, участь у професійних спілках. Принципи свободи асоціацій, право працівників колективно представляти свої інтереси, брати участь у прийнятті рішень щодо умов праці в розгорнутому вигляді представлені у законах України «Про колективні договори і угоди», «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)», «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності».

Методологічні аспекти статистичного вимірювання гідної праці: міжнародні стандарти та національні особливості

Для ефективної політики досягнення ідеалів гідної праці необхідно мати можливості для оцінки і моніторингу досягнутого прогресу та виявлення проблем. Гідна праця – широка концепція з багатьма аспектами. Деякі з цих аспектів значно легше піддаються вимірюванню порівняно з

іншими, про що свідчить наявність статистичних даних по тих чи інших напрямках.

З метою надання детального опису концепції і методологічних підходів статистичного виміру питань гідної праці відділом розвитку статистики і статистичного аналізу Департаменту інтеграції політики МОП підготовлена і опублікована 21 серпня 2002 р. доповідь «Вимір гідної праці через статистичні індикатори».

Міжнародна методологія статистичного вимірювання гідної праці ґрунтується на таких принципах:

- Гідна праця стосується усіх – жінок і чоловіків, громадян країн з високим та низьким доходом, роботи у сучасному та традиційному секторах.

- Деякі з аспектів гідної праці мають абсолютний характер в тому сенсі, що в будь-якій країні до будь-якої людини застосовуються однакові норми (наприклад, основоположні права у сфері праці). Інші аспекти мають відносний характер, по яких кожна країна може встановлювати власні норми щодо гідних умов. Наприклад, рівень оплати та умови праці, що вважаються гідними, неоднакові в різних країнах, проте скрізь має діяти принцип, що достойну оплату і належні умови праці повинні мати максимальне число осіб.

- Концепція гідної праці спрямована, насамперед, на незаможних і найменш захищених осіб. Саме слово «гідна» вказує на те, що трудящі повинні мати прийнятні чи належні роботу та умови праці. Тому дуже важливо, щоб показники гідної праці спиралися не на усереднені цифри, а на фактичний розподіл, і відображали становище, у якому перебувають найбільш незаможні і неконкурентоспроможні особи.

- Гідна праця стосується реальної ситуації, в якій знаходяться люди. Тому слід намагатися вимірювати фактичні доходи та умови праці. Огляд нормативно-правових актів щодо забезпечення трудових прав необхідно обов'язково доповнювати аналізом їх ефективності та сфери охоплення.

- Оскільки концепція гідної праці спрямована на покращання становища людей, дуже важливо організувати спостереження у динаміці, щоб відслідковувати зміни для виявлення прогресу (чи його відсутності) на шляху досягнення цілей гідної праці та сталість такого прогресу.

- Важливо всебічно відобразити комплексний характер гідної праці, оскільки лише такий підхід дозволяє простежити взаємодію різноманітних аспектів гідної праці та їхній вплив на бідність та економічне зростання.

- Система показників гідної праці повинна поєднувати інформацію з різних джерел. Офіційні статистичні дані мають доповнюватися суб'єктивними оцінками, які відображатимуть думку громадян щодо рівня забезпечення гідної праці.

- Концепцію гідної праці необхідно перевести у площину легко зрозумілих характеристик праці – статистичних показників, що вже зараз можуть бути виміряні з достатнім ступенем надійності та достовірності.

Отже, гідну працю неможливо виміряти одним показником, комплексний характер цієї категорії вимагає застосування цілої системи індикаторів. Ще одна особливість полягає у тому, що оцінка здійснюється переважно через вимірювання дефіциту гідної праці.

Статистичні індикатори гідної праці розглядаються МОП через призму людей та їх інтересів, згідно з якими визначаються загальні характеристики і конкретні показники. На підставі проведеного аналізу фахівцями МОП було визначено одинадцять аспектів, що вважаються найбільш важливими складовими гідної праці у соціально економічному конспекті:

- 1) наявність можливостей отримання роботи;
- 2) неприйнятні форми праці;
- 3) адекватні заробітки і продуктивна праця;
- 4) гідна тривалість робочого часу;
- 5) стабільність і захищеність на робочому місці;
- 6) гармонійне поєднання трудової діяльності із сімейним життям;
- 7) справедливе ставлення в процесі праці;

- 8) безпечна праця;
- 9) соціальний захист;
- 10) соціальний діалог і трудові відносини;
- 11) соціально-економічний контекст гідної праці.

Оскільки між країнами і регіонами спостерігаються значні розбіжності у наявності показників, що характеризують різні аспекти гідної праці, прийнятий на міжнародному рівні набір індикаторів гідної праці має бути мінімальним. Разом з тим, за національними дослідженнями, які проводять конкретні країни, регіони чи технічні програми, зберігається право на використання додаткових показників.

