

**Платонова Г.В.**, кандидат юридичних наук,  
адвокат, АО «Лекс Партнерс»

**Швед В.В.**, кандидат економічних наук,  
професор кафедри бізнесу та права  
Вінницький соціально-економічний  
інститут Університету «Україна»  
ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-5497-0975>

**Кордон Р.А.** магістр 2-го року підготовки  
спеціальності «Менеджмент»  
Вінницький соціально-економічний  
інститут Університету «Україна»

DOI: <https://doi.org/10.58521/2521-1390-2023-26-13>

## ПРО ДЕЯКІ ПРАВОВІ ЗАСАДИ АНАЛІЗУ ЕФЕКТИВНОСТІ ОРГАНІЗАЦІЇ ПРАЦІ НА ПІДПРИЄМСТВІ

### LEGAL PRINCIPLES OF ANALYZING THE EFFICIENCY OF LABOR ORGANIZATION AT THE ENTERPRISE

**Анотація.** Стаття присвячена розгляду проблематики правових засад аналізу ефективності організації праці на підприємстві. Аналізуються базові нормативно-правові акти з означеної проблематики, наводяться економічні передумови здійснення аналізу ефективності.

**Ключові слова:** організація праці, трудове право, ефективність діяльності на підприємстві.

**Abstract.** The article is devoted to consideration of the legal framework for analyzing the efficiency of labor organization at an enterprise. The author analyzes the basic legal acts on this issue and provides economic prerequisites for the efficiency analysis.

**Keywords:** organization of labor, labor law, efficiency of activity at the enterprise.

*Постановка проблеми.* Законодавство регулює багато аспектів праці на підприємствах, включаючи умови праці, безпеку та гігієну, відпустки, оплату праці тощо. Знання правових норм і їх відповідне впровадження допомагає уникнути юридичних проблем, зберегти репутацію підприємства та забезпечити справедливі умови для працівників. Розуміння правових аспектів організації праці дозволяє підприємствам оптимізувати свої бізнес-процеси, забезпечуючи відповідність законодавству та ефективне використання ресурсів.

Сучасні компанії все більше акцентують увагу на соціальній відповідальності, включаючи дотримання норм праці та стандартів безпеки. Вивчення правових аспектів дозволяє підприємствам створювати ефективні стратегії соціальної відповідальності та сприяти сталому розвитку. Забезпечення відповідних умов праці,

дотримання норм безпеки та соціальних гарантій сприяє збереженню та залученню кваліфікованої робочої сили. Це важливо для забезпечення стабільності підприємства та підтримки його конкурентоспроможності на ринку праці.

Також варто зауважити, що розуміння правових аспектів дозволяє підприємствам уникати юридичних конфліктів, штрафів та інших негативних наслідків, що можуть виникнути внаслідок порушення законодавства. Це допомагає мінімізувати витрати та ризики для підприємства.

*Формулювання цілей статті.* Дана стаття покликана проаналізувати деякі аспекти правових засад аналізу ефективності організації праці на підприємстві.

*Аналіз останніх досліджень і публікацій.* Критичний аналіз наукових праць вчених, що вивчали проблематику правового регулювання ефективності праці на підприємстві, зокрема: О.М. Ярошенко, О.В. Кучер, С.М. Бортник, А.І. Кубах, В.І. Щербина та інших, свідчить що дана проблема зберігає свою актуальність, проте потребує систематичного теоретичного та практичного дослідження.

*Виклад основного матеріалу.* Чинне законодавство з питань управління трудовими ресурсами регулює трудові відносини всіх працівників, сприяючи зростанню продуктивності праці, поліпшенню якості роботи, підвищенню ефективності суспільного виробництва і піднесенню на цій основі матеріального і культурного рівня життя трудящих, зміцненню трудової дисципліни і поступовому перетворенню праці на благо суспільства в першу життєву потребу кожної працездатної людини [5].

Регулювання ринку праці в Україні в сучасних умовах здійснюється завдяки формуванню та функціонуванню багаторівневої системи його законодавчо-нормативного забезпечення. Правове поле соціально-трудова відносин врівноважує стосунки між роботодавцем і працівником, забезпечуючи відповідну прибутковість підприємницької діяльності.

