

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ  
MINISTRY FOR EDUCATION AND SCIENCE OF UKRAINE  
ЗАПОРІЗЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ  
ZAPORIZHZHYA NATIONAL UNIVERSITY

ФАКУЛЬТЕТ МЕНЕДЖМЕНТУ  
FACULTY OF MANAGEMENT  
КАФЕДРА ПІДПРИЄМНИЦТВА, МЕНЕДЖМЕНТУ ОРГАНІЗАЦІЙ ТА ЛОГІСТИКИ  
CHAIR OF ENTREPRENEURSHIP, MANAGEMENT OF ORGANIZATIONS AND  
LOGISTICS

КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА  
БАКАЛАВРА

на тему:  
Аналіз трудових відносин на  
підприємстві ПАТ «ЗАПОРІЖКОКС»  
THESIS FOR THE BACHELOR'S DEGREE  
Analysis of Labor Relations at the  
Enterprise PJSC "ZAPORIZHKOKS"

Виконала: студентка 4 курсу бакалаврату, групи 8.0739-мо  
спеціальності 073 Менеджмент  
освітньої програми Менеджмент організацій і адміністрування  
І.І.Дребушак

Керівник в.о. зав. каф. ПМОіЛ, доц., к.е.н. Т.С. Павлюк

Рецензент к.е.н., доцент В.О.Шишкін

Запоріжжя

2023

# ЗАПОРІЗЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ

Факультет менеджменту

Кафедра підприємництва, менеджменту організацій та логістики

Рівень вищої освіти бакалавр

Спеціальність 073 Менеджмент, освітня програма Менеджмент організацій і адміністрування

ЗАТВЕРДЖУЮ

В.о.завідувача кафедри

к.е.н., доц. Павлюк Т.С.

«\_\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ року

## ЗАВДАННЯ

### НА КВАЛІФІКАЦІЙНУ РОБОТУ СТУДЕНТУ

Дребущак Ірині Ігорівні

Тема роботи Аналіз трудових відносин на підприємстві ПАТ «ЗАПОРІЖКОКС»

1. керівник роботи Павлюк Татяна Сергіївна доц., к.е.н. затверджені наказом ЗНУ від «12» січня 2023 року № 26-с

2. Строк подання студентом роботи «\_\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ р.

3. Вихідні дані до роботи джерела Інтернет, спеціалізована література, періодичні видання, матеріали науково-практичних конференцій з досліджуваних питань, а також дані статистичної звітності групи компаній «Хлібодар»

4. Перелік питань, які потрібно розробити:

Кваліфікаційна робота бакалавра складається з основної частини і додаткової. Основна частина містить такі структурні елементи: вступ, сутність (3 розділи – теоретичний, аналітико-дослідницький, проектно-рекомендаційний), висновки та рекомендації, список використаних джерел.

1 Розділ Поняття та основні характерні риси трудових відносин на підприємстві – складається з 3 підрозділів: 1.1 Теоретичні особливості трудових відносин підприємства; 1.2 Мета, завдання організації праці підприємства та аналіз головних трудових показників; 1.3 Регулювання трудових відносин підприємства; 2 Розділ Аналіз трудових відносин в ПАТ «Запоріжкокс – складається з 3 підрозділів: 2.1 Особливості положень колективного договору ПАТ «Запоріжкокс» з трудових відносин; 2.2 Оцінка діяльності ПАТ «Запоріжкокс; 2.3. Мотивація працівників: сучасна система трудових відносин ПАТ «Запоріжкокс»; 3 Розділ – Шляхи вдосконалення трудових відносин підприємства – складається з 3 підрозділів: 3.1 Удосконалення положень щодо обов'язків працівників перед роботодавцями; 3.2 Оптимізація способів регулювання обов'язків роботодавців перед працівниками; 3.3 Чинники зростання та вдосконалення трудового законодавства України на основі досягнень провідних країн

## 5. Консультанти розділів роботи

Розділ	Прізвище, ініціали та посада Консультанта	Підпис, дата	
		завдання видав	завдання прийняв
1	Павлюк Т.С. доцент кафедри підприємництва, менеджменту організацій та логістики факультету менеджменту ЗНУ	13.02.2023 р.	13.02.2023р.
2	Павлюк Т.С. доцент кафедри підприємництва, менеджменту організацій та логістики факультету менеджменту ЗНУ	01.03.2023 р.	01.03.2023 р.
3	Павлюк Т.С. доцент кафедри підприємництва, менеджменту організацій та логістики факультету менеджменту ЗНУ	03.04.2023 р.	03.04.2023 р.

6. Дата видачі завдання 13.02.2023 р.

## КАЛЕНДАРНИЙ ПЛАН

№ з/п	Назва етапів кваліфікаційної роботи	Строк виконання етапів роботи	Примітка
1	Узгодження теми, складання змісту	лютий	виконано
2	Вивчення літературних джерел	березень	виконано
3	Збирання матеріалу на підприємстві	березень	виконано
4	Обробка матеріалу	березень	виконано
5	Виконання розділу 1	березень	виконано
6	Виконання розділу 2	квітень	виконано
7	Виконання розділу 3	квітень	виконано
8	Формулювання висновків	квітень	виконано
9	Оформлення роботи, одержання відгуку та рецензії	травень	виконано
10	Подання роботи на кафедру	травень	виконано

Студент \_\_\_\_\_ І.І.Дребушак  
( підпис )

Керівник роботи \_\_\_\_\_ Т.С.Павлюк  
( підпис )

Нормоконтроль пройдено

Нормоконтролер \_\_\_\_\_  
( підпис ) (ініціали та прізвище)

## РЕФЕРАТ

Кваліфікаційна робота: «Аналіз трудових відносин на підприємстві ПАТ «ЗАПОРІЖКОКС»: 68 сторінок, 2 таблиці, 2 рисунків. Перелік посилань нараховує 44 найменування.

Актуальність дипломної роботи полягає в необхідності продемонструвати напрямок ефективного використання трудових ресурсів на підприємствах, завдяки дослідженню питань ефективного управління персоналом, оскільки вони є невичерпним резервом підвищення ефективності діяльності підприємств та фірм, що мають важливий стратегічний потенціал, також впливає на їх конкурентоспроможності та визначити напрямок подальшого розвитку.

Теоретичні та практичні аспекти ефективності управління трудовими ресурсами у висвітленні Андрєєвої Г.І., Азаренкової Г.М., Бойчука І.М., Бажала Ю.М., Бутинця Ф.Ф., Бандурка О.М., Бовтрука А.П., Храмова В.О., Богиня Д.П., Вітлінського В.В., Наконечного С.І. Герасимчук В.Г., Грішнова О.А., Тертична Л., Болдогоєв Д., Борчанінова Є., Золотапєв А. та багато інших вітчизняних і зарубіжних учених.

Мета і завдання дослідження. Метою даної роботи є дослідження теоретико-методологічних основ трудових відносин на підприємстві та висування пропозицій щодо підвищення ефективності використання трудових ресурсів на підприємстві та шляхів мотивації трудових ресурсів.

Відповідно до мети кваліфікаційної роботи були виділені такі основні завдання:

- визначити сутність та економічний зміст категорії «трудова відносина»;
- визначення показників, які допоможуть оцінити ефективність управління людьми в діяльності компанії;
- дослідження характеристики підприємства, статистичні звіти та аналіз фінансового стану ПАТ «ЗАПОРІЖКОКС»

- розглянути шляхи вдосконалення трудових відносин підприємства;  
Об'єктом дослідження є трудові відносини ПАТ «Запоріжжкокс».

Предметом дослідження є теорія, метод і практика використання трудових ресурсів підприємства.

Методи дослідження. Використовувані методи економічного аналізу включають метод діаграм, статистичний метод, метод порівняльного аналізу та економіко-математичну модель.

Практичні наслідки отриманих результатів полягають у розробці методів ефективного використання трудових ресурсів, тобто пропозиції щодо підвищення ефективності використання трудових ресурсів на підприємстві шляхом запровадження додаткового стимулювання. Зазначені напрями дозволяють підвищити продуктивність праці та збільшити рентабельність бізнесу, тобто чистий прибуток.

Інформаційну базу роботи становлять наукові роботи з менеджменту та економіки, монографічні дослідження та статті вітчизняних авторів, практичні матеріали та офіційні статистичні дані, ресурси мережі Інтернет. В роботі інформація узагальнена та відображена за допомогою таблиць, графіків, схем.

Обробка даних здійснювалась за допомогою сучасних інформаційних технологій.

Ключові слова: ТРУДОВІ ВІДНОСИНИ, ПАТ «ЗАПОРІЖКОКС», ТРУДОВІ РЕСУРСИ, МОТИВАЦІЯ, ВІДПОВІДАЛЬНИСТЬ, ПІДПРИЄМСТВО, ПОТЕНЦІАЛ РОБОЧІ СИЛИ.

## ABSTRACT

Qualification work: «Analysis of Labor Relations at the Enterprise PJSC "ZAPORIZHKOKS"»: 68 pages, 2 tables, 2 figures. The list of links includes 44 titles.

The relevance of the thesis lies in the need to demonstrate the direction of effective use of labor resources at enterprises, thanks to the study of issues of effective personnel management, since they are an inexhaustible reserve of increasing the efficiency of enterprises and firms that have important strategic potential, also affect their competitiveness and determine the direction of further development .

Theoretical and practical aspects of the effectiveness of labor resources management in the coverage of Andreeva G.I., Azarenkova H.M., Boychuk I.M., Bazhal Y.M., Butynets F.F., Bandurka O.M., Bovtruka A.P ., Hramova V.O., Boginya D.P., Vitlinskoho V.V., Nakonechny S.I. Gerasimchuk V.G., Grishnova O.A., Tertychna L., Boldogoev D., Borchaninova E., Zolotapev A. and many other domestic and foreign scientists.

The purpose and tasks of the research. The purpose of this work is to study the theoretical and methodological foundations of labor relations at the enterprise and put forward proposals for increasing the efficiency of the use of labor resources at the enterprise and ways of motivating labor resources.

In accordance with the purpose of the qualification work, the following main tasks were selected:

- to determine the essence and economic content of the "labor relations" category;
- determination of indicators that will help evaluate the effectiveness of people management in the company's activities;
- study of the characteristics of the enterprise, statistical reports and analysis of the financial condition of PJSC "ZAPORIZHKOKS"

- consider ways of improving the company's labor relations;

The object of the study is the labor relations of PJSC "Zaporizhkoks".

The subject of the study is the theory, method and practice of using the company's labor resources.

Research methods. The methods of economic analysis used include the method of diagrams, the statistical method, the method of comparative analysis, and the economic-mathematical model.

The practical consequences of the obtained results consist in the development of methods of effective use of labor resources, that is, proposals for increasing the efficiency of the use of labor resources at the enterprise by introducing additional incentives. The specified directions allow to increase labor productivity and increase business profitability, i.e. net profit.

The information base of the work consists of scientific works on management and economics, monographic studies and articles by domestic authors, practical materials and official statistical data, Internet resources. In the work, the information is summarized and displayed using tables, graphs, and diagrams.

Data processing was carried out using modern information technologies.

Keywords: LABOR RELATIONS, PJSC "ZAPORIZHKOKS", LABOR RESOURCES, MOTIVATION, RESPONSIBILITY, ENTREPRENEURSHIP, WORKFORCE POTENTIAL.

## ЗМІСТ

ВСТУП.....	10
РОЗДІЛ 1. ПОНЯТТЯ ТА ОСНОВНІ ХАРАКТЕРНІ РИСИ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН НА ПІДПРИЄМСТВІ.....	12
1.1 Теоретичні особливості трудових відносин підприємства.....	12
1.2 Мета, завдання організації праці підприємства та аналіз головних трудоу показників.....	18
1.3 Регулювання трудових відносин підприємства.....	24
РОЗДІЛ 2.1 АНАЛІЗ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН В ПАТ «ЗАПОРІЖКОКС».....	31
2.1 Особливості положень колективного договору ПАТ «Запоріжжкокс» з трудоу відносин.....	31
2.2. Оцінка діяльності ПАТ «Запоріжжкокс».....	40
2.3 Мотивація працівників: сучасна система трудових відносин ПАТ «Запоріжжкокс».....	45
РОЗДІЛ 3 ШЛЯХИ ВДОСКОНАЛЕННЯ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН ПІДПРИЄМСТВА.....	48
3.1 Удосконалення положень щодо обов'язків працівників перед роботодавцями.....	48
3.2 Оптимізація способів регулювання обов'язків роботодавців перед працівниками.....	51
3.3 Чинники зростання та вдосконалення трудового законодавства України на основі досягнень провідних країн.....	56
ВИСНОВКИ.....	61
ПЕРЕЛІК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ .....	64



## СПИСОК УМОВНИХ ПОЗНАЧЕНЬ, СКОРОЧЕНЬ ТА СИМВОЛІВ

ГК – групи компаній;

ПрАТ – приватне акціонерне товариство;

ВОК – власний оборотний капітал;

ККО – коефіцієнт конкурентоспроможності організацій;

ТДВ – товариство з додатковою відповідальністю;

ПАТ – публічне акціонерне товариство.