Україна має розвинену систему статистичного спостереження ринку праці, орієнтовану на потреби національних користувачів та адаптовану до стандартів МОП. Інформація надходить з різних джерел:

- регулярні вибіркові обстеження населення з питань економічної активності, які проводяться з 1995 року;
- статистика підприємств – державна статистична звітність підприємств, установ, організацій, що надають юридичні особи (малі підприємства подають інформацію по неповному колу показників) та вибіркові обстеження підприємств установ, організацій, які проводяться на постійній основі чи одноразово;
- адміністративні дані (переважно дані державної служби зайнятості).

З метою забезпечення повноти та комплексності оцінки гідної праці у вересні 2003 р. за сприяння та технічної підтримки МОП було проведено спеціальне модульне опитування населення працездатного віку з питань гідної праці. Результати обстеження вміщені у окремій публікації «Гідна праці в Україні».

Система індикаторів гідної праці з урахуванням вітчизняного інформаційного забезпечення розглядається нижче. Необхідно зауважити, що запропонований перелік статистичних показників, які стосуються гідної праці, у подальшому може бути доопрацьований.

Система статистичних індикаторів гідної праці

Наявність можливостей одержання роботи.

Гідна праця передбачає, насамперед, наявність можливостей працевлаштування для всіх, хто готовий стати до роботи і шукає роботу. Тому найважливішим елементом гідної праці є зайнятість населення країни.

Конвенція МОП стосовно політики в сфері зайнятості (№122) зобов'язує державу здійснювати, як головну національну мету, активну політику, спрямовану на сприяння повній, продуктивній і вільно обраній зайнятості. У Рекомендації, прийнятій на доповнення цієї Конвенції, зазначається, що політика в сфері зайнятості повинна спиратися на аналітичні дослідження, що стосуються теперішнього і майбутнього обсягів та розподілу робочої сили, зайнятості та неповної зайнятості.

Можливості зайнятості можна відобразити через позитивні індикатори – як рівень зайнятості та рівень участі населення в економічній діяльності. Важливо також вимірювати її через негативні індикатори – з погляду на поширення безробіття і неповної зайнятості, а також відсутність можливостей знайти роботу.

Показники

Пропонуються п'ять статистичних показників:

Назва показника
Рівень економічної активності населення працездатного віку
Рівень зайнятості населення
Рівень безробіття
Рівень безробіття серед молоді
Питома вага найманої праці у несільськогосподарських видах економічної діяльності

Рівень економічної активності відображає співвідношення обсягів робочої сили (зайнятого і безробітного населення) із загальною чисельністю населення. Рівень зайнятості (співвідношення зайнятого населення і загальної чисельності населення) вимірює участь населення в економічній діяльності.

Рівень безробіття вимірює частку нереалізованої робочої сили (співвідношення чисельності безробітного і економічного активного населення). Рівень безробіття серед молоді (для міжнародних порівнянь береться населення віком 15-24 років) має особливе значення, оскільки молодь традиційно відноситься до категорій населення, які потребують особливого захисту на ринку праці. Це пов'язано з проблемами пошуку першого робочого місця та важливістю працевлаштування для успішності процесу соціалізації молоді. Масштаби найманої праці у несільськогосподарських видах економічної діяльності дозволяють проаналізувати доступність стабільних, захищених робочих місць, оскільки зайнятість у сільському господарстві часто викликана відсутністю можливостей кращого працевлаштування.

Неприйнятні форми праці

Гідна праця має бути працею, прийнятною для суспільства. Тому випадки неприйнятої праці слід виявляти для того, щоб така праця виключалася з загальних показників зайнятості, а також для виміру прогресу в подоланні цього явища. У Декларації МОП 1998 р. про основні принципи і права в сфері праці, що одержала широку підтримку з боку усього світового співтовариства, вказується на дві форми неприйнятої праці: примусова праця і дитяча праця (особливо її небезпечні та найгірші форми).

Показники

Оскільки вимірювання примусової праці ускладнено відсутністю чітких статистичних критеріїв та надійних способів одержання інформації, пропонуються два показники дитячої праці, які можуть свідчити про неприйнятні форми дитячої праці.

Назва показника
Частка дітей, які не навчаються, за видами занять та віковими групами
Розподіл працюючих дітей за статусами зайнятості та віковими групами

Інформаційна база стосовно дитячої праці в Україні обмежена даними вибіркового обстеження 1999 року, проведеного в рамках Міжнародної програми з питань ліквідації дитячої праці (ІРЕС) за технічної та методологічної підтримки МОП. За результатами обстеження був підготовлений статистичний бюлетень, дані якого можуть бути використані в контексті вивчення неприйнятих форм праці [51].