Механізм управління трудовими ресурсами являє собою відповідну систему органів управління, прийомів, методів, що спрямовані на реалізацію певної соціально-економічної політики у сфері забезпечення ефективного утворення людських ресурсів. Виходячи з цього, розрізняють органи управління: загальної, спеціальної і галузевої компетенції. Крім того, управління трудовими ресурсами здійснюється на трьох рівнях: державному, регіональному та місцевому.

Органи загальної компетенції представлені Кабінетом Міністрів України, державними обласними адміністраціями та Радами народних депутатів, котрі здійснюють координаційну діяльність на державному та регіональному рівнях.

До органів спеціальної компетенції відносяться міністерства, відомства, департаменти, комітети, які забезпечують міжгалузеву координацію із спеціальних питань, що мають загальний характер для всіх галузей.

Значну роль у вирішенні соціально-трудова проблем відіграють профспілки.

Підприємства і організації, будучи первинною ланкою системи управління трудовими ресурсами країни, регіонів, галузей, своїми основними завданнями визначають наступні:

- визначення потреб у професійно-кваліфікованих кадрах;
- формування джерел працевлаштування;
- створення умов для розвитку трудових колективів;
- організація підготовки і перепідготовки працівників;
- розробка заходів ефективного використання виробничого і трудового потенціалу;
- реалізація дій, спрямованих на створення сприятливих умов праці і побуту персоналу.

Правове забезпечення трудових відносин у підприємстві покладається на його керівника. Свою діяльність виробничі і комерційні структури здійснюють у співпраці з державними, регіональними і місцевими органами управління.

Регулювання трудових відносин в Україні ґрунтується на основних положеннях Конституції України, на базі Кодексу законів про працю, а також на інших нормативно-правових актах, прийнятих Верховною Радою України.

В умовах розвитку ринкових відносин особливого значення набувають наступні закони:

- «Про оплату праці»;
- «Про охорону праці»;
- «Про зайнятість населення»;
- «Про освіту»;
- «Про відпустки»;
- «Про колективні договори і угоди»;
- «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)»;
- «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності»;
- міжнародні угоди та конвенції.

Кодекс законів про працю визначає правові засади і гарантії здійснення громадянами України права розпоряджатися своїми здібностями до продуктивної і творчої діяльності, регулює трудові відносини, організацію належних умов праці на робочих місцях та охорону праці. В Кодексі законів про працю України визначено право кожного громадянина України на працю, тобто на одержання роботи з оплатою праці не нижче встановленого державою мінімального розміру, включаючи право на вільний вибір професії, роду занять і роботи, гарантує рівність трудових прав громадян України. Так в статті 2 Кодексу йдеться про те, що Україна забезпечує рівність трудових прав усіх громадян незалежно від походження, соціального й майнового стану, расової та національної приналежності, статі, мови, політичних поглядів, релігійних переконань, роду і характеру занять, місця проживання і інших обставин.

В кодексі зазначається, що працівники реалізують право на працю шляхом укладання трудового договору про роботу на підприємстві, в установі, організації або з фізичною особою. Працівники мають право на відпочинок відповідно до законів про обмеження робочого дня та робочого тижня і про щорічні оплачувані відпустки,

право на здорові і безпечні умови праці на об'єднання в професійні спілки, на участь в управлінні підприємством, установою, організацією, на матеріальне забезпечення в порядку соціального страхування старості, а також у разі хвороби, повної або часткової втрати працездатності, на матеріальну допомогу в разі безробіття, на право звернення до суду для вирішення трудових спорів незалежно від характеру виконуваної роботи або займаної посади [1].

Надзвичайно важливим є Закон України „Про зайнятість населення”, котрий визначає основні умови регулювання ринку праці, завдання, права та обов'язки державних служб зайнятості, які є осередком регулювання попиту та пропозиції трудових ресурсів. В законі йдеться про те, що державна служба зайнятості: аналізує і прогнозує попит і пропозицію на робочу силу, інформує населення і державні органи управління про стан ринку праці; консулює громадян, власників підприємств, установ і організацій або уповноважені ними органи, які звертаються до служби зайнятості, про можливість одержання роботи і забезпечення робочою силою, вимоги, що ставляться до професії, та з інших питань, що є корисними для сприяння зайнятості населення; веде облік вільних робочих місць і громадян, які звертаються з питань працевлаштування; подає допомогу громадянам у підборі підходящої роботи і власникам підприємств, установ і організацій або уповноваженим ними органам у підборі необхідних працівників; організує при необхідності професійну підготовку і перепідготовку громадян у системі служби зайнятості або направляє їх до інших навчальних закладів, що здійснюють підготовку або перепідготовку працівників, сприяє підприємствам у розвитку і визначенні змісту курсів навчання і перенавчання; надає послуги по працевлаштуванню і професійній орієнтації працівникам, які бажають змінити професію або місце роботи (у зв'язку з пошуками високооплачуваної роботи, зміною умов і режиму праці тощо), вивільнюваним працівникам і незайнятому населенню; реєструє безробітних і подає їм у межах своєї компетенції допомогу, в т. ч. і матеріальну; бере участь у підготовці перспективних і поточних державних і територіальних програм зайнятості і заходів щодо соціального захисту різних груп населення від безробіття [2].

Закон України „Про оплату праці” в цілому визначає умови та розміри оплати праці працівникам, регламентують порядок нарахування, витрачання та обліку розрахунків на обов'язкове соціальне страхування, порядок оподаткування доходів громадян, надання соціальних пільг тощо [3].

Таким чином, Законодавство про працю регулює трудові відносини працівників усіх підприємств, установ та організацій незалежно від форм власності, виду діяльності і галузевої належності, а також осіб, які працюють за трудовими договорами з фізичними особами.

Ефективно управляти – це, до певної міри, означає передбачати, а для цього необхідно володіти інформацією, вміти її аналізувати і робити відповідні висновки. Інформаційне забезпечення фінансовогосподарської діяльності має складну структуру і визначається різноманітними факторами: рівнем управління, цільовим

призначенням інформації, джерелами інформації тощо. На рівні підприємства основу інформаційного забезпечення організаційно-економічної і фінансової діяльності становлять дані бухгалтерської звітності та практичні матеріали щодо виробничої і комерційної діяльності досліджуваного об'єкта.

Осмислення і обробка поданої інформації передбачають перспективну спрямованість та ймовірнісну природу обрахованих результатів. В такому випадку, інформаційні дані в межах звітності не є „кінцевим продуктом”. Водночас вони виступають інформаційною основою послідуєчих аналітичних розрахунків, необхідних для прийняття управлінських рішень.

Економічний аналіз являє собою систему спеціальних знань, пов'язаних з дослідженням економічних процесів. Науково-методичним інструментарієм котрого є сукупність загальнонаукових та конкретно-наукових методів, способів, прийомів дослідження діяльності господарюючих суб'єктів.

Для проведення аналізу фінансового стану підприємства застосовуються слідуєчі форми звітності: баланс (форма №1); звіт про фінансові результати (форма №2); звіт про рух грошових коштів (форма №3); звіт про власний капітал (форма №4) та інші форми звітності.

*Висновки.* Отже, правове регулювання ефективності праці визначає стандарти та умови, які сприяють сталому та успішному функціонуванню підприємства, а також забезпечують захист прав та інтересів працівників. Тобто, правові засади аналізу ефективності організації праці дають змогу на підприємстві забезпечити справедливість та соціальну відповідальність, гарантують дотримання вимог безпеки та гігієни праці, мінімізують ризики та конфлікти, забезпечують підтримку сталого розвитку, стимулюють ефективну організацію праці.

#### Список використаних джерел

1. Кодекс Законів про працю України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text>
2. Про зайнятість населення: Закон України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5067-17#Text>
3. Про оплату праці: Закон України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/108/95-%D0%B2%D1%80#Text>
4. Бортник С.М., Мельник К.Ю. Могілевський Л.В. та інші. Трудове право України. Харків. Харків. нац. ун-т внутр. Справ. 2019. 408 с.
5. Збірник законодавчих актів для підготовки до практичних занять та самостійної роботи з дисципліни «Правознавство» Довідник для студентів усіх спеціальностей Академії. Укл. А.І. Кубах. Харків: ХНАМГ. 2009. 252 с.
6. Кучер В.О. Трудове право. Львів: ЛьвДУВС. 2017. 564 с.
7. Ярошенко О.М. Трудове право України. Харків: Вид-во. 2022. 376 с.