

331.41(043.8)
K26

О.І. Карпішенко

Економіка праці та соціально-трудова ВІДНОСИНИ

Навчальний посібник

Рекомендовано Міністерством освіти і науки України
як навчальний посібник для студентів вищих навчальних закладів

133413



«Університетська книга»

Суми, 2006

Україна
СУМСЬКИЙ ДЕРЖАВНИЙ УНІВЕРСИТЕТ

БІБЛІОТЕКА

Читальний зал № 4

СУМСЬКИЙ ДЕРЖАВНИЙ
УНІВЕРСИТЕТ
БІБЛІОТЕКА

УДК 331.104(075.8)
ББК 65.9(4Укр)24я73
К26

Гриф надано Міністерством освіти і науки України
Лист № 14/18.2-409 від 20.02.2006 р.

Рецензенти:

Мішевін С.В. – доктор економічних наук, професор, завідувач кафедри теоретичної та прикладної економіки Сумського національного аграрного університету;

Козьменко С.М. – доктор економічних наук, професор, проректор з наукової роботи Української академії банківської справи НБУ;

Теліженко О.М. – доктор економічних наук, професор, завідувач кафедри управління Сумського державного університету

К26 Карпіщенко О.І. Економіка праці та соціально-трудова відносини:
Навчальний посібник. – Суми: ВТД «Університетська книга»,
2006. – 264 с.

ISBN 966-680-286-4

Навчальний матеріал посібника представлений відповідно до програми дисципліни «Економіка праці та соціально-трудова відносини». Розглядаються питання формування, розподілу та використання трудових ресурсів, механізми функціонування ринку праці, державного регулювання зайнятості населення і соціального захисту; організація праці, нормування праці, заробітної плати і стимулювання праці; оцінки ефективності праці. Достатньо широко представлений зарубіжний досвід розвитку та регулювання соціально-трудова відносин.

Посібник розрахований на студентів вищих навчальних закладів, викладачів та аспірантів. Може бути корисним для фахівців народного господарства, що займаються проблемами економіки праці та соціально-трудова відносин.

ББК 65.9(4Укр)24я73

ISBN 966-680-286-4

© Карпіщенко О.І., 2006
© ТОВ «ВТД «Університетська
книга», 2006

ЗМІСТ

ВСТУП	4
<i>Тема 1.</i> Об'єкт, предмет, мета і завдання дисципліни	6
<i>Тема 2.</i> Трудові ресурси і трудовий потенціал суспільства	14
<i>Тема 3.</i> Праця як сфера життєдіяльності і провідний чинник виробництва	37
<i>Тема 4.</i> Соціально-трудові відносини як система	46
<i>Тема 5.</i> Механізм функціонування соціально-трудових відносин: організаційні аспекти	63
<i>Тема 6.</i> Соціальне партнерство	72
<i>Тема 7.</i> Ринок праці і його регулювання	100
<i>Тема 8.</i> Соціально-трудові відносини зайнятості	114
<i>Тема 9.</i> Планування праці	129
<i>Тема 10.</i> Організація праці	145
<i>Тема 11.</i> Продуктивність та ефективність праці	159
<i>Тема 12.</i> Політика доходів і оплата праці	170
<i>Тема 13.</i> Аналіз, звітність і аудит у сфері праці	185
<i>Тема 14.</i> Моніторинг соціально-трудової сфери як інструмент регулювання і вдосконалення соціально-трудових відносин	199
<i>Тема 15.</i> Міжнародна організація праці та її вплив на розвиток соціально-трудових відносин	210
<i>Тема 16.</i> Міжнародний досвід регулювання соціально-трудових відносин	221
Приклади розв'язання типових завдань за темами курсу	234
Завдання для самостійного розв'язання за темами курсу	254
Список використаної та рекомендованої літератури	261

ВСТУП

Широке розгортання ринкових відносин висуває нові вимоги до професійної підготовки і рівня знань економістів з праці у сфері організації, нормування, аналізу соціально-трудоваих та економічних проблем праці.

В умовах ринку в економіці праці відбуваються принципові зміни. Прискорення розвитку техніки і технології виробництва в результаті науково-технічного прогресу обумовлює ефективне використання, у першу чергу, трудового потенціалу суспільства. Від того, наскільки повно і раціонально використовуються трудові ресурси, багато в чому залежать темпи економічного і національного розвитку, ступінь задоволення матеріальних і духовних потреб людей.

Вирішити потребу наукового управління трудовими ресурсами означає підвищити ефективність праці як у масштабах конкретного підприємства (фірми), так і в суспільстві в цілому. У зв'язку із цим перед фахівцями економічного профілю постає завдання набути знання, уміння і навички у сфері забезпечення ефективного використання ресурсів праці і розвитку соціально-трудоваих відносин.

У посібнику здійснено спробу комплексного аналізу теоретичних і методологічних основ економіки праці і соціально-трудоваих відносин з метою формування в майбутніх фахівців з економіки, зокрема з економіки праці, системи теоретичних і прикладних знань про категорії, поняття, механізми функціонування ринку праці, забезпечення продуктивності праці на основі наукового підходу до організації, нормування і стимулювання праці, розвитку соціально-трудоваих відносин у нашій державі. Вивчення досвіду країн з розвинутою ринковою економікою, діяльності міжнародних організацій у сфері праці і вирішення соціально-трудоваих проблем надасть можливість перейти до ринкових методів управління трудовими ресурсами, підвищити рівень ефективності їх використання.

Для закріплення вивченого матеріалу після кожного розділу в посібнику наведені питання для контролю знань. У кінці посібника подано завдання для самостійного розв'язання.

Навчальний посібник призначений для студентів і викладачів економічних спеціальностей, а також для фахівців, які займаються проблемами економіки праці та соціально-трудоких відносин.

Автор висловлює вдячність рецензентам і колегам за заваження і корисні поради, а також за сприяння у виданні посібника.

Об'єкт, предмет, мета і завдання дисципліни

У нинішніх кризових економічних умовах підвищення ефективності функціонування вітчизняної економіки залежить, головним чином, від ефективності економіки праці. Процеси реформування економіки України зумовлюють необхідність використання адекватних ринковим умовам механізмів регулювання всіх сфер життєдіяльності суспільства і особливо сфери праці. Роль і місце економіки праці визначаються підвищенням значущості ефективного використання людських і матеріальних ресурсів, задіяних у створенні суспільного продукту.

Завдяки раціональному використанню праці на підприємстві досягається зниження витрат виробництва, а при раціональному управлінні трудовими ресурсами на державному рівні досягається їх зниження в масштабах країни за одночасного збільшення суспільного продукту. Для ефективного використання праці необхідно мати певні економічні знання. В умовах ринкової економіки, що передбачають жорстку конкуренцію, «виживуть» ті підприємства, які зуміють грамотно та компетентно визначити вимоги ринку, забезпечити високими доходами висококваліфікованих працівників.

Широкомасштабний перехід економіки України до ринкових відносин висуває нові вимоги до професійної підготовки та рівня знань економістів у сфері організації, нормування, аналізу соціально-економічних та природно-екологічних проблем праці. У зв'язку з цим перед вищими навчальними закладами постала необхідність при підготовці економічних кадрів істотно переглянути методику і зміст навчальної підготовки спеціалістів вищої кваліфікації. Навчальним планом підготовки бакалаврів і спеціалістів з економіки за всіма професійними напрямками передбачене вивчення нормативної дисципліни «Економіка праці та соціально-трудові відносини».

Ця дисципліна розкриває питання економіки трудових відносин, формування і використання трудового потенціалу підприємствами в тісному зв'язку із соціальними питаннями.

Економіка праці вивчає теоретичні основи, практичні форми і шляхи вдосконалення використання живої та уречевленої праці, механізми їх взаємодії.

Метою викладання дисципліни «Економіка праці та соціально-трудова відносина» є вивчення студентами теоретико-методологічних і соціально-економічних питань трудових відносин у суспільстві, оволодіння студентами загальними принципами економіки праці та отримання спеціальних знань, необхідних для практичної діяльності на підприємствах.

Основні завдання курсу такі:

- навчання студентів основ економіки праці;
- набуття студентами практичних умінь і навичок щодо управління працею на макро- і мікрорівнях;
- сприяння дослідницькій діяльності, розвиток самостійності та відповідальності студентів.

Даний навчальний посібник підготовлений відповідно до програми дисципліни «Економіка праці та соціально-трудова відносина» і враховує, на наш погляд, основні розділи і теми, розгляд і вивчення яких дадуть змогу студентам економічних спеціальностей оволодіти як теоретичними, так і практичними знаннями з економіки праці. Основну увагу в навчальному посібнику приділено показникам використання трудових ресурсів, ефективності використання та нормуванню робочого часу робітників і обладнання, методиці й техніці дослідження витрат робочого часу, вивільненню робочої сили, організації оплати праці окремих робітників, бригад робітників, спеціалістів і службовців, впровадженню НОП, атестації та раціоналізації робочих місць, питанням зайнятості населення, управлінню кадрами на підприємстві, організації їх підготовки та перепідготовки, системі управління трудовими ресурсами тощо.

У посібнику подано тлумачення спеціальних термінів і понять, розкриваються найважливіші закономірності та взаємозв'язки в розвитку механізмів економіки праці. Розглянуто умови, що визначають раціональне використання потенціалу живої та уречевленої праці в умовах трансформаційних процесів в економіці України.

Кожна тема, розглянута в навчальному посібнику, містить перелік питань, що є обов'язковими для вивчення. Таке подання матеріалу дає змогу викладачу і самому студенту перевірити

ступінь засвоєння знань з відповідної теми. Навчальний посібник призначений, у першу чергу, для підготовки бакалаврів і спеціалістів економічного профілю, проте також може бути корисним для викладачів і всіх, хто цікавиться питаннями економіки праці.

Економіка праці – міжгалузєва, функціональна наукова дисципліна, що вивчає закономірності та економічну ефективність трудових процесів. Функціональними, на відміну від загальноекономічних і галузєвих, називаються такі економічні наукові дисципліни, що досліджують визначене коло проблем (функцію), що має місце в будь-якому виді діяльності та в кожній галузі економіки.