## ВСТУП

Найперші дослідження були зосереджені на зменшенні або усуненні витрат, пов'язаних з прогулами та подальшою втратою прибутку організації. Тоді людина вважається Homo Econ. Лише пізніше людей почали сприймати з врахуванням соціальної складової їх праці. Дослідження почали зосереджуватися на забезпеченні зайнятості, заробітної плати та створенні безпечніших умов праці для працівників. Важливою причиною збільшення уваги до високої якості трудового життя є те, що люди як члени суспільства по праву заслуговують на це.

Як вважає О.О.Герасименко, на сучасному етапі розвитку цивілізації найважливішою характеристикою працівників нового типу є високий рівень творчості. Слід зазначити, що у працівників нового типу формується нове ставлення до праці та її умов. Цінності цих працівників пов'язані з їхніми соціальними потребами,

Слід враховувати творчі можливості на роботі, які, у свою чергу, пов'язані з гнучкими умовами праці, різноманітністю, участю в прийнятті рішень, індивідуальністю, автономією; високою оцінкою власних заслуг, визнанням керівників і колег; незалежністю трудового процесу; самостійністю; поліпшення трудового процесу, гідна оплата праці відповідно до кваліфікації та професійних навичок [4, 237-238].

Програми підвищення якості трудового життя мають бути одним із найважливіших продуктів у сфері управління персоналом на вітчизняних підприємствах. Тому що для роботодавців якість трудового життя стосується зацікавленості працівників у роботі, продуктивності, ефективності роботи та загальної ефективності підприємства [2, 23].

Відверто кажучи, більшість керівників прагне мати зацікавлених, відповідальних і мотивованих підлеглих. Але створити умови для розвитку цих якостей непросто, оскільки часто важко зрозуміти психологічні механізми впливу на підлеглих. Важко точно визначити, що покращить

якість трудового життя працівників. Навіть коли використовуються опитування, результати дослідження не обов'язково є достовірними, що можна пояснити страхом, неухважністю чи байдужістю підлеглих у процесі дослідження. Крім того, зрозуміло, що роботодавці мають значення Мінімізуйте витрати, щоб він не погодився вкладати гроші та час у дослідження, у вигоді яких він не впевнений на 100%. А корисність вжитих заходів важко прорахувати або навіть визначити наперед, тому що вони є

Побічно впливають на результати діяльності компанії. Тому дуже доречно, щоб менеджери розуміли концепцію якості життя на роботі та були знайомі з результатами досліджень у цій галузі.

У період економічної кризи питання ефективності використання трудового потенціалу постає особливо гостро, оскільки зниження трудового потенціалу серйозно впливає на рівень життя людей і є чинником, який руйнівню впливає на показники відтворення населення, якість робочої сили та соціальну атмосферу. .

Більшість економічних, соціальних і демографічних явищ, які відбуваються в сучасних соціальних системах, прямо чи опосередковано відображають процеси, що відбуваються на ринках праці. Як важлива частина сучасної економіки ринок праці відіграє важливу роль у системі відтворення суспільних трудових ресурсів. Придатність трудових ресурсів відображається на ринку праці, що обґрунтовує важливість оцінки суспільного виробництва, його корисність і суспільну значущість.

Отже, необхідність оцінки трудових відносин пов'язана з необхідністю більш ефективного використання персоналу, а також аналізу стану трудового ресурсу з метою розрахунку величини вартості трудового ресурсу, якщо бізнес реструктуризовано з будь-якої причини. Крім того, визначення потенціалу робочої сили також є важливим при вирішенні інноваційних та інвестиційних завдань, що стоять перед кожним промисловим підприємством.

## РОЗДІЛ 1. ПОНЯТТЯ ТА ОСНОВНІ ХАРАКТЕРНІ РИСИ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН НА ПІДПРИЄМСТВІ

### 1.1 Теоретичні особливості трудових відносин підприємства

У поняття «трудові відносини» слід включати (фактично також включає) відносини між суб'єктом власності на засоби виробництва і робочою силою, а також відносини між суб'єктами однієї форми власності.

Якщо перша змістовна складова цих правовідносин пов'язана з визначенням умов трудового договору та реалізацією інтересів роботодавця і працівника, то друга — з використанням трудових ресурсів, функціонуванням виробництва процес, сучасні форми організації праці та виробництва тощо. Підкреслимо, що в більшості визначень відносин, пов'язаних із соціально-трудою сферою, акцент робиться на слові «праця». При цьому з потреб сучасної економічної теорії і практики мова повинна йти не про працю, а про соціально-трудові відносини.

Не випадково останнім часом у публікаціях та офіційних документах все частіше вживається термін «соціально-трудові відносини». Враховуючи наступні обставини, зазначений перехід термінів є цілком обґрунтованим.

Практика незаперечно показала, що трудові відносини рідко існують у чистому вигляді, позбавленому соціальної складової. При цьому суспільні відносини здебільшого є результатом саме трудової діяльності та супутніх їй результатів.

Становлення ринкової економіки розширило предмет регулювання соціально-трудових відносин. Згідно з чинними законодавчими нормами та практичними потребами до його складових належать норми внутрішнього та зовнішнього ринків праці, системи соціального страхування, відносини щодо вирішення колективних трудових спорів.

У сучасних умовах практика укладання угод і колективних договорів підприємств (організацій) на загальнодержавному, галузевому, регіональному рівнях все більше розширює предмет консультацій і переговорів між соціальними партнерами.

До останніх відноситься упорядкування та оптимізація норм трудових і соціальних відносин, часто суто економічних.

З огляду на викладене, а також з огляду на неможливість повного відокремлення трудових відносин і суспільних відносин, їх інтеграція, «усуспільнення» відносин праці і капіталу нагально вимагає використання поняття «суспільні трудові відносини».

Трудові відносини являють собою комплекс відносин між сторонами - найманими працівниками та роботодавцями, суб'єктами та установами за участю держави (органів законодавчої та виконавчої влади) та органів місцевого самоврядування з приводу зайнятості, використання, відтворення робочої сили, спрямованих на забезпечення високого рівня та якості життя окремих людей, колективів та суспільства в цілому.

Ці відносини охоплюють широке коло питань - від соціально-економічних аспектів відносин власності, до організаційно-економічних і правових інституційних систем, пов'язаних з колективними та індивідуальними переговорами, укладенням договорів і угод, визначенням умов і розмірів оплати праці, розрахунками, трудові спори, участь працівників в управлінні виробництвом тощо. Основною умовою виникнення і функціонування трудових відносин у суспільстві ринкової економіки є юридична самостійність учасників цих відносин.

Це стосується власників засобів виробництва (роботодавців) і власників робочої сили (працівників), які мають право і можливість розпоряджатися і використовувати майно на власний розсуд.

При створенні та функціонуванні суспільних трудових відносин працівники передають право користування робочою силою власникам засобів виробництва при збереженні індивідуальної самостійності.

Водночас соціально-трудові відносини в умовах ринкової економіки ґрунтуються на свободі праці, а це означає, що кожен член суспільства має право вирішувати: чи працювати йому, і якщо так, то на якого роботодавця і за яких умов. Важливою особливістю соціально-трудових відносин у ринковій економіці є те, що вони функціонують на основі конкуренції.

Наймані працівники, які надають послуги з праці на умовах, передбачених трудовим договором, перебувають у конкурентних відносинах із покупцем послуг з праці — роботодавцем.

Формування системи соціально-трудових відносин має здійснюватися відповідно до потреб українського соціального державотворення.

План соціально-економічного розвитку уряду України передбачає перехід до інноваційно-інвестиційної моделі економіки. При її реалізації неможливо обійти увагою важливий елемент економічного розвитку – членство у Світовій організації торгівлі [9].

Завданням управління трудовими ресурсами є підвищення, насамперед, ефективності використання трудових ресурсів на національному рівні.

У процесі здійснення соціально-економічних реформ не враховувався наявний досвід виявлення причин економічної кризи в країні: низька мотивація до праці, посилення процесів відчуження працівників від праці та управління, зниження творчої активності та ін. трудова дисципліна, формальний підхід до застосування організаційних форм і методів праці

Необхідно враховувати досвід інших країн, які здійснили подібні переходи [6, с.120].

Основними особливостями розвитку соціально-трудових відносин у регіоні є:

- 1) Участь працівників в управлінні;
- 2) Впровадити систему участі працівників у прибутках підприємства;
- 3) Підвищення ролі висококваліфікованої праці;
- 4) підвищення заробітної плати працівника;

5) Функціонування єдиної національної системи соціального захисту працівників.

Управління розвитком трудових ресурсів передбачає, в основному, профорієнтацію та адаптацію, навчання, атестацію, пониження в посаді, просування по службі, переведення та звільнення керівників і виробничого персоналу [4, с.10].

На сучасному етапі розвитку ринкових відносин в Україні велике значення має застосування міжнародних трудових стандартів у колективних трудових відносинах, умовах праці та соціальному захисті. Ці норми відображають принципи укладення трудових договорів, добровільного посередництва та арбітражу, взаємодії роботодавців і працівників на рівні підприємства, галузі та країни, розгляду скарг, встановлення мінімальної заробітної плати, захисту вимог працівників у разі банкрутства підприємців. і т.п.

Л. С. Дорошенко [2, с.16] висловлює думку, що в основі управління трудовими ресурсами лежать такі функції: планування, відбір, розстановка, призначення, навчання та розвиток, оцінка показників діяльності, дії персоналу (підвищення, переведення, пониження в посаді, звільнення). ).

Удосконалення системи соціально-трудова відносин має бути спрямоване на запровадження обов'язкового письмового оформлення трудових і колективних договорів, які унеможливають невиконання роботодавцями соціальних зобов'язань, зобов'язань з оплати праці, обов'язків з охорони праці та охорони праці.

А. Колот [6, с.25] наголошує, що найбільше втрачають у процесі ринкової трансформації соціально-трудова сфери. Проте можна відзначити і позитивні зміни у соціально-трудова сфері, а саме:

- розвиток приватної власності та диверсифікація форм підприємництва, ліквідація державної монополії на використання праці;
- розширення можливостей вибору форми і виду трудової діяльності та зняття законодавчих обмежень мобільності робочої сили;

- зацікавленість працівників у збереженні та підвищенні своєї конкурентоспроможності на ринку праці;

- Співробітники готові до високоінтенсивної роботи через посилення між ними конкуренції за роботу.

Згідно з новою Конституцією України, усі міжнародні договори, ратифіковані Україною, включно з положеннями Конвенцій МОП, стають частиною чинного законодавства та становлять законодавчу основу для впровадження ефективної системи суспільних і виробничих відносин.

Особливо актуальною є проблема забезпечення рівності прав та інтересів працівників підприємств, які мають трудові відносини за кордоном або статутний капітал яких повністю іноземний. Спираючись на корисний зарубіжний досвід, необхідно імплементувати в Україні міжнародні норми щодо тимчасової зайнятості, визначення максимальної тривалості тимчасової зайнятості, соціального забезпечення та заробітної плати, щорічної оплачуваної відпустки та виплат при звільненні [5, С. 138].

Серед складних і чітко окреслених проблем майбутнього соціально-трудова відносин країни чільне місце посідає питання розвитку трудових ресурсів.

Основними факторами, що впливають на відтворення сільськогосподарського і промислового виробництва, населення та трудових ресурсів є природні та виробничі умови середовища, рівень споживання та відповідний спосіб життя, пов'язаний з ними. Таким чином, на відтворення населення і трудових ресурсів, вироблених агропромисловим виробництвом, впливає навколишнє середовище в цілому: його природна, соціальна та економічна складові. Залежно від змісту ці фактори можуть мати як позитивний, так і негативний вплив, особливо на характер, рухливість і соціальну мобільність населення, а також на здоров'я людей.

Чисельність населення є одним із основних показників соціально-економічного розвитку країни чи регіону.



Регіональна політика об'єднує регіони з різними пріоритетами, діяльність яких має забезпечити підвищення рівня соціально-економічного розвитку регіонів, ефективне використання трудових ресурсів та збалансованість регіонального ринку праці. Відповідно до вимог і потреб ринкової економіки передумови для формування високоефективної адаптивної робочої сили слід віднести до стратегічних завдань.

Розрізняють такі тактичні цілі процесу управління персоналом:

- покращення зайнятості працездатного населення;
- допомога особам, які шукають роботу;
- сприяння зайнятості в офіційній економічній сфері;
- вирішення питання регіонального безробіття;
- Своєчасна перепідготовка персоналу, який звільняється з підприємств виробничої сфери області;
- Соціальна підтримка найбільш незахищених верств працездатного населення.

Основним напрямом в управлінні процесом відтворення трудових ресурсів в агропромисловому виробництві є забезпечення належних умов для продуктивної зайнятості населення [8, с.122].

Перетворення місцевих органів влади на реальні органи місцевого управління і, насамперед, загальнодержавні повноваження, спроможні конструктивно вирішувати нагальні питання трудових ресурсів, потребує відповідного фінансового забезпечення та розширення фіскального потенціалу адміністративно-місцевих суб'єктів.

мм. Жибак [3, с.124] зазначає, що формування державної соціально-економічної політики та її реалізація в процесі становлення ринкових відносин потребує поглибленого аналізу з метою виявлення тенденцій динамічних суспільних перетворень, за яких зайнятість і безробіття зростають. населення на ринку праці займає найбільше одне з важливих місць. У будь-якому виробництві праця має найважливіше значення, адже в

ній людина розвивається і має можливість приносити собі матеріальні та духовні блага.

