

# ТЕМА 1. ПРЕДМЕТ, МЕТОД І ЗАВДАННЯ СТАТИСТИКИ ПРАЦІ

## 1.1. Статистика праці як галузь статистичної науки, її завдання

Статистика праці є важливою складовою як економічної, так і соціальної статистики. Вона вивчає проблеми, пов'язані з визначенням чисельності та складу трудових ресурсів, оцінюванням економічної активності населення, зайнятості та безробіття, а також досліджує рівень і динаміку оплати праці, диференціацію зайнятих за рівнем заробітної плати, продуктивність і 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.,

*Статистика праці* – як галузь статистичної науки, досліджує кількісну сторону масових явищ і процесів, які відбуваються у сфері праці та соціально-трудова відносин, а також на ринку праці з метою виявлення їх особливостей, взаємозв'язків і закономірностей, з урахуванням якісного змісту, місця і часу.

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. 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;
- оцінювання вартості та ціни робочої сили, їх динаміки, галузевої та регіональної диференціації;
- дослідження економічної активності населення, зайнятості та безробіття;
- розробка системи показників, що характеризують умови праці, стан охорони праці, виробничий травматизм;
- аналіз соціально-трудова відносин та гендерних аспектів праці.

Таким чином, статистика праці – галузь статистики, що вивчає кількісні закономірності масових явищ і процесів у сфері відтворення трудових ресурсів і ефективності їх використання.

## **1.2. Об'єкт, предмет і метод статистики праці**

Об'єктом дослідження статистики праці є трудовий потенціал, 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, групами суб'єктів господарювання.

Предметом дослідження статистики праці є:

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

2. Чисельність та склад зайнятих у галузях економіки за професіями і посадами, за їх роллю у виробничому процесі, залежно від кваліфікації, стажу роботи, статі, віку тощо; розподіл працівників за видами економічної діяльності та регіонами; характеристика підготовки кваліфікованих робітничих кадрів і підвищення кваліфікації працюючих, а також чисельності фахівців за рівнем

освіти; рух персоналу по прийому і звільненню; показники, що оцінюють використання робочого часу.

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

6. Вартість робочої сили, її складові та динаміки, галузева та регіональна диференціація, чинники, що її визначають.

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

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 трудового потенціалу, його динаміки, складу і структури, ефективності використання в економіці, оцінювання впливу демографічних параметрів на його 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.

Теоретичну основу статистики праці становить економіка праці, яка досліджує функціонування, розвиток і регулювання праці та соціально-трудова відносин на макро-, мезо- і мікрорівні, а також закономірності їх трансформації в ринкових умовах.

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 – розрахунки 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 праці та 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 одержати кількісну оцінку взаємозв'язку показників, які характеризують сферу праці, з показниками рівня економічного розвитку, наприклад, обсягом ВВП, інвестиціями тощо.

### **1.3. Розвиток теорії та 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 соціально-трудова відносин, зайнятості та безробіття населення, а також наданням інформаційних послуг, які передбачають збирання, опрацювання, аналіз, поширення, збереження, захист та використання статистичної інформації,

забезпечення її достовірності на основі 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, підпорядковані Держкомстату;

- функціональні органи державної статистики – підприємства, установи та організації, що утворюються відповідно до чинного 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 в органах 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-трудових відносин.

У територіальному органі 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 вибіркоче 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.

#### **1.4. Нормативно-правова база статистики праці**

До основних законодавчо-нормативних актів, що регулюють відносини у сфері праці в Україні та відповідно до 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».

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.

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.

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 «охорона праці», організація заходів і зобов'язання сторін щодо охорони праці. 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.

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.

## **ТЕМА 2. ДЖЕРЕЛА СТАТИСТИЧНОЇ ІНФОРМАЦІЇ ПРО ПРАЦЮ ТА ЗАЙНЯТІСТЬ НАСЕЛЕННЯ**

### **2.1. Види джерел та способи одержання первинних даних у сфері праці**

Інформаційна база статистики праці відповідно до міжнародних стандартів формується на основі даних державних статистичних спостережень підприємств, установ та організацій, матеріалів вибірових обстежень населення та підприємств, а також на адміністративних даних інших органів виконавчої влади та даних перепису населення.

Комплексне уявлення про економічну активність, зайнятість, безробіття, економічну неактивність населення надає вибірове обстеження домашніх господарств з питань економічної активності населення.

Статистичні дані про ринок праці в Україні подаються для публікацій у виданнях міжнародних організацій, зокрема до МОП, ЮНІСЕФ, Статистичної комісії ООН, Євростату та ін.

Статкомітет СНД одержує від національних статистичних служб дані стосовно руху робочої сили через державну службу зайнятості: скільки громадян звернулось, скільки з них працевлаштовані, направлені на профнавчання, визнані безробітними, скільки з них отримують допомогу та її середній розмір, попит підприємств на робочу силу (кількість вакансій).

ЮНІСЕФ цікавлять дані стосовно зайнятості й безробіття серед молоді з виокремленням вікових груп, статі, типу поселення, за різними джерелами (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, Кабінет Міністрів України, Міністерство праці та соціального захисту населення, Державний центр зайнятості та інші центральні органи виконавчої влади. 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.

## **2.2. Державні статистичні спостереження підприємств, установ та організацій. Державна статистична звітність**

Обстеження підприємств, установ, організацій (далі - підприємства) є основним джерелом інформації про працю та соціально-трудові відносини. Основною особливістю проведення таких обстежень є 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 вибірових статистичних спостережень;
- взаємодію з базами даних інших органів виконавчої влади.

Державні статистичні спостереження проводяться органами державної статистики відповідно до Плану державних статистичних спостережень, який щорічно затверджується постановою (розпорядженням) Кабінету Міністрів України.

Спостереження можуть бути суцільними, вибіровими, ценовими 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.

Базовою 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.

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 методологічна та організаційна база – законодавчо-нормативній базі країни у цій сфері.

Юридичні та фізичні 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.

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: за місячними даними – експрес-інформації, експрес-доповіді, бюлетені; за квартальними та піврічними даними – аналітичні доповіді, бюлетені; за рік – доповіді, збірники.

### **2.3. Вибіркові обстеження**

Первинну інформацію органи статистики одержують також шляхом проведення вибірових 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

одинацями спостереження є особи встановленого віку). Таким чином, можна виділити три види одиниць спостереження: підприємства, адміністративні установи та населення.

У міжнародній статистиці праці вважається, 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.

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

Обстеженню з питань економічної активності населення 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.

На базі запитань д час опитування 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, окремі дані використовуються для визначення певних категорій при розрахунку середньорічної чисельності зайнятого населення.

#### **2.4. 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 і завдань, віднесених до їх компетенції».

Законом урегульовано 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.

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

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

Слід зазначити, 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.

## **2.5. Перепис населення**

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.

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.

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 взаємна відповідальність суб'єктів перепису населення, а також гарантії держави щодо захисту отриманої у ході опитування конфіденційної інформації.

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

З метою відображення інформації про соціально-економічні характеристики населення на основі програми Всеукраїнського перепису отримуються 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.

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.

## **2.6. Національні статистичні класифікації**

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.

За предметною галуззю класифікації поділяються 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 ухвалені та рекомендовані в якості моделей для розроблення чи перегляду відповідних класифікацій відносно структури, характеру та визначення категорій. Зокрема 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 галузі.

Похідні класифікації базуються на відповідних модельних (довідкових) класифікаціях. Групи в похідних класифікаціях утворюються 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 у модельних класифікаціях, або вони можуть бути пов'язані з модельною класифікацією лише на певних рівнях структури.

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

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

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

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.

***Національний класифікатор України «Класифікація видів економічної діяльності» (КВЕД)*** є важливою складовою системи національних класифікаторів. КВЕД розроблено на базі міжнародної статистичної

класифікації видів діяльності Європейського Союзу – Nomenclature of Activities European Community (NACE, Rev.1, mod.7).

**Код виду діяльності є одним з основних показників стратифікації статистичної сукупності для організації суцільних та вибіркових 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 міжгалузевого 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.

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

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 обробка статистичної та адміністративної інформації щодо державної реєстрації,

аналізування та узагальнення 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.

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 кваліфікації, 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.

# ТЕМА 3. МІЖНАРОДНІ СТАНДАРТИ ТА НАЦІОНАЛЬНІ ОСОБЛИВОСТІ ФОРМУВАННЯ СИСТЕМИ ПОКАЗНИКІВ СТАТИСТИКИ ПРАЦІ

## 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), яку створено в 1919 році. Особливістю МОП є трьохсторонній принцип представництва в її в органах представників:

- 1) урядів країн – членів МОП;
- 2) профспілок ;
- 3) 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 Статистичного бюро Секретаріату ООН.

До основних завдань МОП належать: 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; урегулювання 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 праці та життя працівників;
- ◆ розробка та здійснення міжнародних цільових програм, спрямованих

на вирішення важливих соціально – трудових проблем;

- ◆ проведення дослідницьких робіт ;
- ◆ надання допомоги країнам в удосконаленні трудового законодавства;
- ◆ розвиток професійної освіти в рамках Міжнародного центру з підвищення професійно – технічної підготовки.

Враховуючи вищезазначене, можна сформулювати загальний принцип статистичної діяльності МОП: збір даних та методологічні розробки у галузі статистики праці в світовому масштабі.

## **2. Резолюції Міжнародних конференцій статистиків праці**

Основні нормативні положення щодо статистики праці затверджуються відповідними Резолюціями на Міжнародних конференціях статистиків праці (МКСП).

Генеральною конференцією Міжнародної організації праці, яка проходила у Женеві 7 червня 1985 року, визнано потребу як економічно розвинутих країн, так і країн, що розвиваються, у достовірній статистиці праці, особливо з метою дослідження соціального та економічного прогресу, трудових відносин, а також 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 економічної активності 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 економічної активності 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 видами економічної діяльності.

Для реалізації другого розділу пропонується поточну статистику середньої заробітної плати 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.

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.

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.

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 про те, 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.



### **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 зайнятості, за укрупненими галузями (сільське господарство, промисловість, сфера послуг), зайнятість на умовах неповного робочого часу, тривалість робочого часу, частка зайнятих у неформальному секторі у міських поселеннях.

3. Безробіття, неповна зайнятість та рівень економічної неактивності: рівень безробіття, безробіття серед молоді, довготривале безробіття (впродовж року і більше), рівень безробіття залежно від рівня освіти, 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, витрати на робочу силу.

6. Продуктивність праці та 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.

У першій частині балансу відображається наявність трудових ресурсів, у другій – їх розподіл за видами зайнятості у національній економіці. Баланс складається окремо за сферами і галузями економіки. До важливих

господарських пропорцій відносять розподіл між сферами, галузями, а також всередині галузей.