Частка дітей, які не навчаються, в розподілі за видами занять та віковими групами дозволяє з достатнім ступенем точності визначити поширеність неприйнятних форм дитячої праці, коли діти замість навчання займаються економічною діяльністю чи працею в домашньому господарстві. Розподіл працюючих дітей за статусами зайнятості та віковими групами свідчить про залучення дітей до найманої праці та само зайнятості, що особливо небезпечно, оскільки часто означає зайнятість повний робочий день.

Адекватні заробітки і продуктивна праця

Для багатьох людей найбільш важливою характеристикою роботи є її оплата, спроможна забезпечити належні умови життя, що зазначено у преамбулі Статуту МОП. Фактично всі люди, які мають або шукають роботу, прагнуть мати дохід і забезпечити собі та своїм родинам економічний добробут. Гідна праця, крім забезпечення адекватного доходу у поточний момент, має бути також націлена на перспективу забезпечення адекватного доходу у майбутньому. Один з динамічних аспектів гідної праці полягає у визначенні того, чи можуть люди поліпшити свої умови праці і дохід у майбутньому за допомогою професійної підготовки та подальшого навчання.

Основним джерелом інформації про оплату праці в Україні на даний момент є звітність підприємств, установ організацій, що дозволяє виміряти рівень оплати праці найманих робітників за статтю, видами економічної діяльності та деякими іншими характеристиками зайнятого населення. Однак, це джерело не охоплює оплати праці в секторі домашніх господарств, неформальній зайнятості та прихованої частини заробітку на підприємствах.

Для вирішення зазначеної проблеми в запитальник модульного обстеження гідної праці було включено спеціальний блок запитань, присвячених цій темі, зокрема щодо розміру середньомісячної заробітної плати впродовж останніх трьох місяців. Проте, як свідчить практика, населення неохоче відповідає на питання, пов'язані із заробітною платою, а особливо – про її розмір (навіть не заважаючи на те, що точний розмір не вимагався, варіанти відповідей були сформульовані у вигляді інтервальної шкали). Тому розрахунок зазначених індикаторів залишається досить проблематичним.

Показники

При аналізі адекватності оплати праці необхідно обов'язково враховувати тривалість робочого часу. Як правило, надмірна тривалість робочого часу є наслідком низької оплати праці. Водночас, при обмеженні тривалості робочого часу дохід також неадекватний. Тому використовуються не лише середньомісячні, а й показники оплати праці, обчислені в середньому за 1 годину відпрацьованого часу.

Пропонуються три показники, що дозволяють аналізувати питання ступеня адекватності заробітної плати у комплексі з відпрацьованим робочим часом та професійним рівнем працівників.

Статистика ринку праці: міжнародні стандарти та національний досвід

Назва показника
Коефіцієнт неадекватної оплати
Середні заробітки за видами занять
Наймані працівники, які нещодавно пройшли професійну підготовку за спеціальністю

Коефіцієнт неадекватної оплати – це відсоток зайнятих, чия оплата складає менше половини медіани погодинних заробітків по видах занять. За результатами обстеження, таке порогове значення становить 0,97 грн.

Адекватність оплати праці вимірювалася також безпосередньо за допомогою середніх показників рівня оплати праці з розподілом за основними професійно-кваліфікаційними характеристиками працюючих.

Участь у професійній підготовці без відриву від виробництва, наданої або субсидованої роботодавцем, відображає наявність перспективних

можливостей підвищення оплати праці. Професійна підготовка та освіта є формою інвестицій у людський капітал, оскільки підвищує кваліфікацію і розширює можливості одержання підвищення по роботі або підвищення заробітку.

Гідна тривалість робочого часу

Тривалість робочого часу відноситься до однієї з основних та найдавніших проблем, якими займається МОП. Це вказано в преамбулі Статуту МОП, їй присвячена перша Конвенція МОП – Конвенція 1919 р. про робочий час у промисловості. У сучасному контексті, як мінімум, чотири аспекти гідної праці можна пов'язати саме з тривалістю робочого часу.

саме з тривалістю робочого часу.

Надмірна тривалість робочого часу і нестандартний графік роботи небезпечні для фізичного і психічного здоров'я – порушують гармонію між трудовою діяльністю та сімейним життям. Надмірна тривалість робочого часу нерідко є сигналом недостатнього рівня погодинної оплати праці. Коротка тривалість може вказувати на обмеженість можливостей зайнятості, оскільки переважна більшість працівників можуть одержувати достатні заробітки тільки за умови роботи протягом достатньої кількості годин.

Показники

Пропонується два показники, які відображають поширеність надмірної тривалості робочого часу та неповної зайнятості (недозайнятості) за тривалістю часу. Ці індикатори дозволяють визначити рівень відповідності фактичної тривалості робочого часу порівняно із звичайними чи встановленими законодавством умовами тривалості роботи. При цьому дані про фактичну тривалість роботи стосуються годин, фактично відпрацьованих на всіх робочих місцях, або годин, відпрацьованих тільки на основному місці роботи.