Тому можна зазначити, що науково обґрунтоване прогнозування та планування має бути основою для формування та реалізації виваженої соціально-економічної політики в регіоні.

У перехідних економічних умовах її основні принципи мають ґрунтуватися на створенні змішаної системи регулювання, в якій переважає економічний регулятивний підхід, постійно відроджуючи та активізуючи стимули для розвитку різноманітних форм підприємництва. Тому особливу увагу слід приділяти збалансованості системи економічних важелів.

## 1.2 Мета, завдання організації праці підприємства та аналіз головних трудових показників

У широкому розумінні організація праці — це «інтеграція трудової діяльності в чітко визначену систему, що характеризується внутрішнім порядком, узгодженістю та напрямком, у якому люди взаємодіють для досягнення спільного плану чи мети».

Організація праці підприємства — це система, що реалізує процес праці, яка визначає поєднання, послідовність і умови виконання складових частин трудового процесу, взаємодію і кооперацію між виконавцями та їх групами та засобами праці для досягнення встановлених цілей спільної діяльності та забезпечення бажаних соціально-економічних результатів.

Відповідно до наведених визначень можна виділити три основні складові цілей МОП (або три критерії їх обґрунтування):

- суттєвий - поставка очікуваної кількості продукції (робіт, послуг) заданої якості в обумовлений термін;

- Економічність - досягнення цілей діяльності з максимальною економічною віддачею на одиницю залученої живої праці (оцінюється за продуктивністю праці чи заробітною ємністю реалізованої продукції) і сукупними витратами виробництва (оцінюється за шкалою рентабельності);

- Соціальний – у широкому сенсі визначається як процес гуманізації праці (поліпшення умов і сенсу праці, підвищення якості трудового життя, розвиток і реалізація трудового потенціалу працівників, оптимізація міжособистісних стосунків на роботі). Задоволеність роботою).

Цілі організації роботи досягаються в ході вирішення наступних основних груп завдань:

- Економічність: ефективне використання потенційних сукупних фондів робочого часу (включаючи скорочення прямих і прихованих витрат на його формування резервів), зниження трудомісткості продукції (техніки, послуг), збільшення часу використання і потужності обладнання, збільшення продукту. якість;

- Організація: визначення порядку та послідовності роботи, створення умов для ефективної та безперебійної роботи виконавців, забезпечення їх повного та рівномірного завантаження, індивідуальної та колективної відповідальності за результати роботи, створення ефективної системи стимулювання праці та установчих положень, що відповідають конкретні обставини виробничої діяльності;

- Психофізіологічні: поліпшення і полегшення праці, усунення надмірної енерговитрати працівників, забезпечення їх психологічної сумісності і узгодженості психофізіологічних характеристик з деталями роботи;

- Соціальні: підвищити сенс і привабливість роботи, створити умови для розвитку працівників, підвищити їх якість і розширити професійний імідж, реалізувати їх трудове життя і підвищити їх добробут (Рис. 1.1).



Рисунок 1.1 - Основні характеристики організації праці

В умовах ринкової конкуренції ефективність діяльності стає вирішальною передумовою розвитку і навіть виживання підприємств. Тому істотно зростає значення всіх факторів, що впливають на ефективність виробництва.

Праця людей у процесі виробництва організовується під впливом розвитку продуктивних сил і виробничих відносин. Таким чином, в

організації праці завжди є два аспекти: природничо-технічний і соціально-економічний.

Ці сторони тісно пов'язані між собою, постійно взаємодіють і спільно визначають зміст організації праці. За змістом організації праці за специфікою завдань, що вирішуються, виділяють такі елементи:

- поділ праці та кооперація, відповідно до систематичних трудових функцій, машин, механізмів, робочих місць, наукового розподілу праці, раціонального групування та поєднання виробничих бригад.

- нормування праці, включаючи ретельний розрахунок норм витрат праці на виробництво товарів і послуг як основу для організації трудового колективу і визначення продуктивності;

- організація та утримання робочого місця, включаючи його раціональне планування та обладнання відповідно до антропометричних і фізіологічних даних та естетичних смаків людини, ефективні системи утримання робочих місць, їх паспортизація та раціоналізація;

- організація відбору та розвитку талантів, включаючи планування попиту на робочу силу, профорієнтацію та професійний відбір, підбір персоналу, формування та впровадження концепцій розвитку талантів.

- поліпшення умов праці, включаючи усунення шкідливих виробництв, надмірних фізичних і психоемоційних навантажень, естетичність продукції, створення системи охорони праці та техніки безпеки;

- ефективне використання робочого часу та оптимізація режимів праці та відпочинку;

- раціоналізація трудових процесів, впровадження передових технологій і методів праці;

- планування та облік праці;

- мотивація праці;

- зміцнити трудову дисципліну.

Трудові показники – це кількісні та якісні характеристики, які оцінюють стан соціально-трудових відносин підприємства, використання праці та ефективність праці (за певний період).

До основних трудових показників належать: продуктивність праці, виробіток, трудомісткість, чисельність працівників, заробітна плата, фонд оплати праці, фонд споживання.

В умовах комерційного ринку визначення показників праці підприємства набуває особливого значення. Основним завданням підприємства є виконання планування виробництва з метою виробництва конкурентоспроможної продукції з використанням найменших фактичних витрат праці. Це підсилює важливість і вплив трудових показників на продуктивність.

Підвищення продуктивності праці є основним чинником підвищення ефективності та поступового розвитку підприємств. Вона безпосередньо пов'язана зі зниженням трудомісткості виробництва, оптимальним використанням робочої сили, підвищенням якості робітників, раціональністю організації та ентузіазмом праці.

Трудомісткість виробничого підрозділу є основою для визначення чисельності та складу персоналу, безпосередньо пов'язана з розподілом і формуванням фондів оплати праці.

Заробітна плата і премії визначають розмір особистої винагороди за працю і відіграють вирішальну роль у мотивації праці. Фонд оплати праці являє собою витрати на використання праці, які входять в загальний показник виробництва - собівартість, яка відображається у вартості (ціні) і конкурентоспроможності продукції підприємства.

До фондів споживання належать: фонди заробітної плати, пайовий колектив трудового колективу та виплати доходів (дивідендів), оплата праці та соціальні виплати. Розмір цього фонду та рівень трудової активності працівників визначають рівень їхніх доходів і якість життя.

Показник робочої сили органічно співвідноситься з іншими показниками для поточних звітів і стратегічних прогнозів. Вони є невід'ємною частиною техніко-економічного та фінансового планування, обов'язково впливають на собівартість продукції та визначають прибутковість підприємства.

Аналіз показників праці – це економічне дослідження, яке використовується для визначення рівня ефективності виконання трудовими колективами виробничих і управлінських функцій і розробки заходів щодо підвищення ефективності праці підприємств.

Основні завдання аналізу показників праці:

- об'єктивна оцінка використання трудових ресурсів: робочої сили, продуктивності праці;
- Виявлення факторів та їх вплив на зміну трудових показників (кількісні);
- усунення недоліків в організації, нормування праці;
- Знайти шляхи використання резервів підвищення продуктивності праці.

Систематичний аналіз трудових показників визначає можливість узгодження процесів взаємодії окремих критеріальних характеристик, щоб можна було оцінити вплив кожного параметра і всієї сукупності на загальну ефективність праці окремо.

У методиці аналізу трудових показників слід виділити такі об'єкти дослідження:

- Фактори та методи інтенсифікації та підвищення ефективності використання робочої сили;
- показники трудової діяльності - забезпеченість трудовими ресурсами та продуктивність праці;
- Вплив трудових показників на кінцевий результат роботи.

У процесі аналізу трудових показників необхідно науково відібрати найбільш ефективні показники з точки зору їх впливу на продуктивність і

прибутковість підприємства. Процес може бути технічно спрощеним і матеріально посиленим, якщо його структурувати в укрупнені блоки (праця, продуктивність праці, оплата праці), зосереджуючись на складових - кількості та якості - в процедурі розрахунку та оцінки.

Аналіз трудових показників не повинен бути самоціллю для бізнесу. Основними функціями, які він повинен виконувати в системі управління підприємством, є: план вдосконалення, специфікація та управління.

### 1.3 Регулювання трудових відносин підприємства

Для регулювання соціально-трудова відносин держава створила систему законодавчої та нормотворчої діяльності. Він охоплює такі сфери, як зайнятість, соціальна політика, умови та охорона праці, імміграційна та демографічна політика. Трудові відносини можуть регулюватися діями компетентних державних органів. До них належать: міжнародні договори, закони, укази Президента України, що стосуються України, постанови Уряду України, конституції (статути) суб'єктів України, їх закони та постанови, накази та розпорядження міністерств, комісій, відомств, накази директорів суб'єктів господарювання. підприємства, компанії Чекаємо рішення. г. Рішення органів місцевого самоврядування.

Крім того, важливу роль у регулюванні трудових відносин відіграють такі закони:

- Закон України "Про зайнятість населення" від 1 березня 1991 р. (зі змінами та доповненнями від 11 грудня 1998 р.);
- Закон України від 25 травня 1999 р. "Про колективні договори і угоди";
- Закон України «Про охорону праці» від 25 травня 1999 р.

Нормативно-правові документи, видані міністерствами, комісіями та відомствами, як правило, діють у відповідній сфері. Проте окремі акти



Міністерства праці та соціальної політики України та Міністерства охорони здоров'я України у сфері трудових відносин поширюються і на працівників інших галузей.

Правові документи, видані начальниками земських органів, підприємств, установ, підприємств і організацій, поширюються на самоврядні землі, а тим самим і на трудящих. Як діє місцеве законодавство:

- Колективні договори - правові акти, що регулюють трудові, соціально-економічні та професійні відносини між роботодавцями та працівниками на підприємствах, в установах, організаціях (ст. 10 КЗпП України);

- Трудовий договір (контракт) – угода між працівником і роботодавцем, за якою працівник зобов'язується виконувати роботу за певною професією, кваліфікацією чи посадою з дотриманням правил внутрішнього трудового розпорядку, а роботодавець зобов'язується виплачувати працівникові заробітну плату та надавати інформацію про законодавство про працю, Умови праці, передбачені колективними договорами та угодами (ст. 21 КЗпП України);

- Нормативні акти – правила внутрішнього трудового розпорядку, положення про преміювання, оплату праці за підсумками роботи за рік, угоди про відпустки тощо.

Законодавство України про працю: відповідно до ст. відповідає міжнародним стандартам. 8 Кримінального кодексу України встановлено, що загальновизнані норми і принципи міжнародного права мають пріоритет над відповідними нормами 161 статті національного законодавства.

З метою виявлення випадків невідповідності нормам міжнародного права необхідно проаналізувати нормативно-правову базу у сфері трудового законодавства України. Фактично в усіх сферах, які складають основу трудових відносин, національне законодавство України гарантує права громадян (суб'єктів трудових відносин) не менше, ніж ті, що встановлені міжнародним правом. Багато основних міжнародних правових актів просто

проголошують, що працівники мають право на оплачувану щорічну відпустку. Щодо такого важливого аспекту трудових відносин, як надання жінкам оплачуваної відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами, українське законодавство також гарантує працівницям відпустку, яка перевищує встановлений мінімум Конвенція МОП № 103 «Охорона материнства» (1952 р., прийнята в Женеві). 4 червня). Так, якщо міжнародними нормами визначено тривалість такої відпустки не менше 12 тижнів, у тому числі період обов'язкової відпустки, післяпологова відпустка має становити не менше шести тижнів, відповідно до статті 17 Закону України «Про відпустки» у разі відсутності ускладнення під час пологів Далі загальна післяпологова відпустка становить 18 тижнів.

Водночас слід зазначити, що деякі положення національного законодавства України, які регулюють трудові відносини, певною мірою не відповідають нормам міжнародного трудового права, дія якого поширюється на Україну (табл. 2.4, рис. 2.28 – 2.30). Наприклад, щодо виплати заробітної плати.

<i>Компоненти рівня життя</i>		
<i>Концепція ООН</i>	<i>Шведська модель</i>	<i>Концепція України</i>
1. Здоров'я	1. Праця й умови праці	1. Характер й умови праці
2. Споживання продуктів харчування	2. Економічні можливості	2. Рівень забезпеченості й реального споживання матеріальних благ і матеріальних послуг
3. Освіта	3. Політичні можливості	3. Стан забезпеченості людей благами духовного життя й охорони здоров'я
4. Зайнятість й умови праці	4. Шкільне навчання	4. Показники, що характеризують кінцевий результат рівня життя на основі взаємодії всіх факторів: • Установлена законом і фактичною тривалістю трудової діяльності Тривалість життя населення в цілому й по різних його групах
5. Житлові умови	5. Здоров'я й використання медичної допомоги	
6. Соціальне забезпечення	6. Соціальні можливості (формування родини й сімейних відносин)	
7. Одяг	7. Житло	
8. Відпочинок і вільний час	8. Харчування	
9. Права людини	9. Вільний час і його проведення	

Рисунок 1.2 – Основні компоненти рівня життя

Робота організаційного персоналу полягає в забезпеченні певних цілей бізнесу. Крім того, його співробітники мають власні цільові пристрої. Ефективність роботи персоналу організації часто залежить від того, наскільки цілі кожного працівника узгоджені з цілями організації.