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

Відповідно до цієї резолюції Міжнародної класифікації статусу 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) передбачає виокремлення таких категорій зайнятого населення:

1. Наймані працівники – особи, які виконували роботу за наймом.
2. Роботодавці – особи, які працювали на власному підприємстві самі або 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, але у звітному періоді не наймали для роботи на своєму підприємстві працівників на постійній основі.
4. Члени виробничих кооперативів – особи, зайняті на власному підприємстві-кооперативі, що виробляє товари чи послуги, де кожний 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.
6. Особи, які не піддаються класифікації за статусом, стосовно яких наявна інформація недостатня або яких не можна віднести до однієї з наведених вище категорій.

Відповідно до положень МОП, в основу класифікації зайнятого населення покладено наступний категоріальний розподіл:

- 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 – це 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.

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.

Наймані працівники також поділяються на такі підгрупи:

а) постійні працівники. Це працівники, що мають безстроковий трудовий договір і ті, що мають трудовий договір з досить великим фіксованим терміном дії;

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;

г) сезонні працівники .

д) надомники (визначені як працюючі за трудовою угодою, згідно з якою виконують роботу для підприємства, 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.

Праця не за наймом або самозайнятість – це праця, при якій винагорода прямо залежить від прибутку, отриманого від виробництва товарів і послуг. До таких осіб належать роботодавці, самозайняті, безкоштовно працюючі члени сім'ї.

Роботодавці – це особи, які працюють на власному підприємстві та 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), за 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).

## **ТЕМА 4. СТАТИСТИКА ЧИСЕЛЬНОСТІ, СКЛАДУ ТА РУХУ РОБОЧОЇ СИЛИ**

### **4.1. Поняття «робоча сила» та основні завдання її статистичного вивчення**

У системі продуктивних сил вирізняють головну продуктивну силу – людину. Поняття «робоча сила» охоплює тільки використовувані у конкретній праці здібності зайнятих людей 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.

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, навчальну відпустку або відпустку з ініціативи адміністрації, страйк тощо.

До основних завдань статистичного вивчення робочої сили можна віднести:

- оцінювання наявної робочої сили тобто визначення чисельності зайнятих 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.

Органами державної статистики здійснюється збирання, опрацювання, узагальнення, аналіз і поширення статистичної інформації щодо наявності, руху та використання робочої сили.

#### **4.2. Статистичний аналіз наявності та складу робочої сили**

Основним показником, який характеризує наявність робочої сили, є облікова кількість працівників (персоналу).

Показник «облікова кількість штатних працівників» використовують 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.

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). До облікової кількості штатних працівників включають усіх найманих працівників, які уклали письмово трудовий договір (контракт) і виконували постійну, тимчасову або сезонну роботу один день і більше, а також власників підприємства, якщо, крім доходу, вони отримували заробітну плату на цьому підприємстві.

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 у звітному місяці ( $D_k$ ):

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

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, та діленням одержаної суми на кількість місяців у цьому. Наприклад, на підприємстві середньооблікова кількість штатних працівників становила: у січні – 620 осіб, лютому – 640, березні – 690. Середньооблікова кількість штатних працівників у 1 кварталі 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 дванадцять. Наприклад, 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:

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

Розглянемо також інший спосіб визначення Середньооблікової кількості штатних працівників. 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:

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

В аналітичних цілях використовують також показники явочної та фактичної кількості штатних працівників, які можуть визначатися за кожний робочий день, а також у середньому за певний період.

Середню явочну кількість штатних працівників ( $\bar{K}_я$ ) визначають 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 днів роботи підприємства.

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

Середню фактичну кількість штатних працівників ( $\bar{K}_ф$ ) визначають за такою 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 впродовж дня.

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 встановлення 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.

### **4.3. 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 (робочої сили) характеризується показниками їхнього обороту та постійності. Оборот працівників – сукупність всіх прийнятих та



звільнених з роботи впродовж звітнього періоду. Інтенсивність обороту працівників характеризують коефіцієнтами:

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

- обороту по прийняттю, який визначають відношенням кількості прийнятих на роботу в звітньому періоді працівників до середньооблікової кількості штатних працівників;

- обороту по вибуттю (звільненню), який розраховують відношенням кількості працівників, які вибули (звільнені) у звітньому періоді, до середньооблікової кількості штатних працівників.

Коефіцієнт плинності кадрів характеризує надлишковий оборот і розраховується відношенням кількості працівників, яких звільнено протягом звітнього 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. Його обчислюють діленням кількості прийнятих працівників на кількість працівників, які вибули впродовж звітнього 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 звітнього 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 звітнього року	16
Вибуло	57
у тому числі за причинами плинності кадрів	41

Оборот працівників впродовж звітнього 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):

$$K_{ов} = \frac{57}{861} = 0,066.$$

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 звітнього 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%).

#### 4.4. 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 (впродовж звітнього 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 (впродовж звітнього періоду).

Особливе місце у 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.

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, у січні робітниками відпрацьовано у першій зміні 12565 людино-годин, у другій – 4314 людино-години, а в третій – 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.

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 ( $r$ ), при цьому вагою є кількість робітників ( $K_p$ ), що мають відповідний тарифний розряд:

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

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 ефективності використання робочої сили використовують показник кількості персоналу в еквіваленті повної зайнятості. В еквівалент повної зайнятості перераховується весь персонал, який залучався до роботи у звітному періоді.

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 звітного місяця;

– час відсутності працівників у зв'язку з навчанням, виконанням державних або громадських обов'язків, простоїв та інших неявок, які оплачуються згідно з чинним законодавством.

При обчисленні середньої кількості штатних працівників в еквіваленті повної зайнятості не враховується час, відпрацьований понаднормово. Тобто штатний працівник, який працював у звітному місяці (періоді) понаднормово, в еквіваленті повної зайнятості враховується як одна фізична особа.

## ТЕМА 5. СТАТИСТИКА РОБОЧОГО ЧАСУ

### 5.1. 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.

Робочий день – найпоширеніша форма робочого часу, впродовж якого людина працює та виражає відносини економічної власності між власниками і найманими працівниками з приводу праці останніх і привласнення необхідного і додаткового продуктів. У розвинених країнах світу законодавчо встановлений 8-годинний робочий день за 5-денного робочого тижня. В окремих країнах ЄС введено 35-годинний робочий тиждень.

Урочний час – це час, протягом якого працівник зобов'язаний виконати певний обсяг дорученої йому роботи чи певне завдання.

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

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 а саме «Звіт про використання робочого часу» та вибіркове обстеження населення з питань економічної активності.

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 упродовж дня до виконання своїх обов'язків.

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, невідпрацьовані людино-години поділяють на людино-години, які не відпрацьовані з поважних (об'єктивних) причин та втрати робочого часу.

## 5.2. 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 персоналом відповідно до чинного законодавства 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):

$$Я\Phi = M\Phi - T_{\text{люд-дн}_{\text{іння}}}.$$

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

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.

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.

### **5.3. 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 ( $\bar{П}$ ) характеризує середню фактичну кількість днів, які відпрацьовані одним штатним працівником упродовж звітного періоду. Цей показник обчислюють за формулою:

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

де  $T_{\text{люд-дн}}$  – кількість фактично відпрацьованих людино-днів;  
 $K_o$  – середньооблікова кількість штатних працівників.

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 ( $\bar{П}_e$ ) обчислюють таким чином:

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

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

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

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 упродовж робочого дня. Цей показник визначають за формулою:

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

Середня урочна тривалість робочого дня характеризує середню кількість відпрацьованих працівником годин упродовж робочого дня в межах його встановленої тривалості. При розрахунку цього показника із загальної кількості відпрацьованих людино-годин виключають відпрацьовані надурочно:

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

Середня повна тривалість робочого періоду в годинах характеризує кількість годин відпрацьованих в середньому одним штатним працівником у звітному періоді (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 упродовж звітнього періоду відповідно до встановленої тривалості робочого дня, отже для його розрахунку не враховують людино-години, які відпрацьовані надурочно:

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

#### 5.4. Показники ефективності використання робочого часу

Аналіз ефективності використання робочого часу передбачає розрахунок коефіцієнтів використання фондів робочого часу як відношення фактично відпрацьованих людино-днів або людино-годин (фактичного фонду) до відповідного іншого фонду (при цьому з кількості відпрацьованих людино-годин виключають відпрацьовані надурочно).

– коефіцієнт використання календарного фонду робочого часу:

в людино-днях  $\hat{E}\hat{A}_{\hat{E}\hat{O}} = \frac{\hat{O}\hat{O}}{\hat{E}\hat{O}} \times 100;$

в людино-годинах  $\hat{E}\hat{A}_{\hat{E}\hat{O}} = \frac{\hat{O}\hat{O}}{\hat{E}\hat{O}} \times 100;$

– коефіцієнт використання табельного фонду робочого часу:

в людино-днях  $\hat{E}\hat{A}_{\hat{O}\hat{O}} = \frac{\hat{O}\hat{O}}{\hat{O}\hat{O}} \times 100;$

в людино-годинах  $\hat{E}\hat{A}_{\hat{O}\hat{O}} = \frac{\hat{O}\hat{O}}{\hat{O}\hat{O}} \times 100.$

– коефіцієнт використання максимально можливого фонду робочого часу:

в людино-днях  $\hat{E}A_{i\hat{o}} = \frac{\hat{O}\hat{O}}{\hat{I}\hat{O}} \times 100$

в людино-годинах  $\hat{E}A_{i\hat{o}} = \frac{\hat{O}\hat{O}}{\hat{I}\hat{O}} \times 100$

– коефіцієнт використання явочного фонду робочого часу:

в людино-днях  $\hat{E}A_{\beta\hat{o}} = \frac{\hat{O}\hat{O}}{\beta\hat{O}} \times 100$

в людино-годинах  $\hat{E}A_{\beta\hat{o}} = \frac{\hat{O}\hat{O}}{\beta\hat{O}} \times 100$

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:  $k_{e\hat{o}} = \frac{\bar{D}_y}{\bar{D}_{вст}}$ ;

– інтегральний коефіцієнт використання робочого часу:

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

– коефіцієнт використання робочого періоду:

$$k_{\hat{a}\hat{i}} = \frac{\bar{I}}{\bar{I}_{\hat{a}}} \quad \text{або} \quad k_{\hat{a}\hat{i}} = \frac{\bar{I}}{\bar{I}_{\hat{a}}};$$

– коефіцієнт використання робочого дня:

$$k_{\hat{a}\hat{a}} = \frac{\bar{A}_{\hat{o}}}{\bar{A}_{\hat{a}\hat{n}\hat{o}}};$$