Назва показника
Поширеність надмірної тривалості робочого часу з розподілом за статусами зайнятості

Коефіцієнт неповної зайнятості з урахуванням тривалості відпрацьованого часу

Частка працюючих з надмірною тривалістю робочого часу відображає одразу кілька аспектів гідної праці. Надмірна тривалість робочого часу ставить під загрозу фізичне і психологічне здоров'я, порушує рівновагу між трудовою діяльністю та сімейним життям, знижує продуктивність праці, і часто є свідченням неадекватної оплати праці.

Сама по собі тривалість роботи зайнятої особи є недостатнім показником у ситуації альтернативної зайнятості, яку ця особа прагне одержати і якою готова займатися. Явище неповного використання робочої сили, коли зайняті і працюють меншу кількість годин, ніж хотіли б, одержало назву неповної зайнятості з урахуванням відпрацьованого часу. З макроекономічного погляду така неповна зайнятість подібна безробіттю. Її визначення ґрунтується на трьох критеріях, які повинні задовольнятися одночасно, особа протягом звітного періоду: 1) прагне працювати додаткову кількість годин; 2) готова працювати додаткова кількість годин; 3) працювала менше нормативної тривалості робочого часу. Нормативна тривалість робочого часу встановлюється з урахуванням національних умов (за українським законодавством-40 годин на тиждень).

Крім того, вітчизняна статистика підприємств надає ще один показник, рівень вимушеної неповної зайнятості-це частка штатних працівників, що у звітному періоді не відпрацювали встановлені години робочого часу через перебування у відпустках з ініціативи адміністрації або переведення на роботу в режимі неповного робочого дня (тижня). Тобто ці особи відпрацювали менше нормативно встановленого робочого часу, передбаченого умовами договору (контракту, колективного чи індивідуального трудового договору) з належних від них причин економічного характеру (зупинка або скорочення виробництва; сезонний спад діяльності тощо).

Стабільність і захищеність на робочому місці

Для переважної більшості людей втрата роботи створює складну проблему, і тому захищеність від звільнення розглядається як важливий аспект гідної праці. Втрата роботи спричиняє економічний резонанс, що виражається не тільки у втраті заробітної плати, навіть якщо вдається швидко знайти нову роботу. Зміна місця роботи, як правило, порушує процес нагромадження людського капіталу, призводить до втрати частини знань і професійних навичок, обмежує доступ до пільг і допомоги, особливого пенсійного забезпечення, зачіпає й інші сторони життя людини (наприклад, може знадобитися переїзд усієї родини для пошуку нового місця роботи чи пристосування до нього). Тому люди цінують захищеність роботи.

Однак розвиток економіки, зміна технологій і виробництв неминуче спричиняють ненадійність робочих місць, що зумовлює скорочення або зникнення деяких професій фірм і підприємств, або, навпаки, - зростання чи появу нових. Крім того, працівники іноді змінюють місце роботи добровільно. Тому захищеність робочого місця як елемент гідної праці слід розглядати саме як захист від безпідставного звільнення.

Показники

Пропонуються два показники, які характеризують стабільність та тривалість зайнятості на одному місці роботи.

Назва показника
Зайнятість на одному місці роботи менше одного року (з розподілом за віковими групами)
Поширеність тимчасової роботи

Ці показники можуть бути доповнені інформацією про рівень плинності кадрів, що отримується з даних статистики підприємств.

Деякі наслідки розглядаються за іншими аспектами гідної праці. Зокрема, високий рівень безробіття означає, що втрата роботи, а відповідно й доходу є ймовірною та тривалою. Перспективи знайти нове робоче місце значною мірою залежить від можливостей пройти професійну підготовку до або після втрати роботи.

Гармонійне поєднання трудової діяльності з сімейним життям

Розв'язання проблеми поєднання інтересів виробництва із сімейним життям стало в багатьох країнах одним з пріоритетів державної політики. Вона завжди була і залишається питанням рівності між чоловіками і жінками, тому що жінки традиційно несуть головну відповідальність за родину і домашнє господарство. Найбільшу зацікавленість у «неворожій до родини» роботі виявляють жінки, які беруть активну участь у найманій праці. Питання, що стосуються системи відносин «сім'я – робота - родина», виходить за рамки догляду за дітьми, оскільки інші члени також можуть мати потребу в догляді. Ці питання, особливо питання догляду за дітьми, знаходяться у центрі уваги заходів для досягнення Цілей Розвитку Тисячоліття у тій частині, що стосується зайнятості жінок.