Управління персоналом має два значення [108]:

1. Система організаційних, соціально-економічних, психологічних, етичних і правових взаємовідносин, що забезпечує ефективну реалізацію людського потенціалу на благо окремої людини та організації в цілому. Управління персоналом є особливою галуззю управління через специфіку його об'єкта - людей, це особливий вид управлінської діяльності, який вимагає творчого (а не механічного) підходу, індивідуальності і довгострокової перспективи для формування всіх рішень. Для успішного розвитку організація повинна керувати підбором, навчанням, оцінкою та винагородою персоналу, тобто створювати та вдосконалювати спеціальні методи, процедури, процедури управління цими процесами. У своєму континуумі методи, процедури, процедури являють собою систему управління персоналом. Традиційно диференціюються системи, що відповідають основним функціям управління персоналом — підбору, навчання, розвитку, оцінки та винагороди персоналу. Іноді внаслідок взаємозалежності дві останні системи зливаються в одну.

2. Цілеспрямована діяльність керівників і співробітників підрозділів, у тому числі формування стратегії кадрової політики, концепції, принципів і методів управління персоналом підприємства.

Управління персоналом включає формування загальної системи управління підприємством і системи управління персоналом; планування людських ресурсів, формування оперативного кадрового плану підприємства; здійснення маркетингу талантів, визначення талантного потенціалу і потреб компанії в кадрах; облік і нормування персоналу підприємства.

Незалежно від трактування цього поняття система управління персоналом реалізує всі свої функції. Він складається з наступних підсистем:

- Загальне керівництво та лінійне керівництво, управління організацією в цілому, а також управління окремими функціональними відділами та виробничими відділами;
- Планування та маркетинг, реалізація кадрової політики та формування стратегії управління персоналом, аналіз кадрового потенціалу та ринку праці, організаційне кадрове планування та прогнозування попиту на персонал, організаційна реклама.
- Ведення підбору та кадрового обліку;
- Управління трудовими відносинами, аналіз та налагодження взаємовідносин у колективі, управління трудовими конфліктами, соціально-психологічна діагностика;
- Забезпечувати належні умови праці шляхом адаптації робочих процесів до психофізіологічних та ергономічних вимог праці;
- Управління розвитком персоналу, забезпечення навчання та перепідготовки персоналу, створення команд професійного розвитку та просування по службі;
- Мотивація управління людською поведінкою, включаючи розробку систем винагороди та стимулювання праці, впровадження нормування та тарифікації персоналу, визначення форми людської участі для досягнення високих кінцевих результатів.
- Керувати соціальним розвитком колективу;
- Розробка організаційних структур для організаційного менеджменту;
- Людський юридичний супровід;
- Інформаційне забезпечення системи управління персоналом.

Отже, управління персоналом є багатогранною системою. Щоб така система надійно працювала в потрібному режимі, використовуються три групи методів управління персоналом:

- адміністративні чи організаційні;
- економічні;
- психосоціальні.

Ці методи тісно пов'язані між собою.

Як вже зазначили вище, методи управління пов'язані між собою, а також взаємопереплетені із системою менеджменту трудовими ресурсами, яка нараховує наступні етапи:

- Планування ресурсів: розробка плану задоволення передбачуваних потреб у людських ресурсах;
- Рекрутинг: формування пулу потенційних кандидатів на всі посади;
- Відбір: Оцінка кандидатів і вибір найкращих кандидатів із пулу;
- Визначення заробітної плати та пільг: розробка структур і систем заробітної плати та пільг для залучення, найму та утримання працівників;
- Кар'єрна орієнтація та адаптація: набір нових співробітників в організацію та її відділи, розвиток розуміння організаційних очікувань і позитивна оцінка роботи організації;
- Навчання: розробка програми навчання трудовим навичкам, необхідним для ефективного виконання роботи;
- Оцінка трудової діяльності: розробити методику оцінки трудової діяльності та довести її до працівників;
- Просування по службі, пониження в посаді, переведення, звільнення: розробка способів переведення працівників на посади з більшою чи меншою відповідальністю, підвищення їх

професійного досвіду шляхом переведення на інші посади, розірвання трудових договорів;

- Навчання менеджерів, управління просуванням: розробка програм, спрямованих на розвиток управлінських компетенцій та підвищення ефективності роботи.

Вагомим вектором менеджменту персоналу підприємства є кадрова політика, яка є комплексною і об'єктивно зумовленою стратегією роботи персоналу. Система роботи з персоналом повинна сформувати команду, здатну адекватно реагувати на зміну потреб ринку [108].

## РОЗДІЛ 2.1 АНАЛІЗ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН В ПАТ «ЗАПОРІЖКОКС».

### 2.1 Особливості положень колективного договору ПАТ «Запоріжжкокс» з трудових відносин

Узгодження інтересів працівників і роботодавців у сфері трудових відносин здійснюється шляхом переговорів і завершується укладенням колективних договорів і угод.

Система колективного договору та угоди є основною формою реалізації соціального партнерства. Норми соціально-виробничих відносин в Україні регулюються Законом України «Про колективні договори і угоди». Колективні договори ґрунтуються на чинному законодавстві, зобов'язаннях сторін у виробничих, соціально-економічних і трудових відносинах і узгоджують інтереси та відповідальність сторін у разі виникнення суперечностей.

Колективні договори є основними документами, що регулюють галузеві, трудові, соціально-економічні відносини та узгоджують інтереси працівників і роботодавців.

Закон про працю та Закон про колективний договір передбачають основні вимоги щодо змісту та порядку укладення колективних договорів. Водночас при складанні колективних договорів необхідно враховувати окремі положення різних нормативних актів з питань законодавства про працю, підприємницьку діяльність, соціальне забезпечення.

Колективні договори укладаються, з одного боку, роботодавцем, а з іншого – однією або кількома профспілковими організаціями.

Зміст колективного договору визначається сторонами в межах їх компетенції з урахуванням норм чинного законодавства. Крім того, його

положення можуть надавати додаткові гарантії та соціальні переваги порівняно з чинним законодавством.

Сторони колективного договору встановлюють взаємні зобов'язання щодо регулювання виробничих, трудових і соціально-економічних відносин. Отже, у колективному договорі (ст. 13 Закону про працю та ст. 7 Закону про колективний договір) необхідно врегулювати такі питання:

- зміни в організації виробництва і праці;
- забезпечити продуктивну зайнятість;
- нормування та оплати праці, встановлення форм, систем, ставок заробітної плати та інших видів оплати праці (доплат, надбавок, премій тощо);
- встановлення гарантій, компенсацій, пільг;
- Участь трудового колективу у формуванні, розподілі та використанні прибутку підприємства (якщо це передбачено законодавством);
- Режим роботи, години роботи і відпочинку;
- умови та охорона праці;
- Забезпечує проживання, культурно-медичне обслуговування, організовує оздоровлення та відпочинок працівників;
- Гарантії профспілок або інших представницьких організацій працівників;
- нормативні умови фонду оплати праці та визначення кваліфікаційного (посадового) коефіцієнта в оплаті праці;
- забезпечення рівних прав і можливостей чоловіків і жінок;
- Дискримінація заборонена.

Крім того, колективні договори повинні містити положення, які передбачені Кодексом законів про працю України[13].

Аналізуючи положення колективного договору, варто враховувати специфіку діяльності організації в залежності від форми власності, розміру,



обсягу виробництва, матеріального становища, місця розташування та складу працівників.

Для кращого розуміння колективно-договірної системи трудових відносин та відповідальності всіх сторін візьмемо на прикладі ПАТ «Запоріжжкокс».

ПАТ «Запоріжжкокс» введено в експлуатацію 15 квітня 1934 року.

Його будівництво безпосередньо пов'язане з будівництвом української енергетичної бази, Дніпровської ГЕС та металургійного комплексу в місті Запоріжжі. Загальна характеристика підприємства наведена в (табл. 2.1).

Таблиця 2.1 - Загальний опис підприємства

№	Рік	Характеристика
1	2	3
1	1940	Підприємство зуміло досягти запроектованої потужності та почати виробляти 12 різних видів продукції. За часів II Світової війни завод був зруйнований вщерть. Відновлення виробничих процесів було розпочато лише у жовтні 1943 року та завершилося у 1951 році.
2	1953	Період поступового продовження наростання потужностей виробництва. Досягли рівня 42 найменування продукції.
3	1980	Наступна – вже третя реконструкція підприємства, оновлення технологічного обладнання, що пов'язано зі зносом основних фондів. Також були побудовані нові установки для забезпечення більшої екологічності заводу. У листопаді 1993 року Державне підприємство «Запорізький коксохімічний завод» в процесі корпоратизації перетворено у Відкрите акціонерне товариство «Запорожжкокс».

Продовження таблиці 2.1  
Загальний опис підприємства

1	2	3
4		Виробництво на підприємстві стало безвідходним. Було припинено вивіз хімічних відходів та налагоджено виробництво з них виробничих палив, пластифікатора бетону та іншої продукції. Налагоджено виробництво бензину А 76.
5	2000	Після впровадження системи знезаражування госппобутових та зливних вод, підприємство стало працювати із замкнутим Циклом оборотного водопостачання. Виконаний великий комплекс робіт, пов'язаний зі зниженням викидів забруднюючих речовин в атмосферу.
6	2002	На підприємстві зданий в експлуатацію котельний комплекс виробництвом 100т/г власної пари, впроваджена технологія виробництва високооктанових бензинів марок А 92 і А 95, бензолу для синтезу вищого гатунку та інші.
7	2003	Побудована та впроваджується установка отримання гранульованого електродного пеку.
8	2004	Освоєне обладнання для отримання гранульованого електродного пеку продуктивністю 24 000 тон пеку вугільного електродного гранульованого на рік.
9	2006	Запущено в експлуатацію обладнання теплового знешкоджування та утилізації димових газів від коксової батареї № 2 з котлом-утилізатором РК 85-40/440-180.
10	2008	Відбувся пуск в експлуатацію турбогенератора напругою 6 МВт, який забезпечує підприємство 40% споживаючої електроенергії.

Продовження таблиці 2.1  
Загальний опис підприємства

1	2	3
11	2009	Здійснено монтаж компресорної станції на базі гвинтових машин світового лідера в виробництві компресорів - компанії Atlas Copco (Бельгія). Реалізація даного проекту дала можливість забезпечити в повному обсязі потребу підприємства в стисненому повітрі.
12	2010	Відбувся пуск в експлуатацію турбогенератора №2 напругою 6 МВт., який збільшує забезпечення підприємства споживаючої електроенергії до 60%.
13	2011	ПАТ «Запоріжжкокс» на коксових батареях № 5 та № 6 випускає кокс поліпшеної якості, а з 2012 року коксовий цех товариства повністю перейшов на виробництво коксу поліпшеної якості.
14	2013	ПАТ «Запоріжжкокс» почав випуск нової продукції - кокса доменного класу +80мм (Кокс Литейный ПАО «Запорожжкокс» Опытная партия) та розчинника марки «Арома». Реорганізації товариства у вигляді злиття, поділу, приєднання, перетворення, виділу не відбувалося.

51% акцій ПАТ "Запоріжжкокс" належить групі "Метінвест", 42% акцій - "Запоріжсталі".

ПАТ «Запоріжжкокс» є провідним підприємством коксохімічної промисловості України з повним процесом переробки коксохімічної продукції. Кокс, який виробляє "Запоріжжкокс", становить близько 10% від загального виробництва в Україні.

Проектна потужність виробництва коксу становить 1,975 млн тонн валового коксу вологістю 6% на рік.

Підприємство налагодило тісну та плідну співпрацю з українськими та зарубіжними промисловими науково-дослідними інститутами (Додаток Б). Спільно з фахівцями Київського державного інституту будівельних

матеріалів і виробів розроблена та впроваджується технологія виробництва керамічної плитки з відходів вуглезбагачення. Спільно з асоціацією «Укрцемент» та НДІ цементу (Росія) розроблено технологію використання вуглезбагачувальних порід у виробництві цементу.

Органом управління емітента є:

- 1) Загальні збори акціонерів є вищим органом товариства;
- 2) Спостережна рада - наглядовий орган товариства;
- 3) Виконавчим органом товариства є генеральний директор.

Загальні збори акціонерів є вищим органом управління емітента і мають право розглядати питання, віднесені статутом товариства до відання загальних зборів акціонерів. Наглядова рада є органом товариства, який представляє інтереси акціонерів товариства, захищає їх права і законні інтереси, здійснює контроль і регулювання діяльності товариства в межах компетенції, встановленої статутом і чинним законодавством. законодавство України. Виконавчий орган товариства вирішує всі питання діяльності товариства, за винятком рішень, віднесених до компетенції загальних зборів акціонерів та наглядової ради, та здійснює керівництво поточною діяльністю товариства з урахуванням обмежень, встановлених статутом товариства.

ПАТ «Запоріжжкокс» є високорозвиненим підприємством коксохімічної галузі України, яке проводить повний цикл збагачення (Додаток А). Підприємство має 5 основних цехів і 5 допоміжних цехів, і вони тісно пов'язані один з одним. Тому в даному випадку важливу роль відіграє організаційна структура підприємства. Правильна робота організаційної структури забезпечує правильну роботу кожного структурний зв'язок, що особливо важливо в такій комплексній галузі, як коксохімічна [14].