– інтегральний коефіцієнт використання робочого часу:

$$k_{\hat{i}\hat{o}} = \frac{\bar{I} \times \bar{A}_{\hat{o}}}{\bar{I}_{\hat{a}} \times \bar{A}_{\hat{a}\hat{n}\hat{o}}} = k_{\hat{a}\hat{i}} \times k_{\hat{a}\hat{a}}.$$

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

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

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:

- 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:

$$\bar{\Gamma}_y = \bar{P} \times \bar{D}_y.$$

Виходячи з цього, отримуємо таку трифакторну індексну модель:

$$\frac{\Phi\Phi_1}{\Phi\Phi_0} = \frac{\bar{P}_1}{\bar{P}_0} \times \frac{\bar{D}_{y1}}{\bar{D}_{y0}} \times \frac{\bar{K}_{o1}}{\bar{K}_{o0}} \quad \text{або} \quad I_{\Phi\Phi} = I_{\bar{P}} \times I_{\bar{D}_y} \times I_{\bar{K}_o},$$

де  $\bar{P}_1, \bar{P}_0$  – відповідно середня тривалість робочого періоду в днях у звітному і базисному періодах;

$\bar{D}_{y1}, \bar{D}_{y0}$  – середня урочна тривалість робочого дня в годинах у звітному і базисному періодах;

$\bar{K}_{o1}, \bar{K}_{o0}$  – середньооблікова кількість штатних працівників у звітному і базисному періодах;

$I_{\Phi\Phi}, I_{\bar{P}}, I_{\bar{D}_y}, I_{\bar{K}_o}$  – 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:

$$\Delta_{\bar{P}} = \Phi\Phi_0 \times (I_{\bar{P}} - 1);$$

– середньої урочної тривалості робочого дня в годинах:

$$\Delta_{\bar{D}_y} = \Phi\Phi_0 \times I_{\bar{P}} \times (I_{\bar{D}_y} - 1);$$

– середньооблікової кількості штатних працівників:

$$\Delta_{\bar{K}_o} = \Phi\Phi_0 \times I_{\bar{P}} \times I_{\bar{D}_y} \times (I_{\bar{K}_o} - 1).$$

Відносний вплив факторів на динаміку фактичного фонду робочого часу охарактеризуємо за допомогою факторних темпів приросту:

$$Tnp_{\bar{P}} = \frac{\Delta_{\bar{P}}}{\Phi\Phi_0} \times 100; \quad Tnp_{\bar{D}_y} = \frac{\Delta_{\bar{D}_y}}{\Phi\Phi_0} \times 100; \quad ; \quad Tnp_{\bar{K}_o} = \frac{\Delta_{\bar{K}_o}}{\Phi\Phi_0} \times 100.$$

Побудуємо багатофакторну індексну модель динаміки фактичного фонду робочого часу за такими даними (табл. 5.2).

Таблиця 5.2

**Вихідні дані для побудови багатофакторної індексної моделі**

Показник	Позначення	Базисний рік	Звітний рік	Індекс показника
Середня тривалість робочого року в днях	$\bar{P}$	210	222	1,0571
Середня урочна тривалість робочого дня в годинах	$\bar{D}_y$	7,55	7,96	1,0543
Середньооблікова кількість штатних працівників	$\bar{K}_o$	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:

$$I_{\Phi\Phi} = I_{\bar{P}} \times I_{\bar{D}_y} \times I_{\bar{K}_o}$$

$$0,9514 = 1,0571 \times 1,0543 \times 0,8537.$$

В абсолютному вираженні приріст фактичного фонду робочого часу, зумовлений динамікою кожного фактору, становить:

– середньої тривалості робочого періоду:

$$\Delta_{\bar{P}} = \Phi\Phi_0 \times (I_{\bar{P}} - 1) = 650055 \times (1,0571 - 1) = 37118 \text{ люд.} - \text{ год.};$$

– середньої урочної тривалості робочого дня:

$$\Delta_{\bar{D}_y} = \Phi\Phi_0 \times I_{\bar{P}} \times (I_{\bar{D}_y} - 1) = 650055 \times 1,0571 \times (1,0543 - 1) = 37314 \text{ люд.} - \text{ год.};$$

– середньооблікової кількості штатних працівників:

$$\begin{aligned}\Delta_{\bar{K}_o} &= \Phi\Phi_0 \times I_{\bar{П}} \times I_{\bar{Д}_y} \times (I_{\bar{K}_o} - 1) = \\ &= 650055 \times 1,0571 \times 1,0543 \times (0,8537 - 1) = -105992 \text{ люд.} - \text{ год.}\end{aligned}$$

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%.

### **5.6. 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.

Обсяг продукції (послуг), який недоодержано внаслідок неповного використання робочого часу ( $\Delta B$ ) без врахування надурочних робіт, можна обчислити таким чином:

$$\Delta B = \bar{W}_{год} (\bar{Д}_{вст} \times M\Phi - \bar{Д}_y \times \Phi\Phi),$$

де  $\bar{W}_{год}$  – середнє виробництво продукції (послуг) за 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 у людино-годинах. На його основі можна розрахувати середню максимальну тривалість робочого періоду в годинах ( $\bar{G}_m$ ):

$$\bar{G}_m = \frac{M\Phi_{\text{люд-год}}}{K_o}.$$

Обсяг продукції, недоодержаної внаслідок неповного використання робочого часу, можна обчислити за формулою:

$$\Delta B = \bar{W}_{\text{год}} \times \bar{K}_o \times (\bar{G}_m - \bar{G}).$$

Матеріальні збитки від втрат робочого часу визначають таким чином:

$$\Delta B = \frac{\Pi}{T_{\text{люд-год}}} \times T^{\text{в}}_{\text{люд-год}},$$

де  $\Pi$  – обсяг виробленої продукції (послуг) у звітному періоді;

$T^{\text{в}}_{\text{люд-год}}$  – людино-години втрат робочого часу (прогули, простой, запізнення на роботу тощо).

## ТЕМА 6. АНАЛІЗ НАЯВНОСТІ, РУХУ ТА ФУНКЦІОНУВАННЯ РОБОЧИХ МІСЦЬ

### 6.1. Поняття «робоче місце». Класифікація робочих місць

Статистичні дані, які одержано на основі обліку робочих місць, використовують з метою створення банку робочих місць, формування ринку вільних робочих місць, здійснення державної політики соціального захисту від безробіття населення.

Робоче місце – найелементарніша ланка виробництва в обмеженому просторі, пристосованому для виконання окремим працівником свого виробничого завдання. Робоче місце працівника характеризується наявністю закріпленої зони, технічних засобів (основних виробничих і невиробничих фондів, інструментів, приладів, інвентарю) або їх сукупності, необхідної для виробництва продукції, надання послуг, виконання робіт або установлених 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.

Робочі місця класифікують за різними ознаками відповідно до характеру трудових процесів та їх спеціалізації, виду та ролі у виробничому процесі тощо.

За ознакою належності 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);

– 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 їдалень, позавідомчої охорони та ін.);

– робочі місця надомників. Надомниками є робітники, робоче місце яких співпадає територіально з місцем їх проживання. Їхні робочі місця переважно оснащені інструментом, приладами та невеличкими верстатами.

За укомплектованістю персоналом 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 надходження 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 робочі місця поділяють на:

– 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 терміном 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 багатостатними;

– 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.

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,

виявленню резервів ефективного використання робочого часу робітників та поліпшенню використання виробничого обладнання, виявленню причин невідповідності кількості робочих місць і фактичної чисельності робітників, співвідношення між сукупною робочою силою і масою застосовуваних засобів виробництва.

## **6.2. Аналіз наявності та руху робочих місць. Вакантні та зайняті робочі місця**

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, у першу чергу, абсолютні показники:

- кількість робочих місць на 31 грудня звітного року ( $N_t$ );
- кількість створених у звітному році робочих місць ( $N_{cm_t}$ );
- 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 функціонування до кінця року і поділити на 12. Аналогічним чином розраховують середньорічну кількість ліквідованих (вибувших) робочих місць.

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 звітного 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 ( $O_t$ ):

$$O_t = T_{cm_t} + T_{le} = \frac{N_{cm_t} + N_{le}}{N_{t-1}} \times 100.$$

Економічний зміст цього показника полягає у тому, що він характеризує питому вагу створених і ліквідованих робочих місць впродовж звітного 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:

$$ON_t = T_t; \quad ON_t = 0.$$

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.

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.

При вивченні наявності та використання робочих місць розрізняють зайняті та вакантні робочі місця. Вакансія – наявність незайнятого робочого місця, посади, на яку може бути прийнятий новий працівник. Це явище зумовлено швидкими змінами в межах технологічного способу виробництва, інтенсивним розвитком ринку праці та робочої сили, іншими факторами.

Вакантні робочі місця – це незадоволений попит на робочу силу з боку підприємців та інших суб'єктів господарювання.

Відповідно до закону України «Про зайнятість населення» підприємства, установи й організації, їхні структурні підрозділи та філії незалежно від форми власності та організаційно-правові 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».

### **6.3. Показники використання робочих місць та ефективності їх функціонування**

Для оцінювання ефективності функціонування робочого місця необхідно комплексно оцінити його забезпечення основними елементами виробництва та їх використання за відповідний період. Вирішення цього завдання сприяло б установленню динамічної рівноваги між основними виробничими фондами й робочою силою на підприємствах, а також допомогло б вирішити проблему збалансованості кількості робочих місць і робочої сили. Тому вважається, що об'єктивніше оцінити використання робочого місця можна на основі інтегрального коефіцієнта функціонування робочого місця, рівень якого залежить від таких чинників:

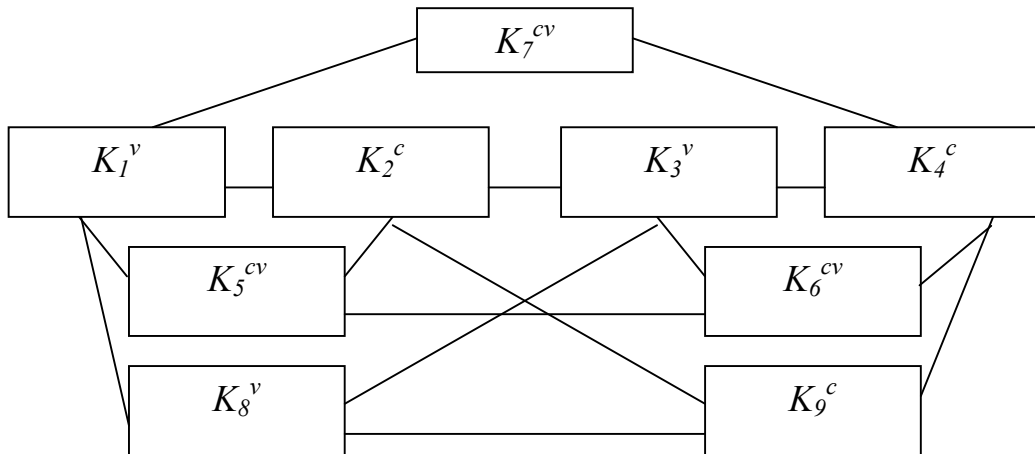
- 1) забезпеченості (укомплектованості) робочого місця необхідним устаткуванням;
- 2) забезпеченості робочого місця робочою силою (робітниками);
- 3) використання робочого часу робітниками протягом зміни;
- 4) використання виробничого устаткування протягом зміни.