У Конвенції 1981 р. про трудящих із сімейними обов'язками (№156) передбачається, що «...одна з цілей національної політики полягає у тому, щоб особи із сімейними обов'язками, які виконують або бажають виконувати оплачувану роботу, могли здійснювати своє право на це, не піддаючись дискримінації. Сімейні обов'язки самі по собі не можуть бути підставою для припинення трудових відносин». У Конвенції 2000 р. про охорону материнства (№183) вказується, що у випадку вагітності і народження дитини, жінці повинна надаватися допомога по вагітності та пологах і за нею повинно зберігатися її робоче місце.

Існує три основні заходи політики з питань гармонійного поєднання професійних і сімейних обов'язків:

- збереження робочого місця за працівником у випадку виникнення серйозних сімейних обставин, коли йому потрібно на деякий час припинити роботу (вагітність чи пологи, догляд за дитиною тощо);
- грошова допомога у випадку виникнення серйозних сімейних обставин;

- повсякденні заходи сприяння успішному поєднанню трудових та сімейних обов'язків (гнучкий графік роботи тощо).

Показники

Дані для статистичного виміру вище зазначених трьох аспектів поєднання трудової діяльності і сімейного життя, досить обмежені.

Пропонується два показники:

Назва показника
Рівень зайнятості жінок, які мають дітей
Надмірна тривалість робочого часу

Рівень зайнятості жінок, які мають дітей, показує можливість вибору для жінок між економічною діяльністю та вихованням дітей. Цей показник може визначатися також для жінок, які мають дітей дошкільного віку (до 6 років), або жінок дітородного віку (15-49 років).

Справедливе ставлення в процесі праці

Людині властиво очікувати і розраховувати на справедливе ставлення в сфері зайнятості, що виражається у рівності можливостей у доступі до роботи та в процесі праці, а також у рівній оплаті за працю однакової цінності. У Конвенції 1958 р. про дискримінацію у сфері праці і зайнятості (№111) дискримінація визначається як «будь-які обмеження чи переваги за ознакою раси, кольору шкіри, статті, релігії політичних переконань іноземного або соціального походження, що призводить до порушення рівності чи можливостей у сфері праці і зайнятості».

До цього переліку можна також включити вік та стан здоров'я. Конвенція 1951 р. про рівну винагороду (№ 100) стосується дискримінації в оплаті праці і рівної винагороди за працю рівної цінності. Рівне ставлення, крім відсутності дискримінації в праці і доступі до роботи, означає роботу, вільну від переслідувань і розвитку піддатися насильству, справедливий розгляд скарг і трудових спорів, що пов'язано з наявністю або відсутністю на підприємстві механізмів ведення соціального діалогу.

Показники

Запропоновані показники справедливого відношення концентруються на особливостях диференціації у ставленні до жінок і чоловіків. Це пов'язано з тим, що дискримінація за статтю найбільш поширена і привертає найпильнішу увагу. Окрім того, за цією ознакою набагато більше даних, ніж по інших аспектах справедливого ставлення (наприклад, з процедури врегулювання конфліктів, відсутності переслідувань і насильства).

Назва показника
Професійна сегрегація за ознакою статі
Частка жінок, працюючих за наймом у несільськогосподарських видах діяльності
Співвідношення оплати праці між жінками та чоловіками за видами занять
Співвідношення між жінками та чоловіками за іншими показниками
Часка жінок на управлінських та адміністративних посадах

Професійна сегрегація за ознакою статі (вимірюється як відмінності в професіях з перевагою чоловіків і в професіях з перевагою жінок) асоціюється збільш низькими ставками оплати праці жінок, тому, що в типово жіночих професіях оплата праці, зазвичай, нижча. Статус жінки в зайнятості також, як правило, нижчий, вужче й коло можливостей для професійного росту.

Найбільш загальним показником рівня професійної сегрегації за статевою ознакою є індекс розбіжності. Значення цього індексу знаходиться в межах від 0 (відсутність сегрегації) до 1 (повна сегрегація). На практиці залежно від країни він коливається від 0,35 до 0,75. Однак індекс розбіжності не вимірює дискримінацію як таку, він показує тільки тенденцію на ринку праці щодо сегментації за статевою ознакою.

Більш прямо нерівність у доступі до роботи оцінюється за допомогою показників, що вимірюють ступінь сегментації ринків праці на «чоловічі» і «жіночі» професії (тобто професії, у яких тендерна структура настільки неврівноважена, що більшість людей вважає ці професії або «чоловічими», або «жіночими»). Критичне значення, що визначає професії, де переважає одна стать, встановлено на рівні 80% (тобто на 4 особи однієї статі припадає в середньому 1 особа протилежної статі).