Таким загальним об'єктом, який мають усі галузі і сфери економіки, є *праця* – свідома, цілеспрямована і легітимна діяльність людини (людей) з виробництва (створення) матеріальних або духовних благ (речей, товарів, послуг, досягнень науки, культури, мистецтва та ін.), що спроможні задовольняти певні людські потреби і затребувані людьми. Праця як функція суспільного виробництва служить *об'єктом* економіки праці.

Особливості праці як об'єкта дослідження і вивчення полягають у тому, що по-перше, праця – це цілеспрямована діяльність людей зі створення благ і послуг, яка має бути ефективною, раціональною, економічно організованою; по-друге, вона є однією з умов життєдіяльності не тільки окремої людини, а й суспільства в цілому, чинником функціонування будь-якої установи або підприємства; по-третє, вона не може розглядатися як товар, тому що товаром є не вона сама, а послуга праці; і четверте, у процесі праці формується система соціально-трудова відносин, які складають стрижень суспільних відносин на рівні народного господарства, регіону, фірми та окремих індивідів.

Завдання полягає в тому, як усе організувати, як узгодити інтереси людини з інтересами виробництва.

Але праця вивчається також іншими дисциплінами, такими, як фізіологія та психологія праці, ергономіка, соціологія праці, трудове право, статистика праці, гігієна праці та ін. Для всіх цих дисциплін праця також служить об'єктом дослідження. Розрізняються ж ці дисципліни предметом дослідження, тобто тим, яку сторону і які властивості об'єкта вони вивчають.

Предмет економіки праці – економічні закономірності побудови і здійснення трудових процесів, фактори та умови їх ефективності, економічні відносини людей, що виникають із приводу використання праці в масштабі країни, галузі, регіону, а також у кожному осередку – на підприємствах, в організаціях, установах.

Подібне трактування предмета розглянутої дисципліни формувалося у вітчизняній вищій школі протягом багатьох десятиліть. Однак слід зазначити, що економіка праці, яка викладається в іноземних університетах і навчальних центрах, дещо інакше визначає свій предмет, ніж сформульовано вище. Там у курсах економіки праці досліджуються, головним чином, проблеми ринку праці, його механізмів, а також питання, пов'язані з витратами на працю, інвестиціями в людський капітал, трудовою мобільністю, впливом профспілок на ринку праці.

Найскладніше у вивченні предмета сучасної економіки праці – це наукове освоєння нових проблемних полів у сфері праці, оскільки почався процес привнесення принципів ринкової економіки в економіку та організацію праці, у систему соціально-трудових відносин. Глибоке вивчення цих нових соціально-економічних явищ у сфері праці, нових видів соціально-трудових відносин у сукупності поступово приведе до формування нового змісту економіки праці як науки.

Таким чином, проблеми економіки праці як науки з позицій минулого, теперішнього і майбутнього розподіляються на три блоки. *Перший* – це сукупність соціально-трудових відносин, наукові підходи до методів регулювання яких можуть бути реалізовані в межах традиційного знання (технологія планування персоналу, розробка тарифних сіток і т.д.). *Другий блок* – це сукупність соціально-трудових відносин, понятійний апарат яких також відомий, але вони мають суттєво модифікуватися в умовах ринкової економіки (концепція безпеки і охорони праці та ін.). *Третій блок* – це сукупність соціально-трудових відносин, що існували раніше в плановій економіці (трудова конфлікти, ринок праці і т.д.).

Даний курс ставить за мету сформулювати в студентів уявлення про процеси, що відбуваються в соціально-трудої сфері нашої країни:

- зміни в зайнятості;
- формування та розвиток системи нових соціально-трудових відносин;
- становлення та функціонування ринку праці;
- сучасні підходи до управління людськими ресурсами;
- зміст та елементи організації праці;
- оцінка ефективності праці та її оплата.

При визначенні змісту курсу ми керувалися насамперед вимогами Державного освітнього стандарту вищої професійної освіти до цієї дисципліни, а також традиціями вітчизняної школи

викладання економіки праці з урахуванням, безумовно, закономірностей ринкової економіки.

Отже, зміст економіки праці як науки і навчальної дисципліни, виходячи зі сформульованого нами предмета, складається з кількох розділів.

По-перше, досліджуються *людські ресурси для праці*, які складаються з тієї частини населення, що зайнята трудовою діяльністю або не зайнята, але бажає працювати і шукає роботу. Ця категорія людей називається економічно активним населенням. Закономірності його відтворення і розвитку знаходяться в безпосередній залежності від кількісних і якісних характеристик населення країни, форм і динаміки його руху (природного, механічного і соціального), регіональних особливостей і визначаються економічними, соціальними, політичними та іншими процесами в суспільстві.

Ресурси для праці залучають у виробництво і в невиробничу сферу через *ринку праці*, що також має різні характеристики, моделі, сегменти. З ринком праці безпосередньо пов'язані такі соціально-економічні категорії, як зайнятість населення і безробіття. Їх вивчення важливе для вироблення ефективної політики держави і профспілок на ринку праці, цілеспрямованого позитивного впливу на процеси зайнятості і безробіття. Цим питанням у посібнику приділено значну увагу.

По-друге, вивчаються, установлюються та обґрунтовуються *показники ефективності праці*. Праця як один із факторів виробництва впливає на узагальнюючі показники діяльності підприємств, організацій, установ. Серед таких показників у сфері матеріального виробництва вирішальне значення мають показники прибутку і продуктивності, у тому числі продуктивності праці, а на підприємствах і в організаціях бюджетної сфери показники загальної продуктивності, продуктивності праці та ін.

Від того, якими методами розраховуються показники, залежить їх точність, адекватність вимірюваним параметрам діяльності. Довгі роки в радянській статистиці абсолютизувався показник продуктивності праці як головний узагальнюючий показник ефективності. Таке відношення до продуктивності праці випливало з трудової теорії вартості, яка декларувала положення про те, що тільки «жива» праця є джерелом знову створеної (доданої) вартості товарів (послуг), а сукупні витрати «живої» і «минулої» праці визначають повну вартість (ціну) товарів (послуг). Подібне положення спростовується теорією факторів виробництва, теорією граничної корисності, а також законами попиту та пропозиції. Однак це не означає ігнорування показника продук-

ктивності праці, що залишається одним із важливих показників ефективності, змінюються тільки методи його вимірювання і визначення.

По-третє, розглядаються положення про *організацію праці*, її сутність і елементи. Велике значення тут мають положення про принципи наукової організації праці, її форми і місце в системі організації діяльності, способи проектування, умови ефективної реалізації.

По-четверте, досліджуються питання встановлення виміру праці на основі її нормування: значення і види норм праці і трудових нормативів, структура витрат робочого часу і методи їх вивчення, загальні методи нормування праці та її особливості в різних галузях економіки і для різного виду робіт, організація розробки, переробки і реалізації норм праці.

По-п'яте, розглядаються питання організації оплати і матеріального стимулювання праці, зокрема, тарифне нормування оплати праці, форми і системи оплати праці, доплати і надбавки до заробітної плати, системи преміювання. Більш конкретно ці положення висвітлюються при розгляді особливостей оплати праці у виробничих бригадах, оплати праці на підприємствах різних організаційно-правових форм, при контрактній системі наймання працівників, організації оплати праці працівників бюджетної сфери. Викладаються питання формування і використання фонду оплати праці.

По-шосте, розкриваються питання внутрішньовиробничого планування праці, його значення, форм і змісту, у тому числі планування трудомісткості виробничої програми, балансу робочого часу одного середньооблікового працівника, чисельності персоналу, фонду оплати праці, ефективності виробництва (продуктивності праці).

По-сьоме, дається характеристика змісту і напрямків державної політики доходів і заробітної плати.

По-восьме, доводиться необхідність формування нової системи соціально-трудових відносин, що має відбитися в сучасному розумінні особливостей праці як об'єкта дослідження та вивчення.

Значення курсу економіки праці обумовлене вимогами, які висуває Державний освітній стандарт до фахівців з економіки праці. Діяльність таких фахівців спрямована на забезпечення раціонального використання ресурсів праці і підвищення ефективності його організації в різних сферах соціально-економічного життя суспільства. Це досягається орієнтацією при викладенні матеріалів курсу на підготовку фахівця широкого міжгалузевого профілю, що

дозволяє здійснювати професійну діяльність у державних органах загальнодержавного і місцевого рівнів, в економічних службах підприємств і організацій різних галузей і форм власності на посадах, що вимагають вищої економічної освіти відповідно до Кваліфікаційного довідника посад керівників, спеціалістів і службовців.

Об'єктами професійної діяльності фахівців з економіки праці на посадах, що вимагають вищої професійної освіти (керівники та їх заступники, провідні і старші фахівці), є:

- а) економічні служби і підрозділи з праці і заробітної плати, управління персоналом, лабораторії та відділи наукової організації праці і управління виробництвом підприємств, об'єднань, організацій;
- б) служби і підрозділи з економічного і соціального розвитку, праці і заробітної плати, зайнятості і соціального захисту населення, соціального страхування, міграційних процесів в органах державного та місцевого рівнів.

Об'єктами професійної діяльності фахівців з економіки праці можуть бути також підрозділи науково-дослідних, проектно-конструкторських організацій, вищих навчальних закладів різних рівнів акредитації, що займаються відповідно дослідженнями, розробками і викладанням питань економіки праці, а також адміністративно-управлінською діяльністю з питань праці в зазначених організаціях.