Максимальне граничне значення інтегрального коефіцієнта функціонування робочого місця дорівнює одиниці. Крім визначення інтегрального показника, важливим є сполучення коефіцієнтів забезпечення (укомплектованості) і використання кожного основного елемента виробництва. Так, забезпечення й використання основних засобів виробництва можна охарактеризувати субкоефіцієнтом використання суспільної праці на робочому

місці, а забезпечення та використання робочої сили на робочому місці – субкоефіцієнтом використання живої праці.

Інтегральні коефіцієнти функціонування робочих місць можуть бути розраховані для різних рівнів – для бригади, цеху, підприємства, галузі.

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 місцях**

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.

При цьому  $K_1^v \times K_2^c = K_5^{cv}$  – 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 місцях.

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 ( $S_0$ ):

$$K_1^v = \frac{S_1}{S_0}.$$

Фактична кількість робітників береться безпосередньо з маршрутних листків спостереження, а нормативна кількість – з типової карти 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 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 ( $T_r - T_{r_1}$ ) до загального встановленого фонду часу роботи виробничого устаткування (у верстато-годинах) на кожному робочому місці ( $T_r$ ):

$$K_4^c = \frac{T_r - T_{r_1}}{T_r},$$

де ( $T_r - T_{r_1}$ ) – фактичний фонд часу роботи виробничого устаткування;

$T_r$  – установлений фонд часу роботи виробничого устаткування;

$T_{r_1}$  – 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 у виробничому підрозділі (цеху, лінії, бригаді), одиниць.

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  $1$  – 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:

$$Q_i = Q_{\max} \times K_i^{cv} = \bar{Q} \times \frac{1}{K^{cv}} \times K_i^{cv} = \frac{\bar{Q}}{K^{cv}} \times K_i^{cv},$$

де  $K_i^{cv}$  – значення інтегрального коефіцієнта функціонування  $i$ -го робочого місця у підрозділі (цеху, лінії, бригаді).

Добуток  $\frac{\bar{Q}}{K^{cv}} \times K_i^{cv}$  можна розкласти на два співмножника –  $\frac{\bar{Q}}{K^{cv}}$  та  $\frac{K_i^{cv}}{K^{cv}}$ , де 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	
	фактична	нормативна	фактична	нормативна	фактичний	встановлений	фактичний	встановлений
Позначення	$S_1$	$S_0$	$r_1$	$r_0$	$T_s - T_{s1}$	$T_s$		$T_r$
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 ділянці 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 показниками:

- 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 характеризує рівень технічної оснащеності та розраховується за формулою:

$$B_{pm} = \frac{\overline{OЗ}}{N_t},$$

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 упродовж 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.

## ТЕМА 7. СТАТИСТИКА ПРОДУКТИВНОСТІ ПРАЦІ

### 7.1. Поняття «продуктивність праці» та основні завдання її статистичного дослідження

Одним із найважливіших аспектів статистичного вивчення використання трудового потенціалу в процесах виробництва товарів і послуг є аналіз результативності праці. 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 уречевленої праці, а першим раціональністю такого підходу довів акад. С.Г.Струмилін. 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 уречевленої 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 та регіонів.

Поряд із натуральними, умовно-натуральними і вартісними розраховуються також трудові показники продуктивності праці. Вони ґрунтуються на вимірюванні 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.

У 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 статистичних методів;
- виявлення чинників зростання продуктивності праці та оцінювання їх впливу в абсолютному та відносному виразі;
- оцінювання регіональної та галузевої диференціації продуктивності праці;
- статистичне моделювання і прогнозування динаміки продуктивності праці.

## **7.2. 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 вироблено у 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. Щодо методології розрахунків показника суспільної продуктивності праці в Україні, то необхідно виокремити дві складові: принципи побудови чисельника (обсягів продукції) та знаменника (витрат живої праці).

На мікрорівні продуктивність праці характеризують показники, наведені у табл. 7.1

*Таблиця 7.1*

### **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 (послуг)	Витрати живої праці на

	в умовно-натуральних одиницях	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 показниками рівня продуктивності праці можна показати за допомогою формули:

$$W_{\text{д}} = W_{\text{год.}} \times \overline{D}_n,$$

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 упродовж 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 ( $\overline{K}_o$ ) за формулою:

$$W = Q / \overline{K}_o,$$

Взаємозв'язок між наведеними показниками рівня продуктивності праці такий:

$$W = W_{\text{міс.}} \times d = W_{\text{год.}} \times \overline{D}_n \times \overline{П} \times d,$$

де  $d = \frac{\overline{K}_p}{\overline{K}_o}$  – частка робітників у загальній середньообліковій кількості працівників.

Отже, продуктивність праці значною мірою залежить від ефективності використання робочого часу та від структури робочої сили. Таким чином, саме ці фактори визначають не тільки рівень, а й динаміку продуктивності праці, тобто є чинниками її зростання.

### **7.3. 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. 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).

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.

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 такого ж 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 також одержати шляхом ділення індивідуального індексу обсягу продукції ( $i_q$ ) на індивідуальний індекс витрат робочого часу ( $i_T$ ):

$$i_w = \frac{i_q}{i_t} = \frac{q_1}{q_0} : \frac{T_1}{T_0},$$

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, який визначають за такою формулою :

$$I_w = \frac{\sum q_1}{\sum T_1} : \frac{\sum q_0}{\sum T_0} = \bar{w}_1 : \bar{w}_0,$$

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 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 зміні 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 структурі 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 незмінною (на рівні базисного періоду). Цей індекс можна визначити діленням індексу змінного складу на індекс постійного складу:

$$\frac{\sum w_1 d_{T_1}}{\sum w_0 d_{T_0}} \cdot \frac{\sum w_1 d_{T_1}}{\sum w_0 d_{T_1}} = \frac{\sum w_0 d_{T_1}}{\sum w_0 d_{T_0}}.$$

Відповідно добуток індексу постійного складу та індексу структурних зрушень дорівнює індексу змінного складу:

$$\frac{\sum w_1 d_{T_1}}{\sum w_0 d_{T_0}} = \frac{\sum w_1 d_{T_1}}{\sum w_0 d_{T_1}} \times \frac{\sum w_0 d_{T_1}}{\sum w_0 d_{T_0}}.$$

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 випускають, як правило, широку номенклатуру продукції, тому використовувати показники продуктивності праці, розраховані за допомогою натуральних вимірників, дуже часто є недоречним.

#### **7.4. 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 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.

Трудовий метод доцільно застосовувати для визначення абсолютного рівня продуктивності праці за умови 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 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 ( $\Delta T_w$ ), які зумовлені зміною продуктивності праці або трудомісткості, за формулою:

$$\Delta T_w = \sum t_0 q_1 - \sum t_1 q_1 = \sum t_0 q_1 - \sum T_1.$$

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:

$$I_w^- = \frac{\bar{t}_0}{\bar{t}_1} = \frac{\sum T_0}{\sum q_0} \cdot \frac{\sum T_1}{\sum q_1} = \frac{\sum t_0 d_{q_0}}{\sum t_1 d_{q_1}},$$

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:

$$I_w = \frac{\sum t_0 q_1}{\sum q_1} : \frac{\sum t_1 q_1}{\sum q_1} = \frac{\sum t_0 d_{q_1}}{\sum t_1 d_{q_1}} = \frac{\sum t_0 d_{q_1}}{\bar{t}_1}.$$

Індекс, який характеризує вплив структурних зрушень на динаміку середньої продуктивності праці, визначають таким чином:

$$I_d = \frac{\sum t_0 q_1}{\sum q_1} : \frac{\sum t_0 q_0}{\sum q_0} = \frac{\sum t_0 d_{q_0}}{\sum t_0 d_{q_1}} = \frac{\bar{t}_0}{\sum t_0 d_{q_1}}.$$

Цей індекс можна також визначити шляхом ділення трудового індексу продуктивності праці змінного складу на індекс постійного складу:

$$I_d = I_w^- : I_w.$$

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:

$$\frac{\sum w_0 d_{T_1}}{\sum w_0 d_{T_1}} \neq \frac{\sum t_0 d_{q_1}}{\sum t_1 d_{q_1}} ;$$

$$\frac{\sum w_0 d_{T_1}}{\sum w_0 d_{T_0}} \neq \frac{\sum t_0 d_{q_0}}{\sum t_0 d_{q_1}}.$$



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:

$$I_w = \frac{\sum t_0 q_1}{\sum q_1} : \frac{\sum t_1 q_1}{\sum q_1} = \frac{\sum t_0 q_1}{\sum t_1 q_1} = \frac{\sum t_0 q_1}{\sum T_1}.$$

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.

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:

$$I_w = \frac{\sum q_1 t}{\sum T_1} : \frac{\sum q_0 t}{\sum T_0},$$

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:

$$I_w = \frac{\sum q_1 t_0}{\sum q_1 t_1} : 1 = \frac{\sum q_1 t_0}{\sum q_1 t_1}.$$

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.

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 той час як різні підприємства мають різні нормативи трудомісткості для одних і тих самих видів продукції.

### **7.5. 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 практики застосування натурального і трудового методів показує, що 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 макrorівні. 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 у розрахунку на одного працівника або за одиницю робочого часу) в звітному періоді, а другий – у базисному. Таким чином, вищенаведений індекс характеризує зміну середньої продуктивності праці під впливом трьох чинників – індивідуальних рівнів продуктивності праці, зміни 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 на підприємстві 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 впродовж інших періодів.

При вивченні динаміки продуктивності праці у вартісному виразі важливо виключити вплив зміни 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 у межах галузі, а також окремих галузей у національній економіці.

Для характеристики динаміки продуктивності праці застосовують також середньозважений індекс, який обчислюють 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:

$$i_w = \frac{Q_1(p)}{T_1} : \frac{Q_0(p)}{T_0} = w_1 : w_0,$$

Слід зазначити, що індекс Струмиліна може застосовуватися в аналізі динаміки продуктивності праці у теперішній час, оскільки відсутні єдині для всіх підприємств і галузей показники середнього виробітку. Застосування у якості ваги індексу 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 Струмиліна загалом по підприємству дорівнює:

$$I_w = \frac{\sum i_w \times T_1}{\sum T_1} = \frac{1,014 \times 800 + 1,023 \times 300 + 1,010 \times 400 + 1,025 \times 500 + 1,00 \times 400}{800 + 300 + 400 + 500 + 400} = \frac{2434,6}{2400} = 1,014.$$

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 агрегатний індекс продуктивності праці дорівнює:

$$\frac{\sum w_{(p)1} T_1}{\sum w_{(p)0} T_1} = \frac{\sum w_{(p)1} T_1}{\sum w_{(p)0} T_0} \cdot \frac{\sum w_{(p)0} T_1}{\sum w_{(p)0} T_0}$$

## 7.6. Багатофакторні індексні моделі динаміки продуктивності праці

Для оцінювання впливу окремих факторів на динаміку продуктивності праці можна використати багатофакторні індексні моделі. Вихідну чотирифакторну модель одержимо таким чином:

$$\bar{W} = \bar{W}_{200} \times \bar{D} \times \bar{P} \cdot d_p \quad \text{або} \quad \frac{Q}{K_0} = \frac{Q}{T_{\text{люд-200}}} \times \frac{T_{\text{люд-200}}}{T_{\text{люд-дн}}} \times \frac{T_{\text{люд-дн}}}{\bar{K}_p} \times \frac{\bar{K}_p}{\bar{K}_0},$$

де  $\bar{W}$  – продуктивність праці одного працівника;

$\bar{D}$  – середня фактична тривалість робочого дня робітників (год.);  
 $\bar{P}$  – середня фактична тривалість робочого періоду робітників (днів);  
 $d_p$  – частка робітників у загальній кількості працівників;  
 $Q$  – обсяг виробленої продукції (послуг).

Багатофакторна індексна модель має вигляд:

$$\frac{\bar{W}_1}{\bar{W}_0} = \frac{\bar{W}_{2001}}{\bar{W}_{2000}} \times \frac{\bar{D}_1}{\bar{D}_0} \times \frac{\bar{P}_1}{\bar{P}_0} \times \frac{d_{p1}}{d_{p0}} \quad \text{або} \quad I_{\bar{W}} = I_{\bar{W}_{200}} \times I_{\bar{D}} \times I_{\bar{P}} \times I_{d_p}$$

Отже, динаміка продуктивності праці зумовлюється впливом чотирьох факторів – середньогодинною продуктивністю праці (виробітком) робітників, фактичною тривалістю їх робочого дня і робочого періоду, а також часткою у загальній кількості працівників. Для оцінювання впливу кожного фактора в абсолютному вираженні 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:

$$\Delta \bar{D} = \bar{W}_0 \times I_{\bar{W}_{200}} \times (I_{\bar{D}} - 1);$$

– 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:

$$T_{np.\bar{w}} = T_{np.\bar{w} год} + T_{np.\bar{D}} + T_{np.\bar{П}} + T_{np.d_p}$$

Наведемо приклад розрахунку вищезазначених показників за даними, які наведено у таблиці 7.2.

Таблиця 7.2

**Вихідні дані для побудови чотирифакторної індексної моделі динаміки продуктивності праці**

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. 7.2. обчислимо розрахункові показники, які необхідні для побудови чотирифакторної моделі динаміки продуктивності праці (табл. 7.3.).

Таблиця 7.3

**Розрахункові показники для побудови моделі**

Показник	Позначення	Базисний період	Звітний період	Індекс
Продуктивність праці (грн.)	$\bar{W}$	41215	44407	1,077
Середньогодинна продуктивність праці (виробіток) робітників (грн.)	$\bar{W}_{год}$	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)	$\bar{П}$	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:

$$T_{np.\bar{w}} = \frac{3192}{41215} \times 100 = 7,7\%$$

Вплив кожного фактора у відносному виразі обчислимо таким чином:

$$T_{np.\bar{W}_{\text{год}}} = \frac{1566}{41215} \times 100 = 3,8\%; \quad T_{np.\bar{D}} = \frac{1155}{41215} \times 100 = 2,8\%; \quad T_{np.\bar{P}} = \frac{-571}{41215} \times 100 = 1,4\%;$$

$$T_{np.d_p} = \frac{1085}{41215} \times 100 = 2,6\%.$$

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%.

### **7.7. 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:

$$\Delta Q_T = \sum W_0 T_1 - \sum W_0 T_0 = \sum W_0 T_1 - \sum Q_0.$$

Для однієї одиниці сукупності приріст обсягу виробництва продукції (послуг) під впливом вищезазначених факторів обчислюють за формулами:

$$\Delta Q_w = (W_1 - W_0) T_1;$$

$$\Delta Q_T = (T_1 - T_0) W_0;$$

$$\Delta Q = \Delta Q_w + \Delta Q_T.$$

Аналіз приросту продукції можна також здійснити також за трьома факторами – зміною продуктивності праці, кількості працівників (витрат робочого часу) та спільного впливу цих факторів:

$$\begin{aligned} \Delta Q &= (W_1 - W_0) \times T_0 + (T_1 - T_0) \times W_0 + (W_1 - W_0) \times (T_1 - T_0) = \\ &= \Delta W \times T_0 + \Delta T \times W_0 + \Delta W \times \Delta T = \Delta Q_w + \Delta Q_T + \Delta Q_{wT} \end{aligned}$$

Для оцінювання впливу продуктивності праці на результати виробничої діяльності суб'єктів господарювання можна використати багатофакторну індексну модель:

$$I_Q = I_{\bar{w}_{ден}} \cdot I_{\bar{П}} \cdot I_{d_p} \times I_{\bar{K}_0}$$

де  $I_{\bar{w}_{ден}}$ ,  $I_{\bar{П}}$ ,  $I_{d_p}$ ,  $I_{\bar{K}_0}$  – 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:

$$\Delta Q_w = Q_0 \times (I_{\bar{w}_{ден}} - 1); \quad \Delta Q_{\bar{\Pi}} = Q_0 \times I_{\bar{w}_{ден}} \times (I_{\bar{\Pi}} - 1);$$

$$\Delta Q_{d_p} = Q_0 \times I_{\bar{w}_{ден}} \times I_{\bar{\Pi}} \times (I_{d_p} - 1);$$

$$\Delta Q_{\bar{K}_0} = Q_0 \times I_{\bar{w}_{ден}} \times I_{\bar{\Pi}} \times I_{d_p} \times (I_{\bar{K}_0} - 1)$$

Розглянемо методику розрахунку факторних приростів (вихідні дані наведемо в табл. 7.4).

Таблиця 7.4

**Вихідні дані для розрахунку факторних приростів**

	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	$\bar{\Pi}$	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:

– середньоденної продуктивності праці робітників:

$$\Delta Q_w = 25347 \times (1,066 - 1) = 1672,9 \text{ тис.грн.};$$

– середньої фактичної тривалості робочого періоду:

$$\Delta Q_{\bar{\Pi}} = 25347 \times 1,066 \times (0,987 - 1) = -351,3 \text{ тис.грн.};$$

– 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) призвав до збільшення виробництва продукції на 2,5%:

$$T_{npctr} = \frac{666,7}{25347} \times 100 = 2,5\%.$$

Таким чином, збільшення обсягу виробленої продукції під впливом усіх названих факторів становить:

$$6,6 + 15,6 + 2,5 = 24,7\%$$

За результатами розрахунків можна зробити висновок про те, що зростання обсягу виробництва продукції переважно зумовлено збільшенням витрат живої праці, тобто екстенсивним фактором, а не підвищенням її продуктивності.

## ТЕМА 8. СТАТИСТИКА ОПЛАТИ ПРАЦІ ТА ВАРТОСТІ РОБОЧОЇ СИЛИ

### 8.1. Поняття «оплата праці» та завдання її статистичного вивчення

Оплата праці – часткова компенсація власником засобів виробництва в грошовій або натуральній формах праці, витраченої найманим працівником у процесі виробництва продукції (послуг). 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) [43,20].

Державне регулювання оплати праці – це 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 [43,21].

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.

Органами державної статистики України оплата праці вивчається у 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 – це витрачені на оплату праці кошти, які 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 також 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;
- аналіз динаміки оплати праці та оцінювання впливу факторів, що її визначають;
- визначення розміру витрат на утримання робочої сили;
- моделювання і прогнозування оплати праці.

Інформаційною основою статистичного вивчення оплати праці є первинні дані, що наводяться у формах державної статистичної звітності. Зокрема, форма №3-ПВ містить розділ III «Витрати на утримання робочої сили», форма №1-ПВ (термінова, місячна) містить розділ I «Кількість працівників та фонд оплати праці» і розділ II «Заборгованість перед працівниками по заробітній платі та допомогах із соціального страхування», форма №1-ПВ (термінова, квартальна) у розділі I містить склад фонду оплати праці та інші виплати, а в 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 13.01.2004 р. № 5 затверджено Інструкцію зі статистики заробітної плати, у якій викладено основні методологічні положення щодо визначення показників оплати праці у формах державний статистичних спостережень (звітності) з метою одержання об'єктивної статистичної інформації про розміри та структуру заробітної плати найманих працівників.

## **8.2. 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 праці, 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 використовують для розподілу робіт залежно від їх складності та працівників відповідно до їх 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.

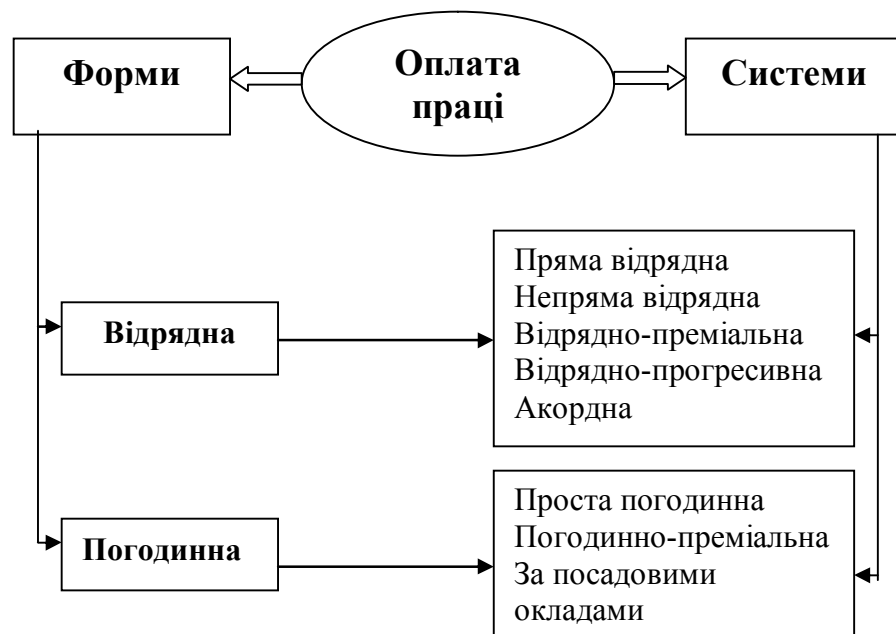
В Україні з вересня 2005 р. впроваджено Єдину тарифну сітку розрядів і коефіцієнтів з оплати праці працівників установ, закладів та організацій окремих галузей бюджетної сфери. Вона складається з 25 тарифних розрядів, що поширюються на всіх працівників (керівників, професіоналів, фахівців, наукових, 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.

Крім Єдиної тарифної сітки, для організації оплати праці постановою Кабінету Міністрів України 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.

Встановлені тарифні ставки, коефіцієнти та розряди, які визначають рівень оплати праці, самі по собі не дають можливості розрахувати заробіток того чи іншого працівника. Виникає необхідність їх ув'язки з фактичними результатами праці та витратами робочого часу. Саме цю функцію виконують форми та системи оплати праці, обумовлюючи певний порядок її нарахування.

Основними вимірниками витрат праці є кількість виготовленої продукції (наданих послуг) відповідної якості або робочий час, тобто кількість днів, годин, упродовж яких працівник зайнятий на підприємстві. Такому поділу вимірників витрат праці відповідають дві форми оплати праці, що базуються на тарифній системі — відрядна і погодинна, які 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 здійснюється 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 форми 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 заробіток працівника ( $Z_{Пнв}$ ) розраховується шляхом множення кількості одиниць виробленої продукції ( $v$ ) та розцінки за одиницю продукції ( $p$ ):

$$Z_{Пнв} = p \times v$$

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 ( $Z_{Пнв}$ ) за цією системою розраховується за формулою:

$$Z_{Пнв} = s \times t \times k_{вн},$$

де  $s$  – погодинна тарифна ставка;

$t$  – фактично відпрацьована робітником кількість годин ;

$k_{вн}$  – середній коефіцієнт виконання норм виробітку всіма робітниками, що обслуговуються.



При відрядно-преміальній системі заробіток працівника ( $ЗПен$ ) 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 ( $ЗПвпр$ ) за цієї системи визначається за формулою:

$$ЗПвпр = p \times n_0 + p_n \times n_n.$$

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 терміну 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, і частково – за результат праці. За сучасних умов вона стала важливою формою заробітної плати, що зумовлено широким застосуванням у виробництві конвеєрів, напівавтоматів і автоматів, коли 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 ( $ЗПпн$ ) розраховується множенням годинної тарифної ставки відповідного розряду ( $s$ ) на кількість відпрацьованих годин ( $t$ ):

$$ЗП_{nn} = s \times t$$

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 ( $ЗП_{nnm}$ ) визначається за формулою:

$$ЗП_{nnm} = s \times t + m.$$

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.

Заробітна плата – це грошове вираження вартості й ціни товару «робоча сила» та частково результативності її функціонування з урахуванням виконуваних нею функцій. 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).

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. 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.

Доплати та надбавки – грошові суми, яку доплачують понад установлені відрядні розцінки, тарифні ставки та оклади у зв'язку з особливими умовами праці, за 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 у рахунок оплати праці, а також отриманої за бартером, або безготівкові розрахунки за послуги, надані працівникам.

### **8.3. Фонд оплати праці, його склад і структура**

Для оцінювання розміру оплати праці найманих працівників застосовують показник «фонд оплати праці». До фонду оплати праці включають нарахування найманим працівникам у грошовій і 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.

*Фонд основної заробітної* плати включає нарахування (винагороди) за виконану роботу відповідно до встановлених норм праці (норм 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 про оплату праці, для відображення у звітах видана продукція оцінюється за цінами не вище собівартості в розмірі, що не перевищує 50 відсотків нарахованої заробітної плати за місяць.

**Фонд додаткової заробітної** плати включає доплати, надбавки, гарантійні і компенсаційні виплати, передбачені чинним законодавством, а також премії, які 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, 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, установленими 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 у 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 у 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 чинним законодавством або які провадяться понад встановлені 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 у 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 раніше) на користь працівників, пов'язаних з добровільним страхуванням (особистим, страхуванням майна). Указані суми включаються до фонду оплати праці в тому місяці, коли проводяться 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 раніше);

- 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).

При здійсненні статистичного аналізу оплати праці розрізняють такі види фонду 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, оплати цілоденного виконання державних та громадських обов'язків та ін.

#### **8.4. 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 ( $ЗП_{г}$ ) характеризує типовий рівень оплати праці за одну відпрацьовану людину-годину. Цей показник отримують діленням фонду годинної заробітної плати на кількість відпрацьованих людино-годин у звітному періоді (місяць, квартал, рік):

$$ЗП_{г} = \frac{\Phi ГЗП}{T_{\text{люд-год}}}.$$

Середня денна заробітна плата ( $ЗП_{д}$ ) характеризує типовий рівень оплати праці за один відпрацьований людину-день. Цей показник розраховують як відношення фонду денної заробітної плати до кількості відпрацьованих людино-днів у звітному періоді:

$$ЗП_{д} = \frac{\Phi ДЗП}{T_{\text{люд-дн}}}.$$

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 заробітна плата ( $ЗП_{р}$ ) показує середній рівень оплати праці за календарний рік і визначається діленням річного фонду заробітної плати на середньооблікову кількість працівників:

$$ЗП_{р} = \frac{Р\Phi ЗП}{\overline{K_о}}.$$

Середня місячна ( $ЗП_{м}$ ) характеризує типовий рівень оплати праці за місяць і може розраховуватися двома способами:

– у звітному місяці діленням місячного фонду заробітної плати на середньооблікову кількість працівників;

– у звітному році діленням середньорічної заробітної плати на кількість місяців.

Між названими показниками існує взаємозв'язок, який можна подати таким чином:

$$ЗП_{\partial} = ЗП_{\text{г}} \times \overline{Д} \times K_{\partial}; \quad ЗП_{\text{р}} = ЗП_{\partial} \times \overline{П} \times K_{\text{р}}; \quad ЗП_{\text{м}} = \frac{ЗП_{\text{р}}}{12},$$

де  $ЗП_{\text{г}}$ ,  $ЗП_{\partial}$ ,  $ЗП_{\text{р}}$ ,  $ЗП_{\text{м}}$  – відповідно середня годинна, денна, річна та місячна заробітна плата;

$\overline{Д}$ ,  $\overline{П}$  – відповідно середня фактична тривалість робочого дня в годинах і робочого періоду в днях;

$K_{\partial}$ ,  $K_{\text{р}}$  – коефіцієнти, які показують співвідношення фонду денної та годинної оплати праці, а також фонду річної та денної заробітної плати.

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.

### 8.5. Індексний метод аналізу динаміки заробітної плати

Динаміка середньої заробітної плати вивчається за допомогою індексів, між якими існує такий самий взаємозв'язок, як і між середніми показниками рівня оплати праці:

$$I_{ЗП_{\partial.}} = I_{ЗП_{\epsilon}} \times I_{\frac{\bar{D}}{D}} \times I_{\kappa\partial}; \quad I_{ЗП_{p.}} = I_{ЗП_{\partial.}} \times I_{\frac{\bar{П}}{П}} \times I_{\kappaп}.$$

Для характеристики динаміки середньої заробітної плати у сукупності працівників використовують індекси, які обчислюють 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 у базисному періоді:

$$I_{z \text{ змін. скл.}} = \frac{\bar{Z}_1}{\bar{Z}_0} = \frac{\sum Z_1 T_1}{\sum T_1} \cdot \frac{\sum Z_0 T_0}{\sum T_0} = \frac{\sum F_1}{\sum T_1} \cdot \frac{\sum F_0}{\sum T_0},$$

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 працівників (або фонду відпрацьованого часу) за періоди, що порівнюються, не змінилась. Обчислення здійснюють за формулою:

$$I_{z \text{ .фікс.скл.}} = \frac{\bar{Z}_1}{\bar{Z}'_0} = \frac{\sum Z_1 T_1}{\sum T_1} \cdot \frac{\sum Z_0 T_1}{\sum T_1},$$

де  $\bar{Z}'_0$  – середня заробітна плата базисного періоду при структурі працівників (витрат робочого часу) звітнього періоду;

$\sum Z_0 T_1$  – 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:

$$I_{z \text{ .стр.зруш.}} = \frac{\bar{Z}'_0}{\bar{Z}_0} = \frac{\sum Z_0 T_1}{\sum T_1} \cdot \frac{\sum Z_0 T_0}{\sum T_0},$$

Слід зауважити, що вищенаведені індекси мають різний економічний зміст, тому кожний з них придатний для розв'язання лише конкретної задачі. Індекс змінного складу, оцінюючи вплив зміни середньої заробітної плати різних груп та їх кваліфікаційного рівня, відіграє важливу роль у системі макроекономічних і галузевих показників. Для аналізу динаміки середньої заробітної плати важливе значення має індекс фіксованого складу, який характеризує її «в чистому вигляді». Необхідність обчислення індексу структурних зрушень пов'язана з глибокими структурними змінами в економіці, у тому числі й у професійно-кваліфікаційному складі працівників, що є вагомим фактором зростання середньої заробітної плати.

Індекси середньої заробітної плати певним чином пов'язані з динамікою фонду оплати праці та утворюють єдину індексну систему:

$$I_F = I_{z \text{ змін.скл.}} \times I_T = I_Z^{\text{фікс.скл.}} \times I_Z^{\text{стр.зруш.}} \times I_T,$$

де  $I_F$  – індекс фонду оплати праці;

$I_T$  – індекс кількості працівників (витрат робочого часу).

Приріст (+) або скорочення (–) фонду оплати праці дорівнює:

$$\Delta F = \sum F_1 - \sum F_0,$$

де  $\Delta F$  – абсолютний приріст (скорочення) фонду оплати праці;

$F_1, F_0$  – фонд оплати праці у звітньому і базисному періодах.

Абсолютну зміну фонду оплати праці можна розподілити за такими чинниками:

а) зміна рівня заробітної плати:

$$\Delta F_Z = \sum (Z_1 - Z_0) \times T_1 = \sum Z_1 T_1 - \sum Z_0 T_1 ;$$

б) зміна кількості працівників:

$$\Delta F_T = (\sum T_1 - \sum T_0) \times \bar{Z}_0 ;$$

в) зміна структури працівників (структурні зрушення):

$$\Delta F_{cmp.} = \sum Z_0 T_1 - \bar{Z}_0 \sum T_1 .$$

Загальна зміна фонду оплати праці під впливом дії всіх вищезазначених факторів дорівнює:

$$\Delta F = \Delta F_Z + \Delta F_T + \Delta F_{cmp.} .$$

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 базисному періодах.

Індекс реальної заробітної плати ( $I_{pzn}$ ) характеризує зміну кількості товарів і послуг, що можна купити на заробітну плату, і розраховується таким чином:

$$I_{pzn} = \frac{I_{nzn}}{ICЦ} ,$$

де  $I_{nzn}$  – індекс номінальної заробітної плати «нетто»;

$ICЦ$  – індекс споживчих цін.

Визначення індексів реальної заробітної плати за квартал або за період з початку року здійснюється шляхом послідовного множення відповідних місячних індексів.

Для статистичного аналізу динаміки реальної заробітної плати впродовж певного періоду використовують також середньомісячні індекси, які розраховують на основі щомісячних індексів за формулою середньої геометричної:

$$\bar{I}_{pzn} = \sqrt[m]{I_{pzn_1} \times I_{pzn_2} \times \dots \times I_{pzn_m}} .$$

Розрахунок індексів реальної заробітної плати нагромадженням підсумком з початку звітної року до відповідного періоду попереднього року проводиться на основі щомісячних індексів звітної та попереднього років. Спочатку розраховуються довгострокові індекси реальної заробітної плати із січня попереднього року до звітної місяця. Індекс реальної заробітної плати нагромадженням підсумком за звітний період до відповідного періоду поточного року розраховується як відношення суми довгострокових індексів за місяці звітної року до суми довгострокових індексів за відповідні місяці попереднього року.

#### **8.6. Аналіз факторів, які впливають на рівень і динаміку оплати праці**

Для оцінювання впливу факторів на динаміку рівня оплати праці доцільно використовувати багатофакторні індексні моделі. Виходячи з наявності мультиплікативного взаємозв'язку між показниками, який розглянуто раніше, можна оцінити вплив окремих факторів на рівень і динаміку середньої заробітної плати одного штатного працівника. Зокрема, мультиплікативна п'ятифакторна модель має такий вигляд:

$$ЗП = ЗП_2 \times \bar{Д} \times K_\delta \times \bar{П} \times K_p .$$

Відповідно одержуємо п'ятифакторну індексну модель динаміки середньої заробітної плати штатного працівника:

$$I_{ЗП} = I_{ЗП_2} \times I_{\bar{Д}} \times I_{K_{\delta}} \times I_{\bar{П}} \times I_{K_p}.$$

Виходячи з цієї моделі, знаходимо прирости результативного показника (середньої заробітної плати штатного працівника), зумовлені впливом таких факторів:

– середньої годинної заробітної плати:

$$\Delta ЗП_2 = ЗП_0 \times (I_{ЗП_2} - 1);$$

– середньої фактичної тривалості робочого дня (в годинах):

$$\Delta ЗП_{\bar{Д}} = ЗП_0 \times I_{ЗП_2} \times (I_{\bar{Д}} - 1);$$

– оплати невідпрацьованих людино-годин:

$$\Delta ЗП_{K_{\delta}} = ЗП_0 \times I_{ЗП_2} \times I_{\bar{Д}} \times (I_{K_{\delta}} - 1);$$

– середньої фактичної тривалості робочого періоду (в днях):

$$\Delta ЗП_{\bar{П}} = ЗП_0 \times I_{ЗП_2} \times I_{\bar{Д}} \times I_{K_{\delta}} \times (I_{\bar{П}} - 1);$$

– оплати невідпрацьованих людино-днів:

$$\Delta ЗП_{K_p} = ЗП_0 \times I_{ЗП_2} \times I_{\bar{Д}} \times I_{K_{\delta}} \times I_{\bar{П}} \times (I_{K_p} - 1).$$

Загальний приріст (зменшення) середньої заробітної плати одного штатного працівника дорівнює:

$$\Delta ЗП = ЗП_1 - ЗП_0 = \Delta ЗП_2 + \Delta ЗП_{\bar{Д}} + \Delta ЗП_{K_{\delta}} + \Delta ЗП_{\bar{П}} + \Delta ЗП_{K_p}.$$

Для розрахунку темпу приросту середньої заробітної плати штатного працівника, зумовленого впливом кожного 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, осіб	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, грн.	1876975	2311903

Обчислимо факторні показники та їхні індекси:

Показник	Позначення	Базисний	Звітний	Індекс
----------	------------	----------	---------	--------



		період	період	
Середня квартальна заробітна плата штатного працівника, грн.	$ЗП$	4237	5070	1,1966
Середня годинна заробітна плата, грн.	$ЗП_г$	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	$K_д$	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:

$$\Delta ЗП_г = ЗП_0 \times (I_{ЗП_г} - 1) = 4237 \times (1,1446 - 1) = 612,7 \text{ грн.};$$

– середньої фактичної тривалості робочого дня (в годинах):

$$\Delta ЗП_{\bar{Д}} = ЗП_0 \times I_{ЗП_г} \times (I_{\bar{Д}} - 1) = 4237 \times 1,1446 \times (0,9620 - 1) = -184,8 \text{ грн.};$$

– оплати невідпрацьованих людино-годин:

$$\Delta ЗП_{K_д} = ЗП_0 \times I_{ЗП_г} \times I_{\bar{Д}} \times (I_{K_д} - 1) = 4237 \times 1,1446 \times 0,9620 \times (1,0096 - 1) = 44,8 \text{ грн.}$$

– середньої фактичної тривалості робочого періоду (в днях):

$$\begin{aligned} \Delta ЗП_{\bar{П}} &= ЗП_0 \times I_{ЗП_г} \times I_{\bar{Д}} \times I_{K_д} \times (I_{\bar{П}} - 1) = \\ &= 4237 \times 1,1446 \times 0,9620 \times 1,0096 \times (1,0625 - 1) = 287,4 \text{ грн.} \end{aligned}$$

– оплати невідпрацьованих людино-днів:

$$\begin{aligned} \Delta ЗП_{K_p} &= ЗП_0 \times I_{ЗП_г} \times I_{\bar{Д}} \times I_{K_д} \times I_{\bar{П}} \times (I_{K_p} - 1) = \\ &= 4237 \times 1,1446 \times 0,9620 \times 1,0096 \times 1,0625 \times (1,0146 - 1) = 73,1 \text{ грн.} \end{aligned}$$

Знайдемо темпи приросту (зменшення) середньої квартальної заробітної плати штатного працівника, зумовлені впливом 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 цих 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 за вищенаведеними формулами:

	Базисний період		Звітний період		Z <sub>0</sub>	Z <sub>1</sub>	Z <sub>0</sub> T <sub>1</sub>
	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 приріст 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 (рівня оплати праці) по кожній одиниці сукупності становить:

$$\Delta F_{Z_1} = (Z_1 - Z_0) \times T_1 = (2134 - 2253) \times 717 = -85323 \text{ грн.};$$

$$\Delta F_{Z_2} = (1942 - 1915) \times 276 = 7452 \text{ грн.};$$

$$\Delta F_{Z_3} = (2315 - 2047) \times 906 = 242808 \text{ грн.}$$

Приріст фонду оплати праці під впливом зміни середньооблікової кількості штатних працівників дорівнює:

$$\Delta F_{T_1} = (T_1 - T_0) \times Z_0 = (717 - 534) \times 2253 = 412299 \text{ грн.};$$

$$\Delta F_{T_2} = (276 - 241) \times 1915 = 67025 \text{ грн.};$$

$$\Delta F_{T_3} = (906 - 845) \times 2047 = 124867 \text{ грн.}$$

По трьох одиницях сукупності загалом визначаємо:

– 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% ( $604191 \times 100 / 3394332 = 17,8$ ).

### **8.7. Статистичне вивчення вартості робочої сили**

Джерелами інформації для розрахунку вартості робочої сили є первинна документація з обліку особового складу працівників підприємств, використання робочого часу, виробництва продукції (послуг) 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 вибірових 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, що обумовлено необхідністю отримання даних про видатки на утримання робочої сили, що здійснюються нерегулярно (тобто епізодично впродовж 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 статистиків 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 відповідної статті витрат на утримання робочої сили включають її вартість за відпускними цінами, тобто за цінами реалізації працівникам.

Вартість робочої сили визначають 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 вказані у пунктах 5–10 витрати 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 працівникам 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 праці 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 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, наймання 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 у разі припинення 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 належать:

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 та 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 неவிдачі 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 відносять 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.

## **ТЕМА 9. СТАТИСТИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ЕКОНОМІЧНОЇ АКТИВНОСТІ НАСЕЛЕННЯ, ЗАЙНЯТОСТІ ТА БЕЗРОБІТТЯ**

### **9.1. 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-трудових та правових відносин і мають своє відображення, насамперед, у кон’юнктурі 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’юнктури 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 на певний момент часу. Чисельність трудових ресурсів визначається як сума чисельності працездатного населення у 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, забезпечення 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. Їхнє вирішення ґрунтується на застосуванні різних джерел інформації, у першу чергу, вибіркового обстеження населення (домогосподарств) з питань економічної активності, Всеукраїнського перепису населення, державних статистичних спостережень з питань статистики праці, адміністративних даних Державної служби зайнятості.

## **9.2. 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 (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 залежно від характеру їхньої діяльності впродовж короткого обстежуваного періоду (тиждень або день), на основі правила 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);

$$E_a = З + Б,$$

де  $З$  – зайняті економічною діяльністю;

$Б$  – безробітні (у визначенні МОП).

Основним та найбільш повним джерелом інформації про економічну активність населення України з точки зору реальної пропозиції робочої сили 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.

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).

Для характеристики складу і структури 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 статеві-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

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 роки, для чоловіків – 16-59 років. До непрацездатного населення працездатного віку належать непрацюючі інваліди I і II груп 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.

Чисельність економічно неактивного населення ( $E_{na}$ ) може бути визначена як різниця між чисельністю населення віком 15-70 років ( $H$ ) і чисельністю робочої сили, тобто економічно активного населення ( $E_a$ ):

$$E_{na} = H - E_a.$$

Статистичний аналіз соціальних груп економічно неактивного населення спрямований на визначення потенціальних можливостей їх входження до робочої сили та виходу з її складу, а також джерел засобів їх існування.

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 ( $P_{na}$ ) як відношення (у відсотках) кількості економічно неактивного населення до загальної кількості населення за формулою:

$$P_{na} = \frac{E_{na}}{H} \times 100.$$

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 у працездатному віці:

- пенсіонери по інвалідності та на пільгових умовах, а також ті, які оформили дострокову пенсію;

- учні, студенти;

- зайняті в домашньому господарстві;

- перебувають на утриманні;

- не відносяться до економічно активного населення, оскільки хворіли на момент спостереження;

- зневірилися у пошуках роботи;

- не знають, де і як шукати роботу;

- вважають, що немає підходящої роботи;

- робота мала сезонний характер;

- сподіваються повернутися на попередню роботу;

- отримали повідомлення про призов на військову службу;

б) населення старше працездатного віку – пенсіонери за віком.

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 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.

### **9.3. Зайняте населення: чисельність, склад і структура**

Існування населення будь-якої країни можливо лише завдяки діяльності, яка здатна задовольнити особисті та суспільні потреби. Залучення населення до суспільного виробництва характеризує зайнятість. У контексті статистики праці зайнятість населення – це система соціально-економічних та правових



відносин, пов'язаних з участю людей у суспільному виробництві, яка забезпечує їм заробіток чи доход. Показники чисельності та структури зайнятого населення характеризують пропозицію робочої сили, що охоплена попитом з боку роботодавців.

У міжнародній статистичній практиці для характеристики зайнятого населення застосовують такі важливі групування:

- за статтю та віком;
- за освітньо-професійним 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.

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.

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, за межами 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 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, до цієї категорії 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.

В основу класифікації статусів зайнятості, яку використовують органи державної статистики України, покладено розподіл зайнятого населення на ряд категорій.

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.

Роботодавці – це особи, які працюють на власному підприємстві, залучаючи 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).

#### **9.4. 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 контексті економічної теорії 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. 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 робочого місця роботи, недостатнього рівня кваліфікації тощо); 3) технологічне (витіснення працівників внаслідок упровадження нової, як правило, автоматизованої техніки й технології); 4)

сезонне (працевлаштування впродовж певного періоду, як правило, у сільському господарстві); 5) організаційне (зростання кількості безробітних внаслідок поліпшення організації виробництва та управління. 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. 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.

В основу визначення показника безробіття за методологією МОП покладено таке положення. Безробітні, визначені за методологією МОП – особи віком 15-70 років (зареєстровані та незареєстровані у 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.

Відповідно до міжнародних стандартів для того, щоб особа вважалася безробітною, вона повинна активно шукати роботу.

Основними характеристиками безробіття, які використовують у статистичному дослідженні, є:

- • рівень безробіття;
- • тривалість безробіття:
- • тривалість незайнятості;
- • тривалість пошуку роботи;
- • причини безробіття:

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), розраховують як відношення (у відсотках) кількості безробітних до чисельності економічно активного населення відповідного віку:

$$P_{\sigma} = \frac{B}{E_a} \times 100 = \frac{B}{3 + B} \times 100.$$

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).

Рівень зареєстрованого безробіття – відношення (у відсотках) кількості безробітних, зареєстрованих у державній службі зайнятості, до середньорічної кількості населення працездатного віку.

З метою здійснення порівнянь за 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 вибіркового обстеження відносно безробітних (за методологією МОП) публікуються дані щодо тривалості їх незайнятості та пошуку роботи.

Середня тривалість незайнятості вимірюється середньою кількістю місяців незайнятості на одного безробітного. Середня тривалість пошук роботи характеризує середню кількість місяців тривалості пошуку роботи на одного безробітного. 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 характеризуються кількістю або питомою вагою осіб, які шукали роботу 12 місяців і більше серед усіх безробітних. Цей показник розраховують окремо як для безробітних (за методологією МОП), так і для зареєстрованих у державній службі зайнятості.

Відносно показника зареєстрованого безробіття, основним недоліком можна вважати неповноту охоплення незайнятих громадян, які самостійно шукають роботу і не звертаються за допомогою до державної служби зайнятості.

#### **9.5. 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 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 із 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 .

Термін «приховане безробіття» застосовують 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, 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.

Умови існування прихованого безробіття, які визначено 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.

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.

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 оцінюватися як кількістю осіб, котрі працювали в режимі неповного робочого дня (тижня) або перебувати 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 у режимі неповного робочого дня/тижня.

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 працівників (у %). Цей показник визначається за видами економічної діяльності, видами промислової діяльності, регіонами.

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.

Комплексне використання різних абсолютних і відносних показників безробіття підвищує рівень інформаційного забезпечення державної політики зайнятості населення як на національному, так і на регіональному рівнях.

## **ТЕМА 10. СТАТИСТИЧНЕ ВИВЧЕННЯ СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВИХ ВІДНОСИН**

### **10.1. 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.

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.

Закон 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. У ст.5 цього Закону 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. Працівникові 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 чинним законодавством підлягають загальнообов'язковому державному соціальному страхуванню від нещасного

випадку на виробництві та професійного захворювання, які спричинили втрату працездатності.

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 первинної статистичної інформації щодо умов праці є затверджена наказом Держкомстату України від 17.02.2007 р. № 223 форма № 1–ПВ (умови праці) «Звіт про стан умов праці, пільги та компенсації за роботу із шкідливими умовами праці» (подається суб'єктами господарювання один раз на два роки).

Таким чином, умови праці характеризуються загальною кількістю працівників, які працюють в умовах, що не відповідають санітарно-гігієнічним нормам, а також за кожним шкідливим фактором зокрема (незалежно від їх кількості, що припадає на одного працівника). Проте до загальної кількості зайнятих у несприятливих умовах кожного працівника враховують один раз.

Відомча статистична звітність, яка надходить до територіальних управлінь Державного комітету України з промислової безпеки, охорони праці та гірничого нагляду (Держгірпромнагляду), представлена формою №1-УБ «Звіт про стан умов та безпеки праці».

У статистичному дослідженні умов праці використовують 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.

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 душових та побутових кімнат, роздягалень, наявність та пропускна 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.

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, а також жінки, які мають дітей віком до трьох років.

## **10.2. Показники виробничого травматизму та профзахворюваності**

Значну увагу приділяють питанням охорони праці та здоров'я на виробництві в країнах ЄС, у структурі якого є декілька органів, котрі спеціально займаються проблемами трудового життя.

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, а також на транспорті при перевезенні працівників на роботу і з роботи. Облік

постраждалих ведеться за основними видами травмуючих факторів і за причинами нещасних випадків на основі складених актів.

Первинна інформація про нещасні випадки на виробництві та потерпілих надходить до органів державної статистики у формі Звіту про травматизм на виробництві (форма № 7–тнв).

Органами статистики визначаються такі абсолютні показники 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 групових; зі смертельним наслідком, з них групових.

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:

$$P_{\text{тт}} = \frac{ДН}{BT} \quad \text{або} \quad P_{\text{тт}} = \frac{ДН}{K_o} \times 1000,$$

*де VT – кількість випадків виробничого травматизму (нещасних випадків);*

*ПС – кількість постраждалих (травмованих) від нещасних випадків на виробництві;*

*ДН – кількість людино-днів непрацездатності у зв'язку з травмами.*

Аналогічним чином розраховують показники частоти і тяжкості професійних захворювань.

Визначають також показник частоти нещасних випадків із смертельними наслідками як відношення кількості померлих внаслідок нещасного випадку до їх загальної кількості (у відсотках).

Для поглибленого аналізу 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.

Органами статистики виявляються причини нещасних випадків, здійснюється їх групування за видами економічної діяльності та виробництвами, оцінюється динаміка та встановлюються її тенденції.

До основних причин нещасних випадків належать:

➤ **технічні:**

– конструктивні недоліки, недосконалість, недостатня надійність засобів виробництва;

– недосконалість, невідповідність вимогам безпеки технологічного процесу;

– незадовільний технічний стан виробничих об'єктів, будинків, споруд, територій, засобів виробництва та транспортних засобів;

– інші технічні причини;

➤ **організаційні:**

– недоліки у навчанні безпечним прийомам праці;

– порушення режиму праці та відпочинку;

– відсутність або неякісне проведення медичного обстеження;

– невикористання або відсутність засобів індивідуального захисту;

– порушення технологічного процесу;

– порушення правил техніки безпеки під час експлуатації устаткування, машин, механізмів тощо;

– порушення правил дорожнього руху;

– порушення трудової та виробничої дисципліни;

– інші організаційні причини;

➤ **психофізіологічні:**

– алкогольне, наркотичне сп'яніння, токсичне отруєння;

– інші психофізіологічні причини;

➤ **інші** (без урахування вищеназваних причин).

За статистикою в Україні щоденно на виробництві травмуються 80-85 осіб, з них до 10 відсотків стають інвалідами і до 2 відсотків осіб гинуть. Для

повноти картини слід зазначити, що в країнах зі стабільною економікою травми на виробництві трапляються у 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.

### **10.3. 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 відповідної кваліфікації для виконання роботи у певній сфері діяльності. Вона здійснюється у професійно-технічних училищах, технікумах, коледжах, інших навчальних закладах, а також на курсах підвищення кваліфікації.

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 у порівнянні з раніше здобутою.

Професія – окремий вид трудової діяльності людини, яка володіє комплексом спеціальних теоретичних знань, умінь і трудових навичок, набутих під час навчання у 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 на основі 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 №б –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.

#### **10.4. 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 та узгодження інтересів трудящих, власників і уповноважених ними органів.

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 для регулювання виробничих, трудових, соціально-економічних відносин, зокрема щодо:

- зміни в організації виробництва і праці;
- забезпечення продуктивної зайнятості;
- нормування і оплати праці, встановлення форм, систем, розмірів заробітної плати та інших видів трудових виплат (доплат, надбавок, премій та ін.);
- встановлення гарантій, компенсацій, пільг;
- участі трудового колективу у формуванні, розподілі та 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 або інших представницьких організацій найманих працівників;
- умов регулювання фонду оплати праці та встановлення міжкваліфікаційних (міжпосадових) співвідношень в оплаті праці;
- забезпечення рівних прав та можливостей для жінок і чоловіків.

Колективний договір може передбачати додаткові у порівнянні 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. Договір набуває 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 здійснюється 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 термін. У разі відмови усунути порушення або недосягнення згоди у зазначений термін, профспілки мають право оскаржити неправомірні дії або бездіяльність посадових осіб у суді.

Сторони, які підписали колективний договір, щорічно в строки, передбачені колективним договором, звітують про його виконання.

Органами державної статистики визначається кількість та структуру колективних договорів (укладених та зареєстрованих) на основі первинних даних, які містяться у формі №3-ПВ «Звіт про використання робочого часу»

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 пенсій, 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, а також аналізується їх динаміка.