У світовій практиці існують різні (принаймні, чотири) методики розрахунку зазначеного індексу. Наявна в Україні інформаційна база дозволяє використовувати для оцінки рівня сегрегації за статевою ознакою індекс дисиміляції Дункана (ID). Індекс Дункана застосовується з 1955 року не тільки для аналізу професійної сегрегації, але й для інших напрямів аналізу нерівності як, наприклад, бідності. Формула його розрахунку така:

$$ID = \frac{1}{2} \sum |F_i / F - M_i / M|, \quad (3.13)$$

де F_i - кількість жінок у певній галузі (професії);

F – кількість жінок у складі зайнятих;

M_i - кількість чоловіків у певній галузі (професії);

M - – кількість жінок у складі зайнятих.

Цей індекс також змінюється від 0 (не існує сегрегації, однакова процентна кількість жінок в кожній професії) до 1 (повна сегрегація, кожна галузь є повністю жіночою або чоловічою).

Присутність жінок на управлінських та адміністративних посадах є важливим критерієм рівності та зайнятості з погляду розподілу жінок і чоловіків за всіма рівнями відповідальності. Її можна виміряти через співвідношення чисельності жінок та чоловіків на керівних посадах і в керівних органах, наприклад, на управлінських та адміністративних посадах.

Співвідношення в оплаті праці між жінками і чоловіками за окремими професіями відображає дотримання принципу рівної оплати за труд рівної цінності. Однак, його вимірювання ускладнюється агрегуванням інформації, концентрацією жінок і чоловіків у різних професіях та економічних секторах, розходженням за тривалістю робочого часу. Тому необхідно брати співвідношення між погодинною оплатою чоловіків і жінок вузько визначених професіях, по яких можна дістати достатньо апроксимацію, що залежить від ступеня різноманітності обраних професій.

Тендерний підхід вимагає, по можливості, публікації всіх показників ринку праці в розрізі за статтю, з метою визначення співвідношення між

чоловіками і жінками по найважливіших показниках, зокрема, таким як рівень і середня тривалість безробіття. Індикатори нерівності за статевою ознакою можуть бути доповнені показниками й по інших аспектах дискримінації, таких як раса, етнічне походження, релігійні переконання і статус мігранта.

Для міжнародних порівнянь важливо, щоб показники професійної сегрегації розраховували по несільськогосподарських професіях, оскільки дані по сільському господарству менш доступні і менш надійні. Окрім того, у сільському господарстві переважають сімейні форми господарювання, через що співвідношення працюючих за статтю може сильно відрізнятись від інших видів економічної діяльності.

Безпечна праця

Безпеку і гігієнічну праці можна визначити як умови, за яких зберігається фізичне і психічне здоров'я трудящого і забезпечується його недоторканість. Згідно з Конвенцією 1981 року про безпеку і гігієну праці (155) мета національної політики має спрямовуватися на те, щоб попередити нещасні випадки й ушкодження здоров'я, що виникають унаслідок роботи, у процесі праці або пов'язані з нею, зводячи до мінімуму, наскільки це можливо, причини небезпек, властивих виробничому середовищу. Конвенція 1964 року про допомогу у випадку виробничого травматизму (121) містить принцип відповідальності роботодавця за страхування працівника на випадок виробничої травми. Конвенція 1947 року про інспекції праці (81) служить ефективним засобом забезпечення дотримання принципів, закладених у національне законодавство.

Характер праці як скоординоване коло операцій, що виконуються у певних умовах, означає, що будь-яка робота містить у собі певний ступінь ризику. Ризик виявляється в багатьох формах: монотонність операцій операцій, велика тривалість робочого часу, вплив небезпечних речовин, шум, психологічний стрес, фізичні навантаження багато чого іншого.

Ступінь ризику неоднакових залежно від професії, виду економічної діяльності, типу підприємства, характеристик самого працівника. Профілактичні заходи можуть проводитися в різноманітних формах: технічний контроль, ліквідація загроз, заміна менш небезпечними речовинами і процесами, освіта з охорони та гігієни праці, засоби захисту, продумана послідовність виконуваних операцій і обмеження участі в небезпечних процесах уразливих груп трудящих (наприклад, молоді).

Показники

Пропоновані показники вимірюють або відбивають більш реальні характеристики рівня безпеки на робочому місці з погляду результату можливого ризику, державних заходів нагляду за безпечністю умов праці та охоплення страхування на випадок виробничої травми.

Назва показника
Коефіцієнт виробничого травматизму із смертельними випадками (на 100 000 найманих працівників)
Діяльність інспекції з праці (кількість інспекторів на 100 000 працівників, охоплених діяльністю цієї установи)
Охоплення страхуванням на випадок виробничого травматизму (% найманих працівників, охоплених страхуванням)

Коефіцієнт виробничого травматизму із смертельними випадками слугує індикатором безпеки праці. Цей показник більш точний порівняно із загальним показником виробничого травматизму, оскільки смертельні випадки на виробництві легше ідентифікувати, вони обов'язково фіксуються. Проте він не повністю охоплює смертельність від професійних захворювань.

Показник охоплення страхуванням на випадок виробничого травматизму використовується також як індикатор рівня соціального захисту на робочому місці.

Соціальний захист

Визначальною рисою гідної праці в усьому світі є наявність належного соціального захисту. Відмінності між країнами в рівнях ризиків та існуючого соціального захисту значні. Більшість країн забезпечують соціальний захист

у тій чи іншій формі від життєвих ризиків – втрати здоров'я, старості, безробіття, інвалідності, бідності).

Необхідність у соціальному захисті зазначена в Статуті МОП. Прийнята Міжнародною конференцією праці в 2001 р. Конвенція про соціальне забезпечення є новим кроком у цьому напрямі: у ній соціальне забезпечення є новим кроком у цьому напрямі: у ній соціальне забезпечення визначається як основне право людини і як засіб досягнення соціальної єдності, людської гідності і соціальної справедливості. Конвенцією 1952 р. про мінімальні норми соціального забезпечення (102) передбачено дев'ять категорій соціальної допомоги:

- медична;
- допомога у зв'язку з тимчасовою непрацездатністю;
- по безробіттю;
- по старості;
- у випадку травми на виробництві або професійного захворювання;
- сімейна;
- по вагітності і пологах;
- по інвалідності;
- у разі втрати годувальника.

В оцінці соціального захисту враховуються ступінь фактичного охоплення населення, розмір допомоги та видатки страхових фондів.

Пропонуються наступні індикатори:

Назва показника
Видатки з державного бюджету на соціальне забезпечення (у % до ВВП, в цілому та окремо по видатках на охорону здоров'я та соціальну допомогу)
Рівень бідності (за національним відносним критерієм)
Частка зайнятого населення, яке сплачує внески до Пенсійного фонду
Середній місячний розмір пенсії (у % до медіани/мінімальної заробітної плати)

Загальні соціальні видатки державного бюджету – багатоеlementний показник, який відображає весь обсяг коштів, що перерозподіляються

державою на соціальні потреби. Важливою стороною соціального забезпечення є надання допомоги малозабезпеченим категоріям населення, що є способом боротьби з бідністю та злиденністю. Допомога малозабезпеченим націлена на групи населення з низьким доходом, для її отримання не потрібно сплачувати внески, а їх виплата здійснюється на підставі перевірки матеріального становища.

Допомога, що сплачується з фондів державного загальнообов'язкового соціального страхування, а також відноситься до соціальних видатків суспільства. В Україні впроваджено чотири види такого страхування: пенсійне, на випадок безробіття, у зв'язку з тимчасовою непрацездатністю, від нещасного випадку на виробництві. Найбільш поширене пенсійне страхування, воно ж має найбільший фінансовий оборот. Тому індикатори страхової системи беруться по пенсійному страхуванню. Вони можуть бути доповнені аналогічними показниками за іншими видами страхування.

Соціальний діалог і трудові відносини

Важливим аспектом гідної праці є можливість для трудящих висловлювати свою думку з питань, що стосуються роботи, і брати участь у визначенні своїх умов праці. Це може відбуватися через колективно обраних представників або через пряму взаємодію між працівником і роботодавцем. Центральним елементом демократії на виробництві і свідченням ефективності соціального діалогу є здатність трудящих вільно об'єднуватися для захисту своїх інтересів у ході переговорів з роботодавцем. Загалом соціальний діалог можна визначити як переговори, консультації, обмін інформацією між представниками урядів, роботодавців і трудящих з питань, що становлять взаємний інтерес і стосуються безпосередньо роботи, а також економічної і соціальної політики.

Умовам, що сприяють соціальному діалогу, присвячений ряд основних Конвенцій МОП, зокрема Конвенція 1948 р. про свободу асоціації і захист права на організацію (87) та Конвенція 1949 р. про право на організацію і

ведення колективних переговорів (98). У Конвенції 87 передбачається, що роботодавці і працівники без будь-яких обмежень мають право створювати, на свій вибір, організації без попереднього на те дозволу, а також право вступати в такі організації. Це право включає два елементи: по-перше наскільки умови, особливо законодавство, сприяють здійсненню цього права, і, по-друге, яким чином це право здійснюється на практиці. Оскільки ці права повинні здійснюватися добровільно самими працівниками, наявність і практичне здійснення цих прав не завжди можуть збігатися.

Показники

Виходячи з практичних міркувань щодо статистичного вимірювання цього аспекту гідної праці пропонуються такі показники:

Назва показника
Участь працівників у профспілкових організаціях
Показник охоплення трудящих колективними договорами
Страйки та локаути (на 1000 робітників).

Чисельність членів профспілкових відображає свободу трудящих об'єднуватися для відстоювання власних інтересів. Охоплення трудящих колективними договорами безпосередньо відображає наявність та продуктивність соціального діалогу (принаймні, з формальної сторони). Страйки та локаути, навпаки, є проявами невдалого проведення соціального діалогу. Разом з тим, інколи відсутність права на страйки і на слабкість сторін соціального діалогу.

Соціально-економічний контекст гідної праці

У світлі виміру гідної праці важливо проаналізувати соціально-економічний контекст. При цьому розглядаються три основні аспекти:

- соціально-економічне становище, що зумовлює стабільність гідної праці;
- результати реалізації напрямів соціально-економічних заходів, що можуть впливати на досягнення гідної праці;

- структурні характеристики зайнятості, які слід враховувати при вимірі деяких показників гідної праці.

Показники

Пропонуються показники, які за звичай входять до міжнародних баз даних:

Назва показника
ВВП на душу населення (за паритетом купівельної спроможності)
Індекс споживчих цін
Рівень освіти дорослого населення (відсоток письменного дорослого населення або відсоток дорослого населення, яке закінчило середню школу)
Структура зайнятості за секторами економіки (сільське господарство, промисловість, сфера послуг)
Зайнятість у неформальній економіці (відсоток від несільськогосподарської та міської зайнятості)
Нерівність у доходах (співвідношення між верхньою та нижньою децильною групою по доходах чи витратах)

Макроекономічні показники характеризують потужність національної економіки та загальний рівень добробуту. Індекс споживчих цін відображає можливість досягнення принципів адекватності оплати праці з урахуванням купівельної спроможності.

Освіта відкриває простір для вибору виду діяльності, впливає на продуктивність праці і загалом на економічний ріст.

Розподіл зайнятих за секторами економіки також може служити загальною характеристикою гідної праці, оскільки кожен сектор має особливості (наприклад, у промисловості зосереджено найбільш небезпечні виробництва тощо).

Гідна праця тісно пов'язана з диференціацією населення за рівнем доходу. Гідна праця недосяжна, якщо нерівність у розподілі доходу порушує принципи справедливості.

Прогрес у досягненні гідної праці, який сам по собі є високою метою, вносить свій внесок в досягнення й інших соціальних цілей [52].

Закон України «Про охорону праці» (із змінами і доповненнями)

Зеркалов Д.В. Состояние безопасности труда в мире.
<http://zerkalov.org.ua/node/172>

А.Басанец, И.Лубянова, Д.Тимошина. Професійна захворюваність в Україні

Трудовий договір є угода між працівником і власником підприємства, установи, організації або уповноваженим ним органом чи фізичною особою, за якою працівник зобов'язується виконувати роботу, визначену цією угодою, з підляганням внутрішньому трудовому розпорядкові, а власник підприємства, установи, організації або уповноважений ним орган чи фізична особа зобов'язується виплачувати працівникові заробітну плату і забезпечувати умови праці, необхідні для виконання роботи, передбачені законодавством про працю, колективним договором і угодою сторін.

Особливою формою трудового договору є контракт, в якому строк його дії, права, обов'язки і відповідальність сторін (в тому числі матеріальна), умови матеріального забезпечення і організації праці працівника, умови розірвання договору, в тому числі дострокового, можуть встановлюватися угодою сторін. Сфера застосування контракту визначається законами України.

Трудовий договір може бути:

- 1) безстроковим, що укладається на невизначений строк;
- 2) на визначений строк, встановлений за погодженням сторін;
- 3) таким, що укладається на час виконання певної роботи.

Строковий трудовий договір укладається у випадках, коли трудові відносини не можуть бути встановлені на невизначений строк з урахуванням характеру наступної роботи, або умов її виконання, або інтересів працівника та в інших випадках, передбачених законодавчими актами.

Підставами припинення трудового договору є:

- 1) угода сторін;
- 2) закінчення строку, крім випадків, коли трудові відносини фактично тривають і жодна з сторін не поставила вимогу про їх припинення;
- 3) призов або вступ працівника на військову службу, направлення на альтернативну (невійськову) службу;

4) розірвання трудового договору з ініціативи працівника, з ініціативи власника або уповноваженого ним органу або на вимогу профспілкового чи іншого уповноваженого на представництво трудовим колективом органу;

5) переведення працівника, за його згодою, на інше підприємство, в установу, організацію або перехід на виборну посаду;

6) відмова працівника від переведення на роботу в іншу місцевість разом з підприємством, установою, організацією, а також відмова від продовження роботи у зв'язку із зміною істотних умов праці;

7) набрання законної сили вироком суду, яким працівника засуджено (крім випадків звільнення від відбування покарання з випробуванням) до позбавлення волі або до іншого покарання, яке виключає можливість продовження даної роботи;

8) підстави, передбачені контрактом.