ПАТ «Запоріжжкокс» має лінійно-функціональну організаційну структуру, основним недоліком якої є підвищене навантаження на керівника виробництва. Щоб запобігти перериванню господарської

діяльності підприємств, слід реорганізувати структуру управління відповідно до зовнішніх і внутрішніх характеристик господарської діяльності.

Основним нормативно-правовим актом, який виступає регулятором соціально-трудових відносин між працівниками та роботодавцями, є колективний договір. Цей договір містить усі права та обов'язки працівника та роботодавця.

Цей договір укладено та укладено відповідно до Кодексу законів про працю України (КЗпП), законів України: «Колективні договори та угоди», «Права і гарантії професійних спілок та їх діяльності», «Оплата праці», «Закон про охорону праці», «Закон про відпустку», Закон про народонаселення і зайнятість населення, Закон про вищу освіту та інші нормативні акти України, що регулюють виробничі, трудові та соціально-економічні відносини.

Колективний договір ПАТ «Запоріжжкокс» складається з таких основних частин (таблиця 2.2).

Таблиця 2.2

## Розділи колективного договору ПАТ «Запоріжжкокс»

№	Розділ	Характеристика
1	Загальні положення	Міститься інформація про загальні цілі підписання, уточнюються сторони колективного договору, зазначаються їх повноваження, термін дії колективного договору, а також зазначають сферу дії.

## Продовження таблиці 2.2

## Розділи колективного договору ПАТ «Запоріжжкокс»

1	2	3
2	Виробничо-економічна діяльність	Містить спільні зобов'язання адміністрації та трудового колективу, створює ділове та інноваційне середовище в трудовому колективі, підтримує ініціативу та ентузіазм працівників, сприяє зміцненню виробничої та трудової дисципліни працівників, дотримується гігієни праці, пожежної безпеки та інші нормативні акти, а також гарантує, що працівники несуть відповідальність за майно компанії, обережне ставлення
3	Прийом і звільнення	<p>- працівників попереджають про зміни в організації роботи підприємства, установи чи організації і про скорочення чисельності працівників за два місяці ;</p> <p>- гарантують відповідно до законодавства дотримання прав і інтересів працівників, які звільняються у зв'язку зі змінами в організації роботи підприємства, установи чи організації;</p> <p>А також у цьому розділі працівник в обов'язковому порядку має бути ознайомлений з посадовою інструкцією, правилами внутрішнього трудового розпорядку і чинним Договором.</p>
4	Трудові відносини. Робочий час та відпочинок	Містить норми законодавства щодо: обов'язків, які виконує кожен працівник установи у відповідності зі своєю спеціальністю, кваліфікацією або посадою, визначається затвердженими тарифно-кваліфікаційними характеристиками, а також посадовими інструкціями, положеннями, затвердженими у встановленому порядку.

## Продовження таблиці 2.2

## Розділи колективного договору ПАТ «Запоріжжкокс»

1	2	3
5	Оплата праці, установлення пільг та гарантій	Умови оплати розроблені відповідно до постанови Кабінету Міністрів України від 30 серпня 2002 року № 1298 «Про винагороду працівників на основі Єдиної тарифної шкали категорій і розмірів заробітної плати працівників установ, установ і організацій певні сектори бюджетної сфери "(з поправками) від 20 лютого 2006 р. № 172» Про встановлення офіційної заробітної плати (тарифної ставки) працівника тарифної категорії «Уніфікована шкала та поправки до додатка 2 до постанови Кабінету Міністрів № 1 від 30 серпня 2002 р., 298, постанови Президента України від 27 січня 2003 р. № 47 «Про заходи щодо покращення державного управління у сфері пожежної безпеки, захисту населення та територій від наслідків надзвичайних ситуацій», № 726 24 грудня 2012 р.
6	Соціально трудові відносини	містить норми стосовно питань страхування працівників згідно із Законом України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування».
7	Гарантії діяльності ради трудового колективу	Адміністрація визнає Раду трудового колективу повноважним представником інтересів працівників, на яких поширюється дія договору. Забезпечує гарантії та права Ради трудового колективу відповідно до Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності».

Таким чином, стає реальним зробити висновки, що значно вагомою формою врегулювання соціально-трудових відносин на досліджуваному підприємстві, перш за все може бути колективна угода, ідея якої в тому, щоб

допомогти організувати та врегульовувати стосунки, що складаються між роботодавцем та співробітником. Колективний договір укладається у письмовій формі на термін, зазначений у договорі, і застосовується до всіх працівників незалежно від членства в профспілковій організації. За невиконання або порушення умов колективного договору, закон передбачає рівну відповідальність осіб, які представляють власника (уповноваженого органу) та профспілки або санкціоновані трудовим колективом.

## 2.2 Оцінка діяльності ПАТ «Запоріжжкокс»

Рівень нагляду та відповідальності суб'єктів трудових відносин. Важливі функції: - безпосередній захист інтересів суспільства та сторін трудових відносин; - регулювання корпоративних соціально-трудова відносин; - стабільність соціально-трудова відносин. . Узагальнено можна сказати, що колективні договори, з одного боку, захищають роботодавців від невмотивованих вимог працівників, виконання яких може завдати економічних збитків роботодавцям, а з іншого — захищають працівників, які є найбільш уразливими. суб'єкти виробничих відносин, від власника засобів виробництва.

У розвитку положень колективного договору ПАТ «Запоріжжкокс» з питань трудових відносин зацікавлені як роботодавці, так і працівники, адже колективний договір виконує такі важливі функції:

- Безпосередній захист інтересів усіх суб'єктів соціально-трудова відносин;
- регулювання корпоративних соціально-виробничих відносин;
- Стабільність соціально-виробничих відносин.

Узагальнено можна сказати, що колективні договори, з одного боку, захищають роботодавців від невмотивованих вимог працівників, виконання яких може завдати економічних збитків роботодавцям, а з іншого —



захищають працівників, які є найбільш уразливими. суб'єкти виробничих відносин, від власника засобів виробництва.

На цьому підприємстві трудові відносини зосереджені на реалізації інтересів обох сторін і мають специфічну форму вираження. Обумовлені в колективному договорі умови праці (заробітна плата, режим роботи, час відпустки, умови праці, нормування праці, додаткові соціальні пільги тощо) роботодавець має можливість заздалегідь спланувати витрати, а для працівників – це гарантія задоволення власних інтересів. Це передумова встановлення соціальної злагоди та підвищення ефективності праці.

Дуже важливо оцінити стан колективно-договірного регулювання трудових відносин підприємства, оскільки колективний договір є основним документом, який регулює трудові відносини та соціально-економічні інтереси власників підприємства та працівників.

Власники або уповноважені ними особи повинні бути так само зацікавлені, як і працівники, в укладанні колективних договорів, оскільки існує прямий зв'язок між стимулами праці і суспільним запасом виробництва. Беручи до уваги особисту самореалізацію та інтереси, працівники таким чином роблять вагомий внесок у розвиток організації, підвищуючи рівень організаційної діяльності.

Інтереси співробітників і керівників, які не завжди бачать одне і те ж питання однаково. Співробітники зацікавлені насамперед у високих рівнях винагороди, створенні відповідних умов праці, встановленні додаткових пільг, безпеки, скороченні робочого часу, а також високих прибутках для роботодавців, підвищенні ефективності бізнесу та зниженні конкурентних витрат. Тут виникають протиріччя та конфлікти [15].

У процесі вирішення трудових відносин необхідно чітко визначити в посадовій інструкції розподіл обов'язків, функцій, прав і відповідальності.

Робочі (робочі) інструкції - це документи, що встановлюють основні завдання, обов'язки, права та відповідальність працівників підприємства в процесі здійснення діяльності.

Посадові і посадові інструкції раціонально розподіляють обов'язки між працівниками, дають можливість об'єктивно оцінити їхню діяльність і є нормативною основою для застосування до них заходів впливу.

Отже, посадова (посадова) інструкція регламентує повсякденну діяльність працівників підприємства та їх правовий статус з урахуванням займаної посади (виконуваної роботи) та здобутої освіти, права та повноваження, відповідальність за невиконання завдань та обов'язків. .

Розробити посадову інструкцію для кожної посади, запропонованої в списку працівників компанії, для наступних професійних груп працівників:

- менеджер;
- професіонали;
- експерти;
- Технічний персонал.

Винятки можуть бути для окремих керівників, правовий статус, основні завдання, обов'язки, права та відповідальність яких визначені в статуті товариства або в структурних положеннях.

Розробити робочі інструкції для працівників.

Після затвердження робочої (робочої) інструкції керівником підприємства вона доводиться до відома працівників і підписується.

На ПАТ «Запоріжжкокс» рівень забезпечення виконання всіх вимог, передбачених трудовим законодавством України, знаходиться на досить високому рівні.

Відповідно до наказу ПАТ «Запоріжжкокс» № 752 від 25 листопада 2014 року на підприємстві запроваджено Кодекс етики. Цей кодекс є основним трудовим керівництвом для працівників і встановлює єдині моральні норми підприємства. Цей документ визначає принципи, яких кожен працівник Запоріжжкоксу повинен дотримуватися у своїй повсякденній діяльності.

Основними принципами ділової етики є повага до людей, недискримінація, боротьба з корупцією, порядність, чесна конкуренція, захист навколишнього середовища, праці та здоров'я.

Прикладом ситуації, коли відповідальність роботодавця та працівника є необхідною та потребує законодавчого врегулювання та гарантій, є вибух на підприємстві ПАТ «Запоріжжкокс» у 2017 році, який призвів до загибелі 4 осіб.

За фактом вибуху на ПАТ "Запоріжжкокс" відкрито кримінальне провадження за частиною 2 статті 272 Кримінального кодексу України - "Порушення правил безпеки під час виконання робіт з підвищеним ризиком, що спричинило загибель людей". "

Затримано трьох посадових осіб: двох керівників структурного підрозділу підприємства та співробітника ГУ ДСНС Запорізької області.

За даними відомства, сьогодні встановлено, що загиблий внаслідок вибуху на заводі працівник ТОВ «Пром-Інтегра» був укладений на виконання поточного ремонту та обслуговування обладнання. Роботи проводились на території цеху відбору та очищення коксового газу, близько 15 годин після зварювальних робіт стався вибух водяного вузла, в якому знаходився охолоджений технологічний коксовий газ, внаслідок чого 4 працівники підрядної організації заводу загинули. компанія була вбита. Початкова причина вибуху – порушення технічних правил під час підпалу [16].

Санкції статті 272 частини другої Кримінального кодексу України передбачають максимальне покарання у вигляді 8 років позбавлення волі.

У разі загибелі працівника під час виконання покладених на нього обов'язків членам сім'ї працівника призначається одноразова грошова допомога в розмірі 100 розмірів прожиткового мінімуму для кожного працездатного віку. особа сім'ї, плюс сума прожиткового мінімуму становить 20 працездатних осіб, кожна фізична особа, яка перебувала на утриманні працівника до його смерті (включаючи дітей померлого працівника, які народилися протягом десяти місяців після смерть

працівника). Крім того, Фонд соціального страхування відшкодовує такі витрати:

- поховання працівників, які загинули від нещасних випадків або професійних захворювань;
- ліки, лікування, протези (крім виготовлених з дорогоцінних металів);
- придбання путівок в будинок престарілих;
- Придбання засобів для догляду за постраждалими;
- витрати на медико-соціальну допомогу, у тому числі: додаткове харчування, спеціальний медичний догляд, постійний сторонній догляд, побутове обслуговування, медичну реабілітацію, лікування в санаторіях, придбання спеціального транспорту тощо, якщо це передбачено висновками медико-соціальних закладів. експертною комісією та визначено особистий план оздоровлення працівника-інваліда.

Проте слід звернути особливу увагу на те, що згідно з ч. 8 ст. Статтею 36 Закону України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування» передбачено, що відшкодування психічної шкоди, заподіяної працівникам та членам їх сімей внаслідок нещасного випадку або професійного захворювання, наразі не включається до списку страхових виплат. Моральна шкода підлягає відшкодуванню незалежно від часу настання нещасного випадку чи професійного захворювання, але порядок її виникнення визначається загальними положеннями трудового законодавства України та цивільного законодавства України про матеріальну відповідальність. Відповідальність роботодавця за шкоду, заподіяну працівником, зазвичай виникає в судовому порядку, тобто мова може йти лише про судові процедури, які притягують роботодавця до матеріальної відповідальності.

### 2.3 Мотивація працівників: сучасна система трудових відносин ПАТ «Запоріжжкокс»

На сучасному етапі суспільного розвитку проблема виявлення ефективних методів мотивації та стимулювання праці персоналу трудових відносин набуває особливого значення в теорії та практиці управління. Поки успіхи цієї структури в соціально-економічному розвитку безпосередньо залежать від того, наскільки повно враховуються індивідуально-типологічні особливості особистостей працівників при створенні стимулів і систем стимулювання. Це потребує дослідження та розробки теоретичних основ і практичних рекомендацій щодо формування системи особистісної мотивації праці працівників усіх організацій та установ, у нашому випадку ПАТ «Запоріжжкокс».

У роботі Р. Ілленка та В. М. Черкашиної «Ефективність менеджменту для підвищення трудової мотивації менеджерів» вказується на принципи, що сприяють стратегічним змінам організації, які слід враховувати при формуванні будь-якої системи винагороди, такі умови повинні виконуватися. Бути забезпечено [17]:

- Система винагороди повинна бути справедливою;
- прив'язка результатів реалізації стратегічних змін до комплексу різноманітних стимулів;
- Цілі, яких кожен повинен досягти, повинні бути пов'язані з показниками, на які він може особисто впливати;
- Визначити позицію виконавця в організації.

Мотивація є однією з основних функцій у виробничих відносинах, оскільки від злагожденості праці людей залежить досягнення основних цілей. Для досягнення поставлених організаційних цілей кожен ефективний керівник змушений заохочувати співробітників працювати краще. Важливо досягти в організації такого стану, коли співробітники працюють

добровільно, творчо, а головне, ініціативно для досягнення цілей організації. Одним із найефективніших заходів є створення внутрішніх стимулів для активної роботи співробітників, підтримання інтересу до роботи та відчуття задоволення від отриманих результатів.

Як стратегія вирішення проблем мотивація полягає в тому, щоб виявити реальну структуру ціннісних орієнтацій та інтересів співробітників і краще розкрити їх трудовий потенціал. «Стимули та заохочення як методи управління роботою діють у протилежних напрямках: перші мають на меті змінити статус-кво, другі — виправити статус-кво, але обидва вони доповнюють одне одного». Стимули завжди повинні узгоджуватися з потребами, інтересами та здібності працівників. Мотивація — процес свідомого вибору людиною тієї чи іншої форми поведінки, зумовлений комплексним впливом зовнішніх (стимули) і внутрішніх (мотивація) факторів. Стимулювання праці певною мірою передбачає створення умов, за яких позитивна трудова діяльність дає певні заздалегідь задокументовані результати, які стають необхідною і достатньою умовою для задоволення потреб працівника, формування його мотивації до праці [18].

Політика стимулювання трудових відносин на підприємствах ПАТ «Запоріжжкокс» спрямована на вдосконалення механізму оплати праці та принципів формування стимулювання праці.

Під підвищенням мотивації праці та матеріальним стимулюванням розуміють цілеспрямований вплив на умови праці мотивації працівників з метою досягнення високої продуктивності праці. Ефективне заохочення та матеріальне заохочення будь-якого підприємства невіддільні від його основного елемента - нормування праці, що дозволяє встановити відповідність між розмірами вартості праці та розмірами оплати за певних умов.

Компенсація – головний стимул у цьому бізнесі. Умови оплати праці встановлюються відповідно до Постанови Кабінету Міністрів України від 30 серпня 2002 р. № 1298 «Про оплату праці працівників єдиної тарифної

сітки та коефіцієнтів з оплати праці працівників установ, установ і організацій». ". Окремі галузі бюджетної сфери». Оплата праці працівників здійснюється пропорційно відпрацьованому часу з урахуванням підвищень посадового окладу, надбавок, премій та інших заохочень, передбачених чинним законодавством, відповідно до розміру посадового окладу.

Тому основою формування та вдосконалення системи стимулювання праці працівників ПАТ «Запоріжжкокс» має стати впровадження соціально-економічного механізму стимулювання праці, інструменти якого формуються під впливом внутрішнього та зовнішнього середовища. Цей механізм відповідає інноваційному розвитку економіки та враховує зміну характеру праці, підвищення цінності інтелекту працівника. Тому компанія прийняла на озброєння різноманітні способи та засоби мотивації співробітників. Проте можна віддати перевагу матеріальному заохочуванню.

Регулювання колективно-договірних відносин є одним із ефективних інструментів регулювання трудових відносин. Укладення цього договору є обов'язковим, оскільки він є основним регулятором відносин між працівником і роботодавцем. Стан регулювання колективних договорів на розглянутих підприємствах показує, що колективні договори є джерелом трудового права, заснованого на рівності.

У сфері колективно-договірного регулювання ПАТ «Запоріжжкокс» ситуація відносно стабільна без суттєвих змін.

На ефективність діяльності працівника значною мірою впливає розмір заробітної плати та задоволеність нею [19].

Стимулювання праці відіграє важливу роль у діяльності співробітників корпорації. При нормальному механізмі стимулювання співробітників ефект від роботи значно покращиться, а також підвищиться ентузіазм співробітників.

### РОЗДІЛ 3

## ШЛЯХИ ВДОСКОНАЛЕННЯ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН ПІДПРИЄМСТВА

### 3.1 Удосконалення положень щодо обов'язків працівників перед роботодавцями

Новий концептуальний підхід до законодавства про відповідальність у трудовому праві потребує вдосконалення законодавства про обмеження, процедури визначення відповідальності працівника та процедури прийняття відповідальності.

Особливої уваги потребує питання розміру матеріальної відповідальності як засобу захисту інтересів роботодавця, який є власником засобів виробництва або належать йому на праві господарської власності, та працівника-власника робочої сили. Відповідно до частин першої та другої статті 132 та 133 КЗпП України матеріальна відповідальність працівника обмежується розміром середнього місячного заробітку і лише статтею 134 КЗпП передбачена повна оплата праці. працівник. матеріальна відповідальність. Цей список обмежений за своєю природою і не підлягає розширеному тлумаченню. Відповідно до чинного законодавства працівник, винний у завданні шкоди, несе матеріальну відповідальність у розмірі прямої дійсної шкоди, але не більше свого середнього місячного доходу. Тому та частина шкоди, яка перевищує середньомісячний заробіток працівника, не підлягає стягненню і залишається невідшкодованою[20].

Покладення обмеженої економічної відповідальності на працівників, згідно з існуючою юридичною літературою, є способом втілення захисної функції захисту від необґрунтованого утримання заробітної плати, тобто захисної функції матеріальної відповідальності. Це положення Е. С. Белінський пояснив, що відносини, пов'язані з матеріальною



відповідальністю, виникають у процесі праці і об'єктивно належать до сфери дії закону розподілу праці, а майнові правовідносини за цивільним правом належать до сфери дії закону вартості, тому воно має цінну форму. Зокрема, закони про розподіл праці обмежують збитки, завдані доходам робітників і службовців, тому заподіяна ними шкода часто не відшкодовується повністю.

За сучасних умов розвитку ринкових відносин ці свідчення аж ніяк не є прийнятними з наступних причин. Відносини праці та капіталу підкоряються не тільки закону поділу праці, але й, як і цивільне право, переважно закону вартості. Багато вчених вважають, що уявлення про те, що праця не є товаром у нашому суспільстві, відійшли в минуле.

Так, О.І.Процевський зазначав: «Водночас у сучасних умовах суспільного розвитку людина не є об'єктом купівлі-продажу, і разом з тим неможливо відокремити від неї таку якість, як праця. майбутні результати та його ставлення до роботи, яке можна оцінити лише після використання роботи останнього».

В окрему статтю нового українського трудового законодавства необхідно виділити поняття повної матеріальної відповідальності співробітників, щоб передбачити умови, за яких це відбудеться. Цей пункт доцільно викласти в такій редакції: «Повна матеріальна відповідальність — це відшкодування прямої та загальної шкоди, завданої працівникові.

Під відшкодуванням прямої загальної шкоди слід розуміти відшкодування прямої дійсної шкоди, а також неoderжаного роботодавцем прибутку, який був би отриманий роботодавцем, якби трудового порушення не було.

Працівники можуть нести істотну відповідальність за прямі загальні збитки лише у випадках, передбачених законом. "

Необхідно також передбачити положення про повну матеріальну відповідальність у такій редакції: «Працівник несе повну матеріальну відповідальність у таких випадках:

- Незабезпечення цілісності цінності, довіреної йому за спеціальним письмовим договором;
- недооцінка, отримана за одноразовими документами;
- засновані на конкретних законах;
- Навмисне заподіяння шкоди;
- заподіяння шкоди в стані сп'яніння наркотичними чи токсичними речовинами;
- Збитки, заподіяні злочинними діями працівника, визначені за рішенням суду.

Працівники віком до 18 років несуть виключну матеріальну відповідальність за умисне заподіяння шкоди та шкоду, заподіяну в стані сп'яніння, сп'яніння чи сп'яніння чи злочином. "

Трудові відносини не тільки підкоряються закону поділу праці, а й підкоряються закону економічної вартості. Закон вартості забезпечує захист майнових інтересів найманого працівника - з одного боку власника робочої сили, а з іншого боку роботодавця - власника засобів виробництва, тим самим адекватно компенсуючи майновий інтерес робітників. Пошкодження їх. Гарантійна функція матеріальної відповідальності в трудовому праві повинна бути спрямована на рівний захист майнових прав сторін трудового договору, передбачити повне відшкодування матеріальних збитків роботодавця і працівника.

Повну компенсацію можна запропонувати за пряму дійсну шкоду, а не обмежуватися середньомісячним заробітком працівника. Відшкодування прямих загальних збитків виплачується лише у виняткових випадках, передбачених законом. У цих випадках при покладенні повної матеріальної відповідальності на працівника слід виходити з того, що відшкодуванню підлягають прямі загальні збитки, як фактичні, так і не заподіяні, тобто внаслідок протиправної дії (бездіяльності), а в необхідному причинна залежність від нього. Наприклад, якщо неотриманий дохід є лише побічним результатом незаконної поведінки працівника, а основна причина

неотриманого доходу спричинена іншими обставинами, компенсація не надається.

Розглядаючи множинність матеріальних зобов'язань, можна зробити висновок, що така відповідальність є як компенсаційною, так і штрафною (штрафи).

Пропонується запровадити норму, згідно з якою відрахування із заробітної плати для відшкодування матеріальних збитків можуть здійснюватися лише за письмовою згодою працівника. За відсутності згоди утримання не повинно бути, а питання про відшкодування збитків має розглядатися безпосередньо в суді за заявою роботодавця.

Є також правові питання щодо матеріальної відповідальності посадових осіб, яку пропонують запровадити у всіх випадках заподіяння шкоди роботодавцю, а не лише у випадках незаконного звільнення та переведення працівників.

У цьому випадку, коли керівник не є посадовою особою, а перебуває в колегіальному органі, підприємство може також пред'явити позов до членів колегіального органу про відшкодування матеріальної шкоди, завданої незаконним звільненням.

### 3.2 Оптимізація способів регулювання обов'язків роботодавців перед працівниками

У чинному законодавстві України про працю в розділі «Гарантії при покладенні матеріальної відповідальності на працівників за шкоду організаціям можна було б відобразити окрему главу кодексу, яка регулювала б питання матеріальної відповідальності роботодавців перед працівниками. КЗпП України не визначає підстав та умов настання власником (роботодавцем) матеріальної відповідальності. Окремі норми,

що визначають матеріальну відповідальність власників перед працівниками за шкоду, завдану порушенням законодавства про працю, розкидані по всьому Кодексу. Норми законодавства щодо економічної відповідальності роботодавців перед працівниками є недосконалими, а з багатьох питань такі відсутні, що не сприяє дотриманню роботодавцями норм трудового законодавства, ускладнює вирішення трудових спорів у суді, зазвичай не в змозі відшкодувати роботодавцям збитки, завдані працівникам.

Актуальність та нагальність розробки нового трудового законодавства України, в якому буде належним чином та комплексно врегульовано питання матеріальної відповідальності роботодавців перед працівниками, окрім вищезазначеного, велика кількість позовів визначає відшкодування роботодавцями матеріальних збитків, завданих працівникам. працівників.

Підставою матеріальної відповідальності роботодавця є трудове правопорушення, яке полягає в протиправному невиконанні або неналежному виконанні роботодавцем обов'язків з управління працею, що призвело до заподіяння роботодавцю майнової та/або немайнової шкоди. персонал.

Матеріальна відповідальність роботодавця - це негативні наслідки майнового характеру (невиконання або неналежне виконання обов'язків з управління працею) у встановлених законодавством порядку та розмірі за завдану матеріальну та/або немайнову шкоду. працівника ним через трудові порушення.

Укладення роботодавцем трудового договору (наймання), виконання трудових відносин та розірвання трудового договору (звільнення) може завдати працівникові матеріальної шкоди, порушуючи його право на працю.

«У будь-якому випадку протиправного позбавлення можливості працювати роботодавець зобов'язаний відшкодувати працівникові недоотриманий заробіток.Цей обов'язок виникає, зокрема, якщо працівник не отримує заробіток через:

- неправомірна відмова у прийнятті на роботу;
- Незаконне переміщення;
- Незаконний локаут;
- незаконне звільнення або переведення на іншу роботу;
- несвоєчасне виконання рішень органів, які розглядають трудові спори, що призводить до відсутності працівників на роботі;
- неправильне формулювання причини звільнення, якщо це перешкоджає працівникові виконувати відповідну роботу;
- затримка видачі трудових книжок;
- Працівник ускладнив виконання професійної діяльності шляхом поширення неправдивої інформації, яка будь-яким чином дискредитує працівника, у тому числі шляхом розміщення неупереджених характеристик. "

Поняття відповідальності роботодавця за шкоду, заподіяну працівником. У новому кодексі має бути розділ про фінансову відповідальність роботодавців перед працівниками. Відзначена глава повинна містити норми, що регулюють істотну відповідальність роботодавця перед працівником (випадки, розміри матеріальної відповідальності та порядок відшкодування збитків).

Підставою відповідальності роботодавця є трудові правопорушення, до яких відноситься протиправне та осудне невиконання роботодавцем своїх обов'язків з управління працею, що призвело до заподіяння майнової та (або) немайнової шкоди працівникові.

У новому трудовому законодавстві України необхідно передбачити, що роботодавець зобов'язаний відшкодувати працівникам збитки у всіх випадках незаконного позбавлення роботи, а не лише у випадках незаконного звільнення або переведення на іншу роботу.

Було б доцільно внести до КЗпП норму, яка б визначала розмір відшкодування шкоди працівнику.

Моральна шкода (фізичні, душевні або душевні страждання) відшкодовується працівникові у грошовому виразі, розмір якого визначається роботодавцем і працівником, а у разі спору — судом. "

Можна запропонувати запровадити матеріальну відповідальність роботодавця не лише за затримку прийняття рішення про поновлення на роботі незаконно звільненого або переведеного працівника, а й за затримку прийняття рішення: якому незаконно відмовлено у прийнятті на роботу при підписанні наказу. трудового договору з працівником; допуск до роботи незаконно відсторонених працівників; щодо зміни формулювання причини звільнення, якщо це перешкоджає працевлаштуванню на відповідну роботу; видачу трудових книжок у разі затримки.

Крім того, слід звернути особливу увагу на те, щоб роботодавці відповідально відповідали за травми, спричинені незабезпеченням належних умов праці працівників, організовували загальну безпеку трудових процесів для забезпечення задовільного стану здоров'я працівників підприємства, що узгоджується з ПАТ «Запоріжжкокс» та інші підприємства країни.

Під час прийому на роботу роботодавець повинен ознайомити працівника з усіма установчими та організаційними документами, надати повну інформацію про можливі ризики трудового процесу для фізичного чи психічного стану працівника, забезпечити гарантії матеріальної відповідальності. Роботодавці повинні нести відповідальність за матеріальну та моральну шкоду, заподіяну працівниками та їх родичами та/або близькими.

Удосконалення порядку розгляду спорів щодо матеріальної відповідальності роботодавця, а також встановлення однакового строку позовної давності для обох сторін трудового договору у спорах, що виникають з приводу матеріальної шкоди.

Основним завданням механізму регулювання соціально-трудова відносин ПАТ «Запоріжжкокс» є досягнення безконфліктного балансу

інтересів на засадах соціальної відповідальності роботодавців і працівників та забезпечення ефективності праці та високої якості життя людей. .

Головним інтересом держави в цій організації є створення стабільних умов для розвитку виробничих відносин, роботодавців і найманих працівників – максимізація їх корисності (отримання кінцевого результату) шляхом ефективної організації праці найманих працівників.

Законодавство встановлює соціально-трудові стандарти і норми, що регулюють усі елементи системи, забезпечують реалізацію прав і гарантій працівників, роботодавців і держави.

З метою підвищення ефективності спільної діяльності працівників та роботодавців підприємств ПАТ «Запоріжжкокс» необхідно уточнити та розширити складові системи трудового договору, передбачивши включення до його змісту таких питань:

- конкретні способи стимулювання ефективної праці, у тому числі розміри праці, форми і види заохочень за творчу, сумлінну працю тощо;
- Забезпечити регулювання заробітної плати з урахуванням інфляції;
- Поліпшення умов закінчення навчання та запобігання безробіттю;
- Забезпечувати безпечне виробниче середовище та належним чином охороняти здоров'я працівників;
- правила та порядок здійснення контролю за виконанням колективних договорів, у тому числі змін і доповнень;
- правова та соціальна відповідальність сторін щодо виконання умов колективного договору;
- Забезпечити сприятливі умови для роботи профспілок та їх незалежність від виконавчої влади в оцінці умов і методів захисту інтересів найманих працівників.

### 3.3 Чинники зростання та вдосконалення трудового законодавства України на основі досягнень провідних країн

Варто зазначити, що для розвитку цивілізованих трудових відносин в Україні є досвід високорозвинутих країн у регулюванні цих відносин з метою задоволення потреб громадянського суспільства та соціально орієнтованої ринкової економіки. Високий рівень соціально-економічного розвитку в цих країнах досягається завдяки конструктивній співпраці соціальних партнерів. Відповідно до економічних і національних особливостей кожної країни розроблені різні моделі соціального партнерства, механізми правового регулювання договірного процесу, характеристики соціального партнерства, ступінь демократизації виробничого життя та інші характеристики цих моделей. Моделі соціального партнерства в різних країнах відрізняються за організаційними механізмами, нормами і правилами соціально-трудова відносин, ступенем централізації процедур і участі держави в соціальному діалозі. Варто зазначити, що більшість проблем, які виникають у сфері соціальної роботи, вирішуються на низовому рівні. Найбільш конкретним і повним механізмом участі працівників у прийнятті рішень, що стосуються життєво важливих інтересів, є Федеративна Республіка Німеччина. Подібний підхід має Швеція. У високорозвинених країнах існують спеціальні законодавчі положення щодо участі працівників в управлінні підприємством. У зв'язку з цим доцільно висвітлити практику соціального партнерства у Федеративній Республіці Німеччина, де широкомасштабні процеси набули широкого розвитку й раніше за інших європейських країн [21].

Дослідження показують, що соціальні та виробничі відносини повинні бути гнучкими та здатними швидко адаптуватися до мінливих потреб.

Важливу роль у нормах трудових відносин у західних розвинених країнах відіграють колективні переговори та контракти, які підписуються на



рівні підприємства. Особливо яскраво тут проявляється захисна функція профспілок [22].

Заслуговує на увагу німецький досвід організації соціального партнерства за участю двох впливових суспільних сил — профспілок і бізнес-асоціацій. Закріплений у Конституції ФРН принцип митної автономії надає підприємцям і найманим працівникам право вільно обговорювати трудові питання без втручання держави. Вищим органом роботодавців Німеччини є Федеральна асоціація їхніх профспілок, яка охоплює майже 80% усіх роботодавців.

У структурі федерального об'єднання близько 800 суб'єктів малого підприємництва, організованих в 46 галузевих і 11 регіональних (територіальних) галузевих міжоб'єднаннях. Поряд з федеральними профспілками існують незалежні профспілки, які охоплюють решту 20% підприємців. Основним завданням Федеральної федерації бізнес-асоціацій є формування політики з митних питань, зайнятості, соціального страхування, підготовки кадрів і окремих аспектів соціального забезпечення. Однак федеральні асоціації не мають прав юридичної особи для укладення тарифних угод. Такі права зберігаються виключно за торговими, регіональними та іншими індивідуальними бізнес-асоціаціями. Партнерами купців в укладенні митних угод були профспілки, організовані на торгових засадах. Таке колективне представництво працівників передбачено Конституцією. Згідно з порядком, який діє у Федеративній Республіці Німеччина, митний договір складається з нормативної та правової частин. Перший визначає права та обов'язки сторін колективного договору, а другий - норми, що регулюють зміст трудового договору. У Федеративній Республіці Німеччина колективні договори виконують такі функції: - захисні: вони призначені для захисту працівників від використання економічної ситуації підприємців при визначенні умов праці, тобто вони допомагають збалансувати можливості роботодавців і працівників; - організаційні: сприяти виробничим відносинам підбору

кадрів, Забезпечення реалізації на практиці принципу тарифної автономії;- Посередництво: Колективні договори під час їх діяльності не допускають боротьби за поліпшення умов праці та їх заробітної плати, просування нових вимог до стандартів праці. Сьогодні в Німеччині колективні угоди регулюють умови праці та заробітну плату майже 90 відсотків працівників як у виробничому, так і в невиробничому секторах. Щорічно укладається близько 8 тис. тарифних угод, частина з яких змінюється у зв'язку із закінченням терміну дії. Всього таких операцій наразі близько 32 тисяч.

По-своєму цікавий французький досвід регулювання соціально-виробничих відносин. Країна характеризується важливою роллю держави в регулюванні трудових відносин. Центральне місце в регулюванні соціально-виробничих відносин займають Закон про працю та колективні договори між профспілками, міністерствами, підприємствами та окремими працівниками. Прийнятий парламентом Закон про працю передбачає базове соціальне забезпечення працівників, мінімальну заробітну плату, умови отримання допомоги по безробіттю, розмір пенсій і стаж, необхідний для отримання пенсії, тривалість оплачуваної відпустки, принципи працевлаштування та деякі інші соціальні питання. Важливу роль у регулюванні трудових відносин відігравала союзно-міністерська угода (держконтракт), яка встановлювала єдину тарифну систему для галузей, досить широкий діапазон виплат для кожного розряду, соціальне забезпечення для інших галузей.

Шведська ринкова економіка характеризується складною підприємницькою діяльністю, високим рівнем членства в профспілках працівників, співпрацею між підприємцями та профспілками та високоорганізованими виробничими відносинами. Основними суб'єктами системи соціального партнерства є організації роботодавців і профспілки. До найбільших підприємницьких організацій належать Асоціація шведських підприємців (SAF), яка включає майже 43 000 компаній у 35 діючих асоціаціях, а також Організація банківських підприємців і Асоціація

підприємців газет. Основним завданням SAF є участь у переговорах щодо укладення колективних договорів, надання послуг і консультацій з питань організації праці, управління залученням працівників, статистики заробітної плати, охорони праці та інших питань. Слід зазначити, що у Швеції бізнес-організації та профспілковий рух вважаються настільки могутніми, що можуть самостійно укладати трудові угоди без втручання уряду. Тим не менш, роботодавці та профспілки все частіше звертаються до уряду за консультаціями щодо колективних переговорів. До середини 1980-х років шведська система централізованих переговорів була прихована від ділових кіл, які вважали, що централізація не дозволяє пристосовувати колективні договори до умов, характеристик і завдань галузей і компаній. Таким чином, типові колективні договори у Швеції з початку 1990-х років — це угоди на галузевому рівні між профспілками та підприємцями, а також угоди на рівні компаній. У разі патової ситуації уряд може призначити посередницький комітет. У Швеції існує система балансування, яка запобігає трудовим конфліктам. Страйк може бути офіційно оголошений протягом тижня після попередження, якщо початкові переговори не увінчаються успіхом. Якщо діє трудовий договір, страйк неможливий через конфлікт, передбачений цим контрактом. Ще в 1928 році Швеція заснувала спеціальний суд з прав людини для вирішення конфліктів, що виникають в рамках діючих колективних угод. Із семи членів суду двоє призначаються організаціями роботодавців і працівників, а троє — урядом.

Важливість розвитку цивілізованого суспільства та виробничих відносин в Україні для задоволення потреб громадянського суспільства та соціально орієнтованої ринкової економіки має досвід регулювання цих відносин у високорозвинених країнах Європи. Високий рівень соціально-економічного розвитку цих країн значною мірою зумовлений конструктивною взаємодією соціальних партнерів. Розвинені країни зберігають соціальну згуртованість.

Реалізація певних принципів в економічно розвинених країнах свідчить про те, що ми повинні вдосконалювати систему соціально-трудових відносин. З аналізу механізму роботи загального соціального партнерства, такого як право профспілок, право підприємництва та законодавство про колективні трудові спори, між ними в нашій країні є значні відмінності. Тому необхідно розробити новий механізм удосконалення правового механізму організаційної форми соціально-трудових відносин. Україні необхідно створити потужну правову базу [23].

Отже, можна зробити висновок, що досвід розвинених країн переконливо свідчить, що для покращення соціально-економічних результатів необхідно приділяти увагу досягненню загальноприйнятих норм трудової поведінки. Здебільшого це залежить від того, наскільки зацікавлені учасники цих відносин і чи відповідають вони за розробку та впровадження взаємоприйнятних рішень і підтримку їх у майбутньому.

## ВИСНОВКИ

Поглиблене вивчення теоретичних основ поняття «трудові відносини» головним чином дозволяє визнати та ще раз підкреслити важливість розвитку соціальної сфери трудового договору. Адже саме в цій сфері всебічно висвітлюються та регулюються основні моменти роботи, такі як якість трудового життя, стандартизація праці та забезпечення соціального захисту, створення робочих місць та гідна соціальна політика у промисловості, формування кадрів, корпоративні політики та ефективної організації

Відповідно до стану розвитку змінюватимуться тип і характер соціально-трудова відносин, продуктивність і зміст праці та задоволеність роботою, що, у свою чергу, безпосередньо впливає на ефективність праці працівників і створювані ними суспільні продукти.

Кваліфікаційна програма спрямована на теоретичні узагальнення та вирішення наукових проблем щодо вдосконалення соціально-трудова відносин серед робітників підприємства.

Важливою ланкою реформаційного ланцюга, що здійснюється в процесі трансформації вітчизняної економіки, є формування існуючої системи соціально-трудова відносин. У ринковому середовищі працівникам потрібні можливості організувати свою роботу таким чином, щоб максимізувати прибуток. При цьому особисті інтереси працівників базуються на задоволенні власних здібностей.

Важливим фактором зміцнення трудового потенціалу мають стати соціально-фізіологічні потреби. Тому сьогодні необхідно осмислити новий економічний зміст взаємодії роботодавець-працівник, розробити нові концепції розвитку соціально-трудова відносин, оновити методологію та методи його регулювання в умовах ринкової економіки.

Щодо основних особливостей нашого законодавства у сфері трудових відносин слід також підкреслити наступні головні моменти:

Чинне законодавство не передбачає відповідальності підприємств за відсутність колективних договорів.

Положення правил внутрішнього трудового розпорядку підприємства поширюються на всіх працівників підприємства і виконуються.

Відповідно до нормативно-правових актів Мінпраці (нині Мінсоцполітики) затвердження списків працівників підприємств є обов'язковим.

Посада та робочі інструкції складаються на основі довідника з професійно-кваліфікаційної характеристики працівників.

Умови трудового договору, які погіршують становище працівників, визнаються недійсними порівняно з чинним законодавством і колективними договорами.

Якщо після закінчення строкового трудового договору трудові відносини фактично тривають, то договір вважається продовженим на невизначений строк.

Роботодавець має право прийняти працівника на роботу шляхом укладення з ним контракту лише у випадках, прямо передбачених законом.

Створення особових справ працівників та облік особового складу. Формування особових справ здійснюється протягом усього процесу роботи конкретної особи на підприємстві.

Механізм соціально-трудова відносин є синтезом організаційної економіки, матеріально-технічних і психосоціальних засобів і ефективних методів роботи. Побудова ефективних соціально-трудова інститутів стратегічний для бізнесу. Формування та взаємозв'язки сторін і суб'єктів цих відносин є основою цього механізму. Впровадження ефективних механізмів трудова відносин може сприяти підвищенню продуктивності праці та ефективності самих підприємств.

У процесі укладення контрактів шукається баланс між інтересами працівників конкретного підприємства та інтересами роботодавця. Аналіз

трудових відносин дозволяє визначити основні напрямки їх вдосконалення, підвищення рівня мотивації працівників організації.

Для вдосконалення організаційно-економічних та правових механізмів розвитку соціально-трудових відносин в організаціях було запропоновано:

- 1) Удосконалити теоретичні навички з соціально-трудових відносин.
- 2) Взаємодія учасників суспільно-трудових відносин має здійснюватися шляхом реалізації власних інтересів.
- 3) Більш широке використання прийнятих правил і норм соціально-трудових відносин.
- 4) Удосконалити механізм стимулювання працівників в організації.

Будь-яка організація бажає отримати освіту протягом тривалого часу, тому найкраще запозичити закордонний досвід регулювання соціально-трудових відносин і застосувати його на практиці. Тому ми вважаємо як з-за кордону, так і з власного досвіду, що важливою умовою успішного здійснення соціально-економічних перетворень є соціальне партнерство.

Необхідно розвивати активну свідомість працівників у переговорному процесі, послідовно формувати інфраструктуру соціального партнерства, закладати її науково-методичну основу.

Формування та розвиток знань, умінь і звичок працівників. Для розвитку керівників, спеціалістів і службовців рекомендується використовувати методи розвитку, засновані на оглядах, тренінгах і семінарах, а також впроваджувати спеціальні завдання та проекти. Для розвитку працівників, зайнятих основними видами продукції, рекомендується використовувати метод розвитку на робочому місці, електронне навчання.

## ПЕРЕЛІК ВИКОРИСТАННИХ ДЖДЕРЕЛ

1. Азаренкова Г.М. Економіка праці та соціально-трудова відносина : навч. посіб. / Азаренкова Г.М., Борисенко І.І., Головка О.Г. Львів : Новий світ2000, 2011. С.343–354
2. Акулов М. Г. Економіка праці і соціально трудові відносина: навч. посіб. / М.Г.Акулов, А.В. Драбаніч, Т.В. Євась. Київ: Центр учбової літератури, 2012. С.273-276.
3. Бенях В. В. Еволюція сутності мотивації праці / В. В. Бенях // Науковий вісник Полтавського університету економіки і торгівлі. Серія: Економічні науки. 2010. № 4(3). С. 223-227
4. Богданова Т.І. Планування та аналіз трудових показників: Навчальний посібник. – Одеса: ОНЕУ, ротاپронт, 2014. 196 с.
5. Богиня Д. П. Сучасні проблеми соціально-трудова відносин, організації оплати праці та регулювання доходів в Україні / Д. П. Богиня // Соціально-економічні аспекти промислової політики. Соціально-трудова відносина у сучасних економічних умовах: Зб.наук.пр. Донецьк, 2003. Т.1. С. 23-31.
6. Красноморєць В.А., Пасєка А.С. «Соціально партнерство в системі соціально-трудова відносин України: особливості формування та перспективи розвитку». Черкаси, 2013
7. Волошин С. Інноваційні пріоритети в системі цивільного захисту / С. Волошин. // Економіст. 2007. №9 90
8. Брич В.Я., Дяків О.П, Надвиничний С.А, Островєхов В.М., Слівінська Н.М., Прохоровська С.А Економіка праці та соціально-трудова відносина: Навч.-метод. посібник / За заг. ред. проф. Качана Є. П. Тернопіль : ТДЕУ, 2006. 373 с.
9. Геєць В.М. Суспільство, держава, економіка: феноменологія взаємодії тарозвитку / В.М. Геєць. Київ : Інститут економіки та прогнозування НАН України, 2009. 864 с.



10. Герасименко О.О. Компоненти моделі регулювання соціально-трудових відносин на підприємстві / О.О. Герасименко // Стратегія економічного розвитку України. 2009. №24-25. С.198-203.
11. Голінач Л.І. Аналітичний облік та аналіз витрат на вдосконалення соціально-трудових відносин на підприємстві, Стаття Глобальні та національні проблеми економіки, Миколаївський нац. Університет ім. В. Сухомлинського. 2016. 844 с.
12. Городецька Л.О. Економіка праці і соціально-трудові відносини. Навч. посібник. Київ : Видавництво Національного авіаційного університету “НАУ - друк”. 2009. 400 с.
13. Гриньова В.М., Грузіна І. А. Проблеми мотивації праці персоналу підприємства: Монографія. Харків : ВД «ІНЖЕК», 2007. 184 с.
14. Грішнова О.А. Економіка праці та соціально-трудові відносини: Підручник. – 3-тє вид., випр. і доп. Київ : Т-во «Знання», КОО, 2007. 559 с.
15. Економіка праці і соціально-трудові відносини: навчальний посібник /В.М.Ковальов [та ін.] / [За заг. ред. В.М, Ковальова] Київ : Центр навчальної літератури. 2006. С.8–15
16. Есинова Н. И. Экономика труда и социально-трудовые отношения: Учебн. пособие. Київ : Кондор. 2003. 462 с.
17. Жадан О.В. Порівняльний аналіз світових моделей соціально-трудових відносин URL : <http://www.kbuara.kharkov.ua> 91 (Дата звернення: 23.04.2023)
18. Закон України “Про відпустки” від 15 листопада 1996 р. №504/96 URL : [www.jobs.ua/ukr/pravo/](http://www.jobs.ua/ukr/pravo/) (Дата звернення: 23.04.2023)
19. Закон України “Основи законодавства України про загальнообов’язкове державне соціальне страхування” від 14.01.1998р. № 16/98- ВР URL: [www.zakon1.rada.gov.ua](http://www.zakon1.rada.gov.ua) (Дата звернення: 23.04.2023)
20. Закон України “Про Державний бюджет України на 2016 рік та про внесення змін до деяких законодавчих актів України” від 25.12.2015 р. №

- 139 928-VIII URL : [www.zakon1.rada.gov.ua](http://www.zakon1.rada.gov.ua). (Дата звернення: 23.04.2023)
21. Закон України “Про державну службу” від 16.12.1993 р. № 3723-XII// Відом. Верхов. Ради України. – 1993. – № 52. – С. 13–19. – Зі змінами; ост. ред. 1 січ. 2008 р. 26. Закон України “Про колективні договори і угоди” від 01.07.1993 р. № 3356-XII [URL : [www.jobs.ua/ukr/pravo/](http://www.jobs.ua/ukr/pravo/)] (Дата звернення: 23.04.2023)
22. Закон України “Про оплату праці” від 24.03.1995 р. № 108/95-ВР URL : [www.jobs.ua/ukr/pravo/](http://www.jobs.ua/ukr/pravo/) (Дата звернення: 23.04.2023)
23. Закон України “Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)” від 03.03.1998 № 137/98-ВР URL : [www.jobs.ua/ukr/pravo/](http://www.jobs.ua/ukr/pravo/) (Дата звернення: 23.04.2023)
24. Зарубіжний та міжнародний досвід регулювання соціально-трудоких відносин та соціального захисту населення. / за ред. к.е.н. С. В. Мельника. Луганськ. 2005. 179 с.
25. Збрицька Т.П., Татаревська М.С., Сорока О.В. Економіка праці та соціально-трудокі відносини. Навчальний посібник з грифом МОН. Одеса, ОДЕУ. 2010, 479 с.
26. Іванілов О.С. Мотивація і оплата праці // О.С. Іванілов. Економіка підприємства. Підручник. 2-ге вид. Київ : Центр учбової літератури, 2011. 528 с.
27. Ільєнко Р. Вплив мотивації персоналу на підвищення рівня продуктивності праці / Р. Ільєнко, Д. Губенко // Проблеми і перспективи економіки та управління. 2016. № 1. С. 58-62
28. Карпіщенко О. І. Економіка праці та соціально-трудокі відносини / Олексій Іванович Карпіщенко. Суми : ВТД «Університетська книга», 2006. 264 с.
29. Катанова Л. А. Мотиваційний процес в управлінні персоналом / Л. А. Катанова. – Запоріжжя, 2009. 7 с.
30. Кісь С., Глібчук В., Мельницький М. «Оцінка якості персоналу соціально-економічних систем в умовах економіки знань» ISSN 1993-0259.

- ISSN 2219-4649. Економічний аналіз. 2012 рік. Випуск 10. Частина 3. 283 с.
31. Кодекс законів про працю України : Ст.50-63 за станом на 17 груд. 2013 р. / Верховна Рада України. URL : <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/322-08/page3> (дата звернення 13.05.2023)
32. Кодекс цивільного захисту України / Верховна Рада України від 02.10.2012 р. № 5403-VI (Введення в дію 01.07.2013 р.). – URL: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/5403%D0%B0-17/paran5#n5> дата звернення 13.05.2023)
33. Коломієць, В. М. Розвиток конкурентоспроможності персоналу підприємств [Текст] : автореф. дис. канд. екон. наук 08.00.04 – Економіка та управління підприємствами / Коломієць В. М. Запоріжжя, 2008. 16с. 93
34. Колот А.М. Мотивація персоналу: Підручник. Київ : КНЕУ, 2005. 337с.
35. Кривенко Л.В., Кривенко С.В., Мелешко О.В. Економіка праці і соціально-трудові відносини: . Навч. Посібник. Суми : УАБС НБУ, 2007. 118 с.
36. Тарасенко Н., Профспілки в Україні як чинник соціально-політичного розвитку: історичний досвід, сучасний стан і перспективи /Резонанс. 2016. № 62. С. 3–15.
37. Новікова М. М. Конспект лекцій з дисципліни «Менеджмент і адміністрування (адміністративний менеджмент)» Харків : ХНУМГ ім. О. М. Бекетова, 2016. 98 с.
38. Тендюк А.О., Гераськіна О.А. «Стратегічні напрямки антикризового управління персоналом підприємства» Стаття Серія Економіка. Випуск 1 (42) Науковий вісник Ужгородського університету 2014. 71с.
39. Фоміна О.О. Інститут відповідальності в контексті створення соціально-трудових відносин ринкового типу / О.О. Фоміна // Вісник економічної науки України: науковий журнал. 2009. № 1(15). С. 173-175.
40. Цимбалюк С. О. Колективно-договірне регулювання соціально-трудових відносин на галузевому рівні: аналіз практики та

напрями удосконалення. [Текст] / С.О. Цимбалюк // Формування ринкової економіки: зб. наук. пр. Спец. вип. Праця в ХХІ столітті: новітні тенденції, соціальний вимір, інноваційний розвиток: у 2 т. Т. 2. Київ : КНЕУ, 2012. 680 с.

41. Шаульська Л.В. Стратегія розвитку трудового потенціалу України: Монографія [Текст] / Л.В. Шаульська // НАН України. Ін-т економіки промисловості. — Донецьк, 2005. 502 с.

42. Шемяков О.Д. Проблема довіри представницьких органів суб'єктів соціально-трудоких відносин і її вплив на розвиток виробничої демократії / О.Д. Шемяков // Механізми підвищення ефективності функціонування регіональної економіки: зб. наук. праць Донецького державного університету управління. Донецьк, 2010. т. ХІ, вип. 174, серія «Економіка». С. 344-354.

43. Шемяков О.Д. Розвиток виробничої демократії в управлінні соціально-трудокими відносинами: теорія і практика. Монографія / О. Д. Шемяков. Донецьк: «ВІК». 2012. 290 с.

44. Що дає працівникам колективний договір в Україні і закордоном? URL : <http://m.mojazarplata.com.ua/ua/main/labour-legislation/schoda454-prac456vnikamkolektivni-dogov456r-v-ukran456-456-zakordonom> (дата звернення: 23.05.2023)