На основі вивчення блоку спеціальних дисциплін *фахівець з економіки праці повинен:*

- *знати* трудові відносини; прогнозування, планування і управління ресурсами праці;
- *знати і уміти використовувати:*
 - методи і прийоми аналізу економічних показників з праці і заробітної плати, виявлення резервів росту продуктивності праці та її економічної ефективності;
 - методи економіко-математичного моделювання та оптимізації трудових показників із застосуванням ЕОМ і персональних комп'ютерів;
 - методи аналізу, прогнозування та організації ринку праці і зайнятості населення;
- *уміти:*
 - приймати професійні рішення з урахуванням економічних наслідків;
 - формувати кадрову політику підприємства, керувати її функціонуванням;

- проводити дослідження ефективності застосовуваних тарифних умов, форм і систем заробітної плати, розробляти і здійснювати заходи щодо їх удосконалення, складати проекти положень про стимулювання праці, визначати й обґрунтовувати розміри доплат, надбавок, премій до тарифної частини заробітної плати;
 - розробляти штатні розписи і здійснювати контроль за їх дотриманням, за витратою фондів заробітної плати і матеріального заохочення, проводити тарифікацію робіт і робітників, атестацію працівників;
 - визначати потреби підприємств у чисельності персоналу, джерела його поповнення, форми підготовки, перепідготовки і підвищення кваліфікації працівників;
 - розробляти разом із профспілковою організацією проекти колективних договорів на підприємствах і контролювати виконання прийнятих зобов'язань;
- *володіти методами:*
 - наукової організації праці, нормування трудових процесів;
 - оцінки рівня і факторів підвищення продуктивності праці;
 - формування і управління ринком праці;
 - поліпшення використання трудового потенціалу персоналу підприємства, трудових ресурсів у регіоні, галузі.

Наведений перелік вимог до знань і умінь фахівців з економіки праці свідчить про їх велику значимість для економіки країни, регіонів, галузей і підприємств, що підтверджує значення і самої дисципліни «Економіка праці та соціально-трудові відносини», яка охоплює широке коло знань, пов'язаних з організацією, нормуванням, оплатою, матеріальним стимулюванням, плануванням, аналізом праці, а також з ринком праці, зайнятістю населення, його соціальним захистом.

Питання для самоперевірки і контролю

1. Дайте визначення об'єкта і предмета дисципліни.
2. Якими є завдання дисципліни?
3. Охарактеризуйте узагальнюючі показники ефективності праці.
4. Значення курсу «Економіка праці та соціально-трудові відносини».
5. Що становить об'єкт професійної діяльності економіста з економіки праці?
6. Що повинен знати і вміти економіст з економіки праці?

Трудові ресурси і трудовий потенціал суспільства

Населення – це природно-історична сукупність людей, яка складається і безперервно відновлюється в процесі виробництва та безпосередньо відтворення життя.

Динаміку зміни кількості населення та його розподілу на міське та сільське в окремі роки наведено в табл. 2.1.

Таблиця 2.1. Населення України станом на 1 січня, млн чол.

Рік	Загальна кількість	Кількість населення		Відсотковий склад населення, %	
		у містах	у селах	міського	сільського
1913	35,2	–	–	–	–
1940	41,3	14	27	34	66
1959	41,9	19,2	22,7	46	54
1970	47,1	25,7	21,4	55	45
1979	49,8	30,5	19,3	61	39
1989	51,7	34,6	17,1	67	33
1991	51,9	35,1	16,8	68	32
1996	51,3	34,8	16,5	67,8	32,2
1997	50,9	34,5	16,4	67,8	32,2
1998	50,5	34,3	16,2	67,9	32,1
1999	50,1	34,0	16,1	67,9	32,1
2000	49,7	33,8	15,9	68,0	32,0
2001	49,3	33,5	15,5	68,0	32,0
2002	48,5	32,6	15,9	67,2	32,8
2003	48,0	32,3	15,7	67,3	32,7
2004	47,6	32,1	15,5	67,4	32,6
2005	47,3	32,0	15,3	67,7	32,3

Населення не може розглядатись як проста кількість людей. Люди, вступаючи між собою у виробничі відносини, що змінюються разом зі зміною способу виробництва, поділяються на класи та соціальні групи. Аналіз населення повинен здійснюватися у зв'язку з конкретним суспільним середовищем, формою власності, економічними взаємовідносинами, розподілом і кооперацією праці тощо. Населення можна характеризувати і як елемент виробничих сил, і як носія виробничих відносин. Але існує і третя характеристика – відтворення самого населення. *Відтворення населення* – це процес постійного відновлення поколінь людей унаслідок взаємодії народжуваності та смертності; результат єдності трьох видів руху населення:

- природного;
- просторового (міграція);
- соціального (соціальна мобільність).

Відносно економіки населення є водночас і виробником, і споживачем матеріальних благ. Така двобічність залежностей обумовлює складність і, часом, суперечливість зв'язків населення та економіки. Населення не може існувати поза економікою, а економіка – без населення, це дві частини одного соціального організму.

Найбільш суттєво впливають на розвиток народного господарства такі структури населення, розподілені за територією країни:

- 1) статевовікова;
- 2) освітня;
- 3) професійно-кваліфікаційна.

Разом вони в основному визначають кількість і якість трудових ресурсів країни та їх розміщення.

Трудові ресурси – це частина населення, що має фізичний розвиток, розумові здібності та знання, які необхідні для роботи в народному господарстві.

До трудових ресурсів належать:

- а) населення в працездатному віці: чоловіки – 16–59 років і жінки – 16–54 років, за винятком непрацюючих інвалідів праці та війни I і II груп і непрацюючих осіб працездатного віку, що отримують пенсії за віком на пільгових умовах (чоловіки – 50–59 років і жінки – 45–54 років);
- б) населення старше та молодше за працездатний вік, зайняте в суспільному виробництві.

Динаміка кількості і склад трудових ресурсів за статтю та віком визначаються природним рухом населення. У результаті розширеного відтворення кількість населення зростає. В окремих регіонах на зміну кількості трудових ресурсів відчутно впливає міграція населення.

Вирішальну роль у трудових ресурсах відіграє населення в працездатному віці.

Працездатне населення – це сукупність осіб, переважно в працездатному віці, здатних за своїми психофізіологічними даними до участі в трудовому процесі. У будь-якому суспільстві працездатне населення складається з двох груп: економічно активного та економічно неактивного населення, співвідношення між якими залежить від соціальних, економічних, політичних і демографічних умов.

Економічно активне населення – це частина населення, зайнята корисною діяльністю, що дає їй дохід. Частина економічно активного населення залежить від частини населення в працездатному віці, а також від ступеня зайнятості окремих вікових груп.

Головною умовою виробництва в будь-якому суспільстві є робоча сила. **Робоча сила** – здатність до праці, що визначається сукупністю біосоціальних якостей людини, єдністю психофізичних і духовних здібностей, які використовуються людиною в процесі праці.

Працездатність – сукупність фізичних і духовних властивостей людини, необхідних для суспільно-корисної праці, що формуються в результаті фізичного та культурного розвитку особистості, середньої та спеціальної освіти, оволодіння трудовими навичками та майстерністю. Працездатність залежить від віку та стану здоров'я.

Здатність до праці, або працездатність, обмежена певними віковими рамками, які встановлюються в кожній країні чинним законодавством, де населення поділяють на 3 групи: діти та підлітки віком до 16 років; особи працездатного віку; особи старші від працездатного віку.

Розрізняють загальну та професійну працездатність. **Загальна працездатність** передбачає наявність у людини фізичних, психофізіологічних, вікових та інших даних, які визначають здатність до праці і не потребують спеціальної підготовки, тобто здатність до некваліфікованої праці.

Професійна працездатність – це здатність до конкретного виду праці, що вже потребує спеціального навчання, тобто здатність до кваліфікованої праці.

Важливими чинниками якісного складу усього населення і особливо його працездатної частини є освітній рівень і професійна майстерність, що сприяють підвищенню суспільного виробництва.

Зміна *природного руху населення*, смертності та особливо народжуваності обумовлює відмінності в співвідношенні кількості працездатних і непрацездатних, тобто дітей і осіб, старших від працездатного віку. Чим більше непрацездатних припадає на одну особу працездатного віку за інших однакових умов, тим більш ефективними мають бути зусилля працездатного населення. Однак слід враховувати і вікову структуру непрацездатних. Якщо в цьому контингенті збільшується кількість дітей, то в майбутньому слід очікувати збільшення кількості працездатного населення; протилежною буде тенденція при збільшенні кількості осіб старшого віку (табл. 2.2).

Демографічне навантаження населення працездатного віку визначається як кількість непрацездатних на 1000 чол. На 1 січня 2004 року цей показник у цілому по Україні склав 401, у тому числі для міського населення – 370, для сільського – 464. По Сумській області цей показник становить 410 осіб.

На динаміку трудових ресурсів безпосередньо впливає зростання кількості населення.

Таблиця 2.2. Розподіл постійного населення за віковими групами станом на 1 січня 2005 року, тис. чол.

Розподіл постійного населення за віковими групами	Територія			
	у цілому	Україна		Сумська область
		у тому числі:		
		місто	село	
Кількість населення, всього	47 100,4	31 753,7	15 346,7	1241,7
- молодшого від працездатного віку;	7664,8	4809,3	2855,5	187,1
- у працездатному віці;	28 223,4	19 997,2	8226,2	732,7
- старшого від працездатного віку	11 212,2	6947,2	4265,0	321,9
У відсотках до всього населення:				
- молодшого від працездатного віку;	16,3	15,1	18,6	15,1
- у працездатному віці;	59,9	63,0	53,6	59,0
- старшого від працездатного віку	23,8	21,9	27,8	25,9

У характеристиці трудових ресурсів досить важливим є такий показник, як співвідношення населення за статтю. У СРСР згідно з переписом населення в 1959 р. жінок було більше, ніж чоловіків, на 20,7 млн. У наступні роки цей розрив поступово скорочувався: у 1970 р. – 18,9; у 1979 р. – 17,8; у 1985 р. – 17,1 млн. Причому у віці до 50 років співвідношення чоловіків і жінок на цей час в основному зрівнялося.

В Україні в 1959 р. чоловіків було на 4,7 млн менше, ніж жінок (44 та 56%). У 1970 р. – 4,5 (45% чоловіків та 55% жінок), у 1979 р. – 4,2 (46 і 54%), 1987 р. – 3,9 (46 і 54%), 1990 р. – 3,8 (46 і 54%). Співвідношення чоловіки/жінки з 1989 р. залишається сталим до цього часу.

У професійно-галузевій структурі трудових ресурсів існують професії з переважанням чоловіків і жінок. Так, у важкій промисловості більшість зайнятих – чоловіки, а на підприємствах галузей легкої промисловості – жінки. Якщо в тому чи іншому районі погано розвинута сфера послуг, то, крім незручностей для населення, це призводить до загострення проблеми зайнятості жінок. На інтенсивність участі жінок у суспільній праці значною мірою впливає виконання ними материнських обов'язків.

Однією з найважливіших структур населення є *соціальна структура*. Між зростанням кількості населення, його статевовіковою структурою та зростанням трудових ресурсів існує певна залежність. Кількість трудових ресурсів постійно змінюється: збільшується внаслідок досягнення молоддю працездатного віку і зменшується внаслідок вибуття літніх людей, які отримують право виходу на пенсію. Зниження народжуваності призводить до скорочення припливу молоді до складу трудових ресурсів, до старіння працездатного населення внаслідок зменшення кількості молодших і збільшення кількості старших груп. *У кожний період часу в населенні наявні всі вікові групи в певній кількості, що і складає особливість статевовікової структури даного населення.*

Міграція населення – це процес переміщення людей через межі тих чи інших територій зі зміною постійного місця проживання або з регулярним поверненням до нього.

Міграція населення – складне соціальне явище, тісно пов'язане зі зміною економічної структури та розміщенням продуктивних сил, зростанням соціальної і трудової мобільності населення. Вона сприяє обміну трудовими навичками, досвідом і знаннями, розвитку особистості, впливає на сімейний склад і статевовікову структуру, веде до поновлення кадрів, безпосередньо пов'язана із соціальною, галузевою та професійною мобільністю населення.

Міграція населення дозволяє на кожному етапі економічного розвитку досягати певного розміщення трудових ресурсів, яке відповідає даній територіальній організації виробничих сил, забезпечувати динамічну рівновагу між попитом і пропозицією робочої сили в економічних районах країни з урахуванням її якісних характеристик. Сприяючи оптимальному поєднанню основної продуктивної сили – людини із засобами виробництва, міграція створює можливість такого розміщення населення і трудових ресурсів по території країни, за якого може бути досягнута максимальна суспільна продуктивність праці.

Процес територіального перерозподілу трудових ресурсів – це об'єктивний процес розвитку продуктивних сил.

За часовими ознаками міграцію поділяють на постійну (безповоротну), тимчасову, сезонну та маятникову.

Безповоротна міграція пов'язана з остаточною зміною постійного місця проживання.

Тимчасова міграція передбачає переселення на певний достатньо тривалий, але обмежений, часто заздалегідь обумовлений термін, що, як правило, пов'язано з роботою за місцем поселення (робота за контрактом на кілька років). Часто спостерігається така міграція з села до міста.

Сезонна міграція передбачає щорічні пересування людей у певні періоди року (на сільськогосподарські роботи – збирання врожаю).

Маятникова міграція – це регулярні поїздки до місця роботи чи навчання за межі свого населеного пункту.

За формами реалізації міграція поділяється на *суспільно організовану*, здійснювану за участю державних і громадських органів та за їх економічної підтримки, і *неорганізовану*, що провадиться силами та коштом самих мігрантів без матеріальної та організаційної допомоги з боку будь-яких установ. Основні напрямки міграції населення України подано в табл. 2.3.

✓ *Показники використання трудових ресурсів* являють собою кількісні характеристики загальних або окремих результатів трудової діяльності робітників; ці характеристики мають певні вимірники відповідно до прийнятої системи планування та обліку. Ці показники відображають рівень зайнятості працездатного населення в суспільному виробництві, ефективність використання трудових ресурсів, розвиток трудового потенціалу та якісні зміни в сукупній робочій силі.

Показники використання трудових ресурсів аналізуються в усіх ланках суспільного виробництва:

Таблиця 2.3. Основні напрямки міграції населення України у 2004 році

Показник	Загальна кількість			На 1000 населення		
	прибулих	вибулих	сальдо міграції	кількість прибулих	кількість вибулих	сальдо міграції
Усі напрямки міграції	789 379	796 994	-7615	16,6	16,8	-0,2
У межах України	750 812	750 812	+	15,8	15,8	+
-внутрішньо-регіональна міграція	455 663	455 663	+	9,6	9,6	+
- міжрегіональна міграція	295 149	295 149	+	6,2	6,2	+
- міждержавна міграція	38 567	46 182	-17 615	0,8	1,0	-0,2
До країн СНД	32 583	28 865	+3718	0,7	0,6	0,1
До інших країн	5984	17 317	-11 333	0,1	0,4	-0,3

- а) у рамках народногосподарського комплексу країни;
- б) на регіональному рівні (обласному, районному тощо);
- в) у міжгалузевих комплексах (машинобудуванні, паливно-енергетичному, агропромисловому) та галузях народного господарства, промисловості;
- г) на окремих підприємствах і в організаціях, а також у їх підрозділах.

Економічний зміст цих показників на всіх рівнях управління єдиний. Однак масштаби обліку кількості трудових ресурсів і результатів їх праці істотно різняться.

Основні показники використання трудових ресурсів

1. Показники рівня зайнятості працездатного населення країни та її регіонів, міжгалузевих комплексів, галузей і підприємств. Ці показники відображають ступінь залучення трудових ресурсів до суспільного виробництва та структуру їх зайнятості.

1.1. Питома вага працездатного населення, зайнятого в суспільному виробництві країни/регіону (В), характеризує суспільно-трудова активність населення працездатного віку та розраховується за формулою

$$B = \frac{R_{\text{сусп.вир}}}{TP} \cdot 100\%, \quad (2.1)$$

де $R_{\text{сусп.вир}}$ – кількість зайнятих у суспільному виробництві, враховуючи робітників, службовців і працівників сільського господарства, тис. чол.; TP – загальна кількість трудових ресурсів (кількість осіб працездатного віку, за винятком непрацюючих інвалідів I та II груп, непрацюючих чоловіків віком від 50 до 59 років і жінок віком від 45 до 54 років, які отримують пенсії на пільгових умовах), тис. чол.

Ці дані визначають виходячи з балансів трудових ресурсів і кількості зайнятих у галузях народного господарства.

1.2. Питома вага робітників, зайнятих:

- а) у матеріальному виробництві (промисловість, будівництво, сільське господарство, транспорт і зв'язок для обслуговування виробництва, торгівля, громадське харчування, заготівля, матеріально-технічне постачання, інші галузі матеріального виробництва);
- б) у нематеріальній галузі (освіта, культура, мистецтво, наука та наукове обслуговування, охорона здоров'я, фізкультура, побутове обслуговування, житлово-комунальне господарство (ЖКГ), транспорт і зв'язок у сфері обслуговування населення та громадських організацій, кредитні та страхові установи, органи державних установ);
- в) у домашньому та особистому гідсобному господарстві, а також тих, хто навчається з відривом від виробництва в працездатному віці.

1.3. Структура колективів підприємств: персонал основної діяльності (враховуючи робітників виробничих цехів – основних, допоміжних, підсобних і заводоуправління), а також неосновної діяльності (робітники ЖКГ, соціальних служб підприємства тощо).

1.4. Показники складу робітників залежно від виконуваних функцій (робітники, службовці, спеціалісти тощо).

1.5. Показники групування робітників за ступенем механізації та автоматизації їх праці. Виділяють групи робітників, які виконують роботу:

- а) за допомогою машин і механізмів, а також зайняті спостереженням за роботою автоматів;
- б) вручну (з машинами та механізмами і без застосування машин і механізмів);
- в) з ремонту та налагодження машин і механізмів.

Крім того, обчислюють питому вагу робітників, зайнятих ручною працею, у їх загальній кількості, а також питому вагу робітників, зайнятих ручною працею на важких, трудомістких, із шкідливими умовами роботах, що визначається з урахуванням переліків відповідних професій і робіт.

1.6. Показники кількості робітників. *Облікова кількість* робітників – це кількість усіх постійних, сезонних і тимчасових робітників, на яких, як правило, виписуються трудові книжки, враховуючи тих, що не з'явилися на роботу у зв'язку з хворобою, виконанням державних обов'язків, відпусткою чи з інших причин. *Явочна кількість* показує, скільки людей з облікового складу з'явилось на роботу. *Решта (економія) кількості* становить різницю між їх плановою (фактичною) та середньообліковою кількістю, скоригованою (за категоріями робітників) на відсотки виконання виробничої програми.

1.7. Показники використання робочого часу.

1.8. Показники використання додаткових джерел робочої сили (інваліди, пільгові пенсіонери, особи молодші 16 років, ті, хто навчається з відривом від виробництва, тощо).

2. *Показники ефективності використання трудових ресурсів*. Вони характеризують співвідношення між кінцевими результатами виробництва (національним доходом, продукцією, реалізованою за договорами) та кількістю зайнятих у відповідній ланці суспільного виробництва, а також річним фондом оплати праці та робочого часу.

Провідне місце серед цих показників займають *показники продуктивності праці*.

При цьому *за економічним змістом* виділяють показники суспільної, галузевої та локальної продуктивності праці; *за масштабами обліку* робочого часу – середньорічної, середньодобової та середньогодинної продуктивності праці; *за методом вимірювання* – натуральні, трудові, цінові та умовно-натуральні показники; *за базою розрахунку* – вимірники абсолютного та відносного рівнів ефективності праці та економії (вивільнення) трудових ресурсів.

Крім показників продуктивності праці, обчислених як відношення результатів праці до витрат, може визначатися обернений показник – *трудомісткість* продукції (робіт, послуг), оцінювана шляхом віднесення витрат до результату.

Відносне вивільнення (планове чи фактичне) робочої сили в результаті зростання продуктивності праці розраховується як різниця між фактичною кількістю робітників і кількістю робіт-

ників, необхідних для виробництва продукції планового (фактичного) обсягу за умови збереження базисного рівня продуктивності праці.

2.1. Показники суспільної, галузевої та локальної продуктивності праці характеризують рівень і темпи зростання ефективності використання трудових ресурсів у різних ланках суспільної праці.

До узагальнюючих показників належить *зростання національного доходу на одиницю населення*. Цей показник враховує не тільки ефективність використання трудових ресурсів, але й рівень їх зайнятості, а також ефективність праці у невиробничій галузі.

Зростання продуктивності суспільства розраховується як відношення національного доходу до кількості робітників галузі матеріального виробництва. Збільшення національного доходу (у порівнянних цінах) відбиває економію не тільки живої, а й уречевленої праці.

Підвищення економічної ефективності та ефективності використання праці на народногосподарському рівні може характеризуватися також відносною економією фонду оплати праці робітників галузі матеріального виробництва; відношенням додаткового продукту до фонду оплати праці в матеріальному виробництві.

Відносна економія фонду оплати праці E_s , обчислюється за формулою

$$E_s = Z_o \cdot I_{нд} - Z_{пл}, \quad (2.2)$$

де Z_o , $Z_{пл}$ – відповідно фонд оплати праці в базисному та плановому періодах; $I_{нд}$ – індекс приросту національного доходу в плановому році.

Приріст національного доходу за рахунок підвищення продуктивності праці Π_r , визначається за формулою

$$\Pi_r = 1 - \frac{P_r}{P_{нд}} \cdot 100\%, \quad (2.3)$$

де P_r – темп приросту кількості працюючих; $P_{нд}$ – темп приросту обсягу виробництва національного доходу (чистої продукції).

2.2. Показники середньорічної, середньодобової та середньогодинної продуктивності праці.

Індекс продуктивності праці I_n дорівнює добутку індексів питомої ваги робітників від чисельності працюючих (y), середньої кількості діб, відпрацьованих одним робітником (δ), тривалості робочого дня (r) та продуктивності праці робітників за 1 годину (b):

$$I_n = I_y \cdot I_\delta \cdot I_r \cdot I_b. \quad (2.4)$$

За допомогою такого розрахунку визначається залежність індексу продуктивності праці від зміни факторних показників.

2.3. *Натуральні, трудові, вартісні та умовно-натуральні вимірники продуктивності праці.*

2.4. *Показники абсолютного та відносного рівнів продуктивності праці.*

Абсолютний рівень продуктивності праці обчислюється як кількість виробленої продукції в розрахунку на одного робітника чи одиницю робочого часу. *Відносний показник* динаміки рівня продуктивності праці (темп зростання I_n) може бути визначеним у відсотках до базисного року (базисний індекс) і у відсотках до попереднього року (ланцюговий індекс).

2.5. *Окремі показники продуктивності праці.* Вони мають особливе значення для передпланових і прогностичних обґрунтувань, аналітичних розрахунків. При цьому ефект використання трудових ресурсів поділяється за основними чинниками (технічними, організаційними та соціальними), під впливом яких змінюється рівень продуктивності праці.

В усіх ланках суспільного виробництва – від народного господарства до підприємства – розраховуються три показники:

I_n – індекс зростання продуктивності праці внаслідок застосування працезберігаючих техніки і технології (враховується відносно вивільнення робочої сили в результаті заміни обладнання новою технікою);

I_r – відносне вивільнення певної кількості працюючих, у тому числі внаслідок заміни ручної праці машинною;

$I_{зп}$ – відносна економія фонду заробітної плати, у тому числі шляхом скорочення застосування ручної праці.

Єдина для всіх ланок суспільного виробництва класифікація містить такі чинники зростання продуктивності праці:

- 1) зміна обсягу та структури виробництва;
- 2) підвищення технічного рівня виробництва;
- 3) удосконалення організації виробництва, праці та управління;

- 4) галузеві чинники (зміна умов видобування та переробки сировини);
- 5) введення в дію та експлуатація нових підприємств (виробництв).

Для характеристики зміни обсягів і структури виробництва використовують такі показники в розрахунку на одного працівника:

- фондооснащеність;
- машинооснащеність;
- енергооснащеність;
- електрооснащеність.

Для характеристики підвищення технічного рівня виробництва – такі показники:

- рівень спеціалізації;
- питома вага робітників основного виробництва в загальній чисельності персоналу;
- відсоток робочих місць, які відповідають вимогам НОП;
- відсоток охоплення робітників колективними формами організації праці;
- питома вага технічно обґрунтованих норм (ТОН) у їх загальній кількості.

У цілому індекс продуктивності I_n можна розглядати як добуток окремих індексів кількості та якості предметів праці, рівня організації праці, виробництва та управління, кваліфікації робітників; механооснащеності, енергооснащеності, технологічної оснащеності праці.

3. Показники розвитку трудового потенціалу.

3.1. Чисельність осіб, які мають вищу та загальну освіту; їх питома вага серед зайнятих у народному господарстві. Цей показник розраховується окремо для міського та сільського населення, для зайнятих розумовою та фізичною працею; для чоловіків і жінок; за суспільними групами (робітники, селяни, службовці), за віковими групами.

3.2. Питома вага кваліфікованих працівників у загальній чисельності зайнятого населення (дипломовані спеціалісти; особи, що отримують професійну підготовку з відривом від виробництва).

3.3. Чисельність і склад осіб, що навчаються в системі професійної освіти, випуск за професіями та галузями народного господарства (вища, професійно-технічна).

3.4. Кількість працівників, які підвищили свою кваліфікацію та пройшли перепідготовку, оволоділи новими та іншими професіями.

3.5. Показники трудової та соціальної активності робітників: питома вага робітників, які постійно виконують змінні завдання, нормативи якості продукції та інші норми; беруть участь у винахідництві та раціоналізації; питома вага робітників, що суміщають професії, та багатостатистиків.

3.6. Показники плинності та руху кадрів: коефіцієнти обороту за прийняттям і вибуттям (відношення кількості прийнятих і вибулих за рік до середньооблікової кількості працівників); коефіцієнт постійності кадрів (відношення кількості тих, які пропрацювали весь рік, до середньооблікової кількості працівників); коефіцієнт плинності кадрів (відношення кількості звільнених осіб до середньооблікової кількості працівників за певний період).

3.7. Показники охорони здоров'я: захворюваність, кількість днів тимчасової непрацездатності, травматизм тощо.

Трудові ресурси становлять частину населення країни, що завдяки психофізіологічним та інтелектуальним якостям здатна виробляти матеріальні блага чи послуги.

Із цього визначення випливає, що до трудових ресурсів належать як люди, зайняті в економіці, так і ті, хто не зайнятий, але може працювати. Інакше кажучи, трудові ресурси – це реальні та потенційні працівники.

Для того щоб працювати в обраній сфері діяльності, людина повинна мати певний *рівень фізичного розвитку*. Який саме – визначається, з одного боку, потребами економіки, а з іншого – обмеженнями соціального порядку, тобто зацікавленістю суспільства в збереженні і зміцненні здоров'я своїх громадян як однієї з найважливіших цінностей людського суспільства.

Під *духовними якостями* розуміють загальноосвітні та професійні знання та уміння, особистісні характеристики як необхідну передумову для успішної роботи людини в обраному виді діяльності.

Значення обох якісних характеристик людини в міру закономірного ускладнення економіки постійно зростає. Це відображає світову тенденцію в трудовій сфері. Особливо підвищується роль фізичних і духовних якостей людей у періоди швидких і глибоких змін в економіці та суспільстві в цілому.

Перехід від жорсткого централізованого планування економіки до державного регулювання із широким використанням ринкових механізмів означає, що докорінно змінюється спосіб життя всіх громадян країни. Процес цей є досить болючим. Зрозуміло, що суспільство в цілому і кожен громадянин окремо успішно

пройдуть період економічних і соціальних перетворень, якщо зуміють пристосуватися до новацій. Тут і фізичні, і духовні якості людини виявляться більшою мірою, ніж у тій системі господарювання, що панувала раніше.

Централізоване планування практично диктувало людині лінію поведінки в трудовій сфері, залишаючи дуже мало можливостей для виявлення ініціативи, самостійності, докладання фізичних і духовних сил, здібностей та набутих у навчанні знань.

Ринкова економіка, навпаки, передбачає активізацію ініціативності людини. Як житиме кожний – залежить від особистого уміння «вписатися» в нову економічну систему. І результат буде тим більш успішним, чим вищі фізичні можливості та освіченість людини за інших однакових умов.

Необхідні фізичні і духовні можливості залежать від віку. У ранній і зрілий періоди життя людини вони формуються і примножуються, а до старості, природно, втрачаються.

Вік, таким чином, є свого роду критерієм, що дозволяє виділити з усього населення власне трудові ресурси. Однак ми повинні відзначити відносність цього критерію. Як уже згадувалося, люди неоднакові. І вони досягають потрібних кондицій, щоб стати повноцінними працівниками, а також втрачають їх у різний термін. Це слід враховувати при вирішенні питання, кого віднести до трудових ресурсів, при визначенні їх чисельності.

Згідно зі сформованою статистичною практикою трудові ресурси складаються з працездатних громадян у працездатному віці і працюючих в економіці країни громадян молодше і старше працездатного віку. Тих, хто молодший працездатного віку, часто називають працюючими підлітками, а тих, хто старший, – працюючими пенсіонерами.

Історично межі працездатного віку змінювалися через соціальні та економічні мотиви. У даний час нижньою межею «працездатного віку» вважається 16 років, а верхньою – 59 років для чоловіків і 54 роки для жінок.

Трудові ресурси – не єдине поняття, яке характеризує людські ресурси. Існують також інші.

У країнах з розвинутою ринковою економікою давно вже утвердилось поняття *економічно активне населення*. Відповідно до міжнародних стандартів, до нього відносять зайняте населення та безробітних, що шукають роботу. Поширене також поняття *цивільне економічно активне населення*, до нього не відносять військовослужбовців.

Таким чином, поняття «трудо́ві ресурси» за своїм змістом є ширшим за «економічно активне населення». Крім економічно активного населення трудові ресурси охоплюють також учнів працездатного віку, а також домогосподарок і всіх інших громадян країни цього віку, що, не будучи безробітними, з якихось причин не зайняті в господарстві країни.

В Україні та у світі в економічній літературі широко використовується поняття «*робоча сила*». Межі його не визначені. Іноді під ним мають на увазі і реальних, і потенційних працівників, тобто практично ті самі «трудо́ві ресурси». Нерідко це поняття використовується в широкому значенні – як загальна кількість працівників, а частіше – стосовно певної галузі народного господарства.

Цим пояснюється той факт, що більшість авторів, оцінюючи ситуацію на ринку праці, використовують поняття «попит на робочу силу», «пропозиція робочої сили».

Поняття «трудо́ві ресурси» затвердилося в країнах, що практикували централізоване планування як метод державного впливу на економіку. Мова йде про країни, що свого часу були членами Ради Економічної Взаємодопомоги. Це поняття народилося у відповідь на запити планової економіки.

Авторитарна держава прагнула через план керувати в економіці «всім і вся». Поняття «трудо́ві ресурси» було справді знахідкою, що відкривала широкий простір для державного впливу на «людські ресурси» в повному обсязі, а не лише на якусь їх частину.

Відповідно до цього вибудовувалася статистична інформація і «народився» один із таких важливих інструментів обліку і планування, як «баланс трудових ресурсів».

Однак сказане зовсім не веде до висновку про непридатність даного поняття для ринкової економіки. Навпаки, перші ж кроки на шляху її становлення показали, що поняття «трудо́ві ресурси» цілком вписується в систему різноманітних ринкових категорій. Широка інформативність цього поняття дозволяє використовувати його як ефективний інструмент державного регулювання ринку праці.

Але це не означає, що слід обмежитися тільки поняттям «трудо́ві ресурси» як єдиним, що найбільш адекватно відображає «людські ресурси». Інші поняття теж мають право на життя. Усі вони доповнюють одне одного, оскільки характеризують різні сторони людських ресурсів. Використання різних понять важливе й тому, що у сталені міжнародні стандарти, спираючись на які можна проводити міждержавне порівняння.

Скоріше за все міжнародна інтеграція, що розуміється в широкому сенсі, супроводжуватиметься уніфікацією застосування різних понять у трудовій сфері на основі взаємозбагачення кожного з них.

Особливу увагу необхідно приділити структурі трудових ресурсів за віком, що в умовах ринку набуває значно більшого значення, ніж раніше. Успіх економічних перетворень багато в чому залежить від кількості молодих людей, рік народження яких є досить близьким до початку перетворень. Молодь більш успішно засвоює новий економічний «дух» на користь собі та економіці країни.

Залежно від розподілу трудових ресурсів у розглянутому аспекті можливості людських ресурсів як фактора економічного розвитку можуть бути більшими чи меншими. Такий підхід дає можливість вивчення і визначення трудового потенціалу суспільства, території, підприємства. *Трудовий потенціал можна визначити як трудові ресурси в якісному вимірі.*

З усього сказаного випливає, що поняття «трудовий потенціал» є особливим інструментом, що допомагає у вивченні взаємодії трудових ресурсів та економіки.

Тут слід пояснити дефініцію «ефективність застосування праці», що є однією з характеристик використання трудових ресурсів. Ефективність у будь-якому виді діяльності в кінцевому рахунку вимірюється часом і кількістю роботи, що витрачаються на виробництво одиниці продукції чи одиниці послуг, які при цьому відповідають вимогам щодо якості. З цього погляду, ефективність застосування праці – це мінімізація витрат праці при високій якості кінцевого результату.

У виробництві матеріальних благ ефективність застосування праці оцінюється за допомогою показника продуктивності праці. Там, де матеріальні блага не виробляються (наприклад, у системі освіти, в охороні здоров'я), застосовуються різні показники, що адекватно відбивають кінцеві результати цих видів діяльності.

Одним із видів розподілу трудових ресурсів є розподіл по території країни, що містить певну корисну інформацію.

Регіони України відрізняються за рівнем економічного розвитку, добробутом людей і демографічним розвитком. Ці розбіжності обумовлюють *своєрідність формування і використання трудових ресурсів територій*. Знання цих своєрідностей збагачує уявлення про трудові ресурси і тому є важливою умовою здійснення ефективної політики держави у сфері трудових відносин на регіональному рівні. Зауважимо, що, в кінцевому рахунку, усі трудові проблеми «прописані» на якійсь території.

Регіональні особливості формування трудових ресурсів насамперед пов'язані з дією демографічних і соціально-економічних факторів. До *демографічних факторів* належить інтенсивність відтворення населення, що вирішальною мірою визначається рівнем народжуваності. Чим вищий цей рівень, тим швидше збільшується кількість населення працездатного віку, а отже, і трудові ресурси. Досвід України підтверджує цю залежність.

Підкреслимо також роль міграційних процесів, а саме переміщення жителів по території. У колишньому СРСР зовнішня міграція практично не впливала на зміну чисельності громадян, що проживали в країні, у тому числі громадян працездатного віку.

Інша річ – регіональний рівень. На багатьох територіях міграція була важливим джерелом поповнення трудових ресурсів. Досить згадати Сибір і Далекий Схід Росії, освоєння яких супроводжувалося помітним припливом жителів з інших територій. Міграція залежно від співвідношення кількості приїжджаючих і тих, хто від'їздить, або збільшує, або зменшує трудові ресурси.

Серед соціально-економічних факторів, найбільш важливих для формування трудових ресурсів, відзначимо особливості структури виробництва та економічної кон'юнктури в регіонах (зростання виробництва, стабілізація чи спад), що впливають на чисельність працюючих підлітків і працюючих пенсіонерів. Зі структурою виробництва пов'язана наявність робочих місць, що найбільше відповідають особливостям застосування праці підлітків і людей похилого віку.

Економічна кон'юнктура може або підвищувати попит на робочу силу, або зменшувати його. Тим самим розширюється чи зменшується трудова сфера і відповідно зростають чи зменшуються можливості для роботи в розглянутих категоріях трудових ресурсів.

Регіональні особливості використання трудових ресурсів також пов'язані з дією демографічних і соціально-економічних факторів. Нагадаємо, що одну зі сторін використання становить розподіл трудових ресурсів, а іншу – ефективність застосування праці.

Найбільш відчутно регіональні умови демографічного і соціально-економічного розвитку впливають на розподіл трудових ресурсів. Дія демографічних факторів обумовлює вікову структуру населення, що в різних регіонах, як правило, має свої особливості. Вікова структура до певної міри визначає розподіл осіб працездатного віку на працюючу частину і непрацюючу. Чисельність малолітніх дітей впливає на кількість жінок, що цілком присвячують себе домашньому господарству. Практика свідчить, що між цими двома показниками існує пряма залежність.

Інша значна частина непрацюючих представлена учнями працездатного віку. Їх кількість прямо залежить від чисельності молоді відповідного віку.

Серед соціально-економічних факторів відзначимо найбільш значимі: економічну кон'юнктуру і структуру виробництва. Від економічної кон'юнктури залежить кількість безробітних, а від структури виробництва – розподіл працівників за галузями і професіями та професійна підготовка робочої сили.

Регіональні особливості ефективності застосування праці обумовлені існуючим рівнем технологій та організації праці навіть на аналогічних виробництвах. Може істотно різнитися кваліфікація працівників, що має різні причини, у тому числі етнічного та історичного характеру.

Однією з характеристик населення як виробника матеріальних благ є *трудоий потенціал*. Він охоплює сукупність різних якостей людей, які визначають їх працездатність.

По-перше, це якості, пов'язані зі здатністю та схильністю робітників до праці, станом їх здоров'я, витривалістю, типом нервової системи тощо, – усім тим, що відображає їх фізичний і психологічний потенціал.

По-друге, це обсяг загальних і спеціальних знань людей, їхніх трудових навичок і вмінь, які обумовлюють здатність до праці певної якості.

По-третьє, враховується рівень свідомості та відповідальності, соціальної зрілості, інтересів і потреб.

Трудовий потенціал – поняття більш широке та глибоке, ніж робоча сила і трудові ресурси. Це узагальнюючий, підсумковий показник особового чинника виробництва. Трудовий потенціал – інтегральна характеристика кількості, якості та міри сукупної здатності до праці.

У трудовому потенціалі розрізняють демографічний, природно-біологічний, духовно-інтелектуальний (соціальний) та економічний компоненти, що в сукупності утворюють його зміст.

Трудовий потенціал можна охарактеризувати показником, розрахованим шляхом помноження середньої тривалості трудової діяльності, що припадає на одного працездатного, на кількість працездатного населення з урахуванням статевовікової структури; показник виражається в людино-роках.

Словом «потенціал» звичайно позначають засоби, запаси, джерела, що можуть бути використані, а також можливості окремої особи, групи осіб, суспільства в конкретній ситуації.

В усьому світі визнається вирішальна роль головної продуктивної сили – людини, можливостей і здібностей кожного працівника, окремих груп і суспільства в цілому здійснювати і вдосконалювати трудову діяльність, істотно підвищувати її ефективність. У цьому зв'язку виникає питання, чому ж до 80-х років наша економічна наука не застосовувала даний термін? У першу чергу це пов'язано з тим, що протягом тривалого часу економічна наука хоча і займалася проблемами трудових ресурсів, але вивчалися тільки три групи населення: працездатні в працездатному віці, фактично зайняті у сфері економіки, підлітки і пенсіонери. Отже, була охоплена тільки частина трудового потенціалу країни, та й то переважно з погляду укрупнених об'ємних характеристик.

Термін «трудовий потенціал» та його визначення набули поширення в державних та урядових документах з 90-х років ХХ ст.

Можна говорити про трудовий потенціал окремої людини, підприємства, міста, області, усього суспільства, оскільки він охоплює сукупність усіх здібностей людини щодо праці. Розглянемо поняття «трудовий потенціал» з позиції суспільства, окремого підприємства, організації, установи.

Трудовий потенціал – це ресурсна категорія; він повинен містити в собі джерела, засоби, ресурси праці, що можуть бути використані для вирішення будь-якого завдання чи досягнення визначеної мети; це також можливості окремої особи, суспільства, держави в конкретній сфері. Таким чином, стосовно до підприємства трудовий потенціал – це гранична величина можливої участі трудящих у виробництві з урахуванням їхніх психофізіологічних особливостей, рівня професійних знань і накопиченого досвіду.

Трудовий потенціал підприємства охоплює кілька статевікових груп працівників, що мають різні потенційні можливості, і якісно характеризується освітнім і професійно-кваліфікаційним рівнем і стажем роботи з обраної спеціальності. Трудовий потенціал формується під впливом технічних і організаційних чинників, тому що з метою здійснення виробничого процесу з урахуванням спеціалізації кожне підприємство оснащується необхідним устаткуванням.

При визначенні величини потенціалу і рівня його використання важливим є правильний вибір показника виміру. У ролі головного показника обсягу приймалася і приймається дотепер чисельність, а показника використання – людино-рік. Дослідження, проведені рядом учених, показують, що різниця в

оцінці витрат праці в промисловості країни за величиною відпрацьованих людино-годин і середньообліковою чисельністю працівників складає 15%. Отже, середньооблікова чисельність працівників, що має змінну величину, не може бути еталоном при оцінці величини потенціалу, тому для аналізу динаміки її можна застосовувати тільки з поправочними коефіцієнтами. А оскільки такі коефіцієнти розробити дуже важко, слід запровадити новий об'ємний показник.

Деякі вчені пропонують у ролі об'ємного показника використовувати людино-годину, бо цей показник стабільний і тому добре відбиває динаміку, потребує коректування (при порівнянні за різними періодами) тільки щодо кількості робочих днів, дозволяє врахувати не тільки повнолітніх працівників, але й тих, хто може працювати лише частину встановленого часу. Застосовуючи цей показник, можна також виділити в загальному потенціалі сумарну величину невикористаного робочого часу у зв'язку з несприятливими умовами праці на виробництвах, де законодавчо встановлено скорочений робочий день, а також сумарний час нероботи тих виконавців, що одержують додаткові відпустки у зв'язку з несприятливими умовами праці. Це дозволить організувати роботу щодо істотного поліпшення умов праці та налагодить ефективне управління цим процесом. Невикористаний робочий час складатиметься з трьох нерівнозначних величин, а саме: годин, на які скорочується тривалість робочого дня, днів додаткової відпустки виконавців, зайнятих на даних роботах, а також днів скорочення неявок через загальну захворюваність у результаті поліпшення умов праці.

Дослідження, проведені російськими економістами, переконливо свідчать, що як основний об'ємний показник трудового потенціалу доцільно застосовувати тільки людино-годину. Цей показник має стабільність, і його зручно застосовувати у всіх економічних розрахунках і на будь-якому рівні.

Величина сукупного потенційного фонду робочого часу виробничого колективу становить різницю між величиною календарного фонду (Φ_n) і сумарною величиною нерезервуюючих неявок і перерв, тобто це об'ємна величина часу роботи для виконання виробничого завдання даним колективом працівників. До нерезервуюючих (T_{nn}) належать регламентовані витрати, що за своєю правовою та економічною сутністю є необхідними і не можуть служити резервом збільшення часу безпосередньої роботи (вихідні та святкові дні, основні та додаткові відпустки, інші законодавчо обумовлені неявки і перерви).

У цьому фонді, як у дзеркалі, знаходить відображення весь обсяг потенційних можливостей працюючих за кожний (плановий, звітний) період часу.

Оскільки базовою розрахунковою величиною може виступати фонд робочого часу, то і показником, що характеризує його можливості, має бути однойменна одиниця виміру, що має не якісну, а тільки кількісну відмінність. Правильний вибір єдиного вимірника має не тільки теоретичне, але й практичне значення, тому що створює науково обґрунтовану базу приведення різновеликих величин до єдиного показника.

Розміри величини *трудового потенціалу підприємства* визначаються за формулою:

$$\Phi_{\Pi} = \Phi_K - T_{\text{нп}} \quad (2.5)$$

або

$$\Phi_{\Pi} = \mathcal{C} \cdot D \cdot T_{\text{зм}}, \quad (2.6)$$

де Φ_{Π} – сукупний потенційний фонд робочого часу підприємства, год.; Φ_K – величина календарного фонду часу, год.; $T_{\text{нп}}$ – нерезервуотворюючі неявки і перерви, год.; \mathcal{C} – чисельність працюючих, чол.; D – кількість днів роботи в періоді, дн.; $T_{\text{зм}}$ – тривалість робочого дня, год.

Отже, потенційна величина виробничого колективу в годинах – це добуток кількості працюючих (\mathcal{C}) на законодавчо встановлену тривалість робочого дня в годинах ($T_{\text{зм}}$) з урахуванням кількості днів (D) роботи в періоді. Це дає можливість у загальному вигляді виразити величину трудового потенціалу суспільства (регіону):

$$\Phi_{\text{н.заг}} = \sum_{i=1}^m \mathcal{C}_i \cdot T_p, \quad (2.7)$$

де $\Phi_{\text{н.заг}}$ – потенційний фонд часу суспільства, год.; $\sum_{i=1}^m \mathcal{C}_i$ – чисельність населення, здатного брати участь у суспільному виробництві за групами; T_p – законодавчо встановлена величина часу роботи за групами працівників протягом календарного періоду (рік, квартал, місяць). Вона являє собою добуток кількості робочих днів у періоді на встановлену тривалість робочого дня в годинах.

Оскільки трудовий потенціал включає всіх громадян, здатних брати участь у процесі суспільного виробництва, з урахуванням їхніх фізичних можливостей, наявних знань і професійно-кваліфікаційних навичок при нормальному рівні інтенсифікації праці, то й у розрахунок мають бути включені всі групи працівників з урахуванням характерних для них особливостей. З огляду на те що структура цих груп неоднорідна щодо можливості участі в суспільному виробництві, то для правильного визначення величини трудового потенціалу суспільства необхідно кожну окрему групу осіб привести до базової величини. Такою величиною є повнолітній працівник. Трудовий потенціал суспільства, обчислений у таких працівниках, можна визначити за формулою:

$$П_{\text{заг}} = \Phi_{\text{п.заг}} / t_p, \quad (2.8)$$

де $П_{\text{заг}}$ – трудовий потенціал суспільства повнолітніх працівників; t_p – розрахунковий час роботи одного працівника протягом року, год.

Отже, необхідно правильно визначити групу осіб з різним рівнем потенційних можливостей, що беруть участь у суспільному виробництві. Причому тривалість календарного періоду такої участі окремих працівників не завжди є однозначним критерієм величини потенціалу. Наприклад, чоловіки і жінки через фізіологічні особливості організму за інших однакових умов за ту саму одиницю робочого часу виробляють різну кількість споживчої вартості (виконують неоднаковий обсяг робіт). Ці та інші особливості обов'язково слід враховувати при групуванні трудящих за основною ознакою, якою в даному разі є здатність і можливість брати участь у суспільно корисній праці.

Питання для самоперевірки і контролю

1. Що таке населення та яку роль в економіці країни воно відіграє?
2. Як ви розумієте поняття «відтворення населення»?
3. Які структури населення ви знаєте?
4. Що таке склад трудових ресурсів та які чинники впливають на нього?
5. Охарактеризуйте працездатність і назвіть її види.
6. Які категорії населення входять до складу трудових ресурсів України?

7. Що таке трудовий потенціал та від чого він залежить?
8. Що таке просторовий рух населення або міграція, які її причини та наслідки?
9. Які є види міграції?
10. Назвіть особливості міграції населення України.
11. Що таке показники використання трудових ресурсів? На яких рівнях вони використовуються?
12. Назвіть і охарактеризуйте показники рівня зайнятості працездатного населення.
13. Охарактеризуйте показники ефективності використання трудових ресурсів.
14. Назвіть і охарактеризуйте показники розвитку трудового потенціалу.

Праця як сфера життєдіяльності і провідний чинник виробництва

Поняття про працю. Кожної миті свого життя людина знаходиться в одному з двох станів – діяльності чи бездіяльності. Діяльність – це одна з форм існування людей, активний процес, у якому реалізуються фізичні та розумові сили людини, спрямовані на задоволення певних потреб. Бездіяльність – пасивний процес, пов'язаний з періодами відновлення працездатності (сон, пасивний відпочинок), а також з періодами вимушеної (час хвороби) або добровільної бездіяльності.

Праця – це вид діяльності людини. Але не кожна діяльність є працею. Чим же відрізняються ці поняття?

У діяльності можна виділити дві частини: свідому та інстинктивну. Переважна частина діяльності людей свідомо, тобто здійснюється на основі внутрішньо аргументованих спонукань. Інстинктивна ж діяльність визначається безумовними рефlekсами, що успадковуються на генному рівні. Інстинктивна поведінка людини і тварин має одну природу і не є працею.

Свідому частину діяльності можна підрозділити на працю і нетрудову діяльність. Основними критеріями, що відрізняють працю від нетрудової діяльності, є: 1) зв'язок із створенням благ; 2) зв'язок із цілеспрямованістю; 3) відношення до легітимності; 4) затребуваність.

Розглянемо зазначені чотири положення:

- праця – це *створення і нарощування* матеріальних, духовних, побутових благ або відновлення втраченого. Такою є праця робітника, фермера, інженера, художника, лікаря, прибиральниці і т.д. Зауважимо, що транспортування і збереження товарів є необхідними частинами процесу доведення їх від виробника до споживача, а тому ці процеси належать до сфери матеріального виробництва. Діяльність,

не пов'язана зі створенням, не є працею. Наприклад, ігри як засіб розваги, подорожі і прогулянки як засіб відпочинку, проходження лікувальних процедур, приймання їжі. Діяльність людини під час відпочинку, розваг, лікування, харчування на відміну від праці пов'язана зі *споживанням* благ для відновлення своєї працездатності, розвитку, відтворення життєдіяльності;

- працею може бути тільки цілеспрямована діяльність; безцінна діяльність у жодному разі до праці не належить, оскільки це марнування людської енергії, яке не має позитивних наслідків;
- до праці відносять тільки *легітимну* (не заборонену) діяльність; заборонена, нелегітимна, злочинна діяльність працею бути не може, тому що вона деструктивна, спрямована, як правило, на незаконне присвоєння результатів чужої праці і переслідується законом;
- праця – це *затребувана* діяльність. Якщо людина витратила час і зусилля на виробництво виробу, який виявився нікому не потрібним, то таку діяльність також не можна вважати працею, наприклад, витрати робочого часу на випуск бракованої продукції з вини працівника.

Лише наявність усіх цих якостей діяльності *одночасно* характеризуватиме трудову діяльність – працю.

Отже, *праця* – це *свідома, цілеспрямована і легітимна діяльність людини зі створення матеріальних або духовних благ, що здатні задовольняти певні людські потреби і затребувані людьми.*

Процес праці передбачає наявність таких складових частин:

- 1) *предмета праці* – природної речовини, або предмета, що вже зазнав впливу праці, або об'єкта надання послуг, на які спрямована трудова діяльність працівника з метою надання їм нових властивостей, корисних людині;
- 2) *засобів праці* – усього того, за допомогою чого працівник впливає на предмет праці і що створює йому необхідні умови для праці. До засобів праці належать: знаряддя праці (інструменти, верстати, машини, механізми, апарати та інше технологічне устаткування); будинки і приміщення, у яких здійснюється процес праці; спорудження, необхідні для забезпечення праці (дороги, мости, естакади, ємності та ін.);
- 3) *технології діяльності*, або способу впливу на предмет праці. Цілеспрямованість діяльності потребує наявності знань і умінь для виконання тієї чи іншої роботи. Суворе послідовне виконання дій, сукупність методів впливу на пред-

- мет праці для зміни або надання йому нових властивостей, форми, взаємного розташування частин, місця розташування в просторі складає зміст технології діяльності;
- 4) *організації праці* – визначеного порядку побудови і здійснення трудового процесу, що складається із системи взаємодії працівника з предметами і знаряддями праці та виробничої взаємодії людей одне з одним у трудовому процесі;
 - 5) *осмисленого впливу людини* на предмет праці з використанням необхідних засобів, технології та організації праці для надання йому (предмету) властивостей, що задовольняють ті чи інші потреби.

В уявленні про працю виділяють різні аспекти:

- *економічні* (ринок праці, трудова зайнятість населення, продуктивність праці, її ціна, організація і нормування, оплата і матеріальне стимулювання, планування, аналіз і облік праці);
- *соціальні* (змістовність, привабливість, престижність і мотивація праці, соціальне партнерство та ін.);
- *психофізіологічні* (складність, напруженість, гігієна праці та ін.);
- *техніко-технологічні* (технічне і технологічне оснащення, енергооснащеність і техніка безпеки праці та ін.);
- *правові* (законодавче регулювання трудових відносин, відносин на ринку праці тощо).

У багатьох випадках подібний поділ є досить умовним, тому що проблеми праці охоплюють одночасно різні аспекти, виявляються в єдності або мають тісну залежність.

У поняттях про працю розрізняють:

- категорії;
- різновид;
- форми прояву.

Категорії праці. Серед категорій слід виділяти такі, як функції, зміст і характер праці.

Категорія *функції праці* дає можливість розкрити форми впливу праці на навколишній світ і людину.

Можна виділити такі функції праці:

- участь (поряд з іншими факторами виробництва) у виробництві благ, спрямованих на задоволення потреб людини;
- формування суспільного багатства і розвитку суспільства (також поряд з іншими факторами виробництва);

- розвиток усього людського співтовариства, суспільного прогресу, науки і культури;
- формування самої людини;
- спосіб самовираження особистості.

У процесі праці створюються матеріальні й духовні цінності, призначені для задоволення потреб людей. У міру розвитку виробництва, збільшення обсягів і асортименту товарів і послуг суспільство в цілому і його громадяни стають більш заможними, зростає матеріальний і культурний добробут населення країни.

Праця справляє безпосередній вплив і на самих працівників, що розвиваються, набувають нових знань і навичок. Створюючи та вдосконалюючи знаряддя праці, людина посилює свою спроможність протистояти силам природи, а отже, створює умови не тільки для виживання, але й для розвитку.

Виробництво постійно ставить перед людиною завдання, розв'язання яких сприяє її прогресу. Творчий характер праці знаходить вияв у народженні нових ідей, появі прогресивних технологій, більш досконалих і продуктивних знарядь праці, нових видів матеріалів, енергії, продуктів і послуг. Творча праця забезпечує науковий і технічний прогрес у всіх сферах діяльності людини.

Поява нових продуктів впливає на виникнення нових потреб. Так, наприклад, винайдення телевізора, відеомагнітофона, а потім і персонального комп'ютера обумовили формування потреби в них серед різних верств населення. Природно, що до появи цих виробів такої потреби просто не могло бути.

У результаті трудової діяльності відбувається, з одного боку, насичення ринку товарами, послугами, культурними цінностями, на які вже склався певний попит, з іншого боку, прогрес науки, техніки, виробництва приводить до появи нових потреб і наступного їх задоволення.

Розвиток і вдосконалення виробництва позитивно впливають на рівень відтворення населення.

Науково-технічний прогрес одним із своїх наслідків має зростання продуктивності праці, а отже, і зростання її ефективності.

У кожний новий період трудовий процес відновлюється в новій якості: до нього залучається все більша кількість людей, вони краще підготовлені, оснащені більш досконалою технікою, технологією та організацією виробництва. Праця продовжує впливати на людей і суспільство за тією самою схемою, але вже на новому рівні.

Зазначені положення демонструють ідеальний процес впливу праці на людину і суспільство. Слід, однак, мати на увазі, що в

реальності цей процес зазнає потужного впливу політики, міждержавних і міжнаціональних відносин, різних колізій. Проте загальна тенденція розвитку людського суспільства прямує шляхом прогресу виробництва, зростання матеріального добробуту і культурного рівня людей, усвідомлення прав людини як вищої цінності на Землі.

Категорія зміст *праці виражає* професійну належність праці, склад виконуваних робіт, їх складність, послідовність виконання.

За змістом розрізняють: працю у сферах матеріального виробництва, послуг, науки, культури і мистецтва, в інших сферах; працю в окремих галузях матеріального і нематеріального виробництва, наприклад, праця в машинобудуванні, у легкій і харчовій промисловості, у будівництві, у сільському господарстві, на транспорті і т.д.; працю за видами діяльності – праця підприємця, адміністратора, керівника, фахівця, службовця, ученого, інженера, робітника, фермера і т.д.; зрештою, працю за професіями і спеціальностями. Зміст праці, наприклад, інженера-технолога, слюсаря-складальника, комбайнера, художника, музиканта, продавця, науковця, бухгалтера і т.д. може бути визначений шляхом опису відмітних рис кожного виду діяльності. Зміст праці відбито в тарифно-кваліфікаційних довідниках, у положеннях про підрозділи та в посадових інструкціях.

Категорія *характер праці* відбиває якісну характеристику праці, її особливості незалежно від змісту праці. Саме те, що поєднує або відрізняє різні види праці, формує їх особливості, і визначає їх характер. Певний характер може бути властивим праці працівників різних спеціальностей, різних видів і сфер діяльності, тобто праці різного змісту, а праця одного змісту може мати різний характер.

Однак якщо в трактуванні характеру праці відкинути ідеологічну спрямованість, то особливості функціонування праці, тобто її характер, виявляються в її різновидах.

Різновиди праці. Під різновидами праці розуміють форму вираження характеру праці. Так, розрізняють працю вільну і підневільну (примусову); особисту і суспільну; індивідуальну і колективну; змістовну, малозмістовну і беззмістовну; розумову і фізичну; творчу і рутинну; престижну і непрестижну; нормальної важкості, важку і особливо важку; нормальної напруженості, напружену і особливо напружену та ін.

Поняття вільної праці сформульовано в Конституції України. У статті 43 записано: «Кожний має право на працю, що

включає можливість заробляти на життя працею, яку він вільно вибирає або на яку вільно погоджується». І далі: «Використання примусової праці забороняється».

Примусова праця – така, коли людина не має можливості самостійно розпоряджатися своїми здібностями до праці, обирати професію і вид діяльності.

Особиста праця – це праця тільки на себе і свою родину без спроб використовувати результати такої праці для інших. Така праця характерна, як правило, при веденні домашнього господарства.

Суспільна праця – це праця на виробництві, у сфері послуг тощо. Продукція такої праці призначена для обміну, служить задоволенню суспільних потреб. Під виробництвом тут розуміється не тільки підприємство. Можна і дома в'язати светри чи шкарпетки, а потім пропонувати їх на продаж.

Індивідуальна праця – це праця, що виконується людиною самостійно з власної волі або ґрунтується на отриманні працівником персонального завдання за індивідуального обліку та оплати його праці.

Колективна праця ґрунтується на груповій участі у виконанні певної роботи осіб, для яких визначене спільне завдання, а облік виконаної роботи та оплата праці здійснюються за підсумками роботи колективу в цілому.

Змістовний, малозмістовний і беззмістовний види праці визначають не зміст праці, а ступінь її змістовності в сенсі різноманітності. Чим менша різноманітність праці, тим нижча її змістовність, а після подолання деякої межі змістовності праця стає монотонною.

Розумова праця передбачає інтелектуальну діяльність або діяльність, пов'язану головним чином із нервово-психічними навантаженнями. Для *фізичної праці* характерні навантаження тільки фізичні. Розумовий і фізичний види праці мають безліч градацій. Розглядаючи два крайні випадки, зауважимо, що в чистому виді вони зустрічаються рідко. Частіше говорять про працю переважно розумову або переважно фізичну.

Теорча праця пов'язана з аналізом конкретних ситуацій і пошуком нових рішень у різних сферах діяльності, зі створенням надбань у галузі науки, техніки, мистецтва і культури. *Рутинна праця* ґрунтується на механічному повторенні одного разу встановленого порядку виконання роботи без спроб його зміни.

Праця може характеризуватися *рівнем престижності* – її значимістю, важливістю, популярністю, привабливістю. Якщо такими

якостями праця наділена повною мірою, то вона вважатиметься престижною і навпаки. Значною мірою оцінка престижності праці суб'єктивна, а також залежить від впливу кон'юнктури.

Важливою характеристикою праці є стан її *важкості, напруженості, шкідливості*. За цим критерієм при вирішенні питань про оплату праці її поділяють на працю нормальної важкості, нормальної напруженості, працю за сприятливих умов; працю важку, напружену, шкідливу; працю особливо важку, особливо шкідливу і особливо напружену. Для віднесення праці до однієї з цих категорій існують фізіологічні та санітарно-гігієнічні норми.

Форми прояву праці. Трудовий процес можна розглядати як явище, що характеризується такими формами прояву:

- 1) витратою людської енергії – це біологічна сторона праці;
- 2) взаємодією працівника із засобами виробництва – це організаційно-технологічна сторона праці;
- 3) виробничою взаємодією працівників один з одним – тут виявляється організаційно-соціальна сторона праці.

Кожна із зазначених форм прояву має *економічний аспект*, який полягає в тому, що будь-які рішення щодо зміни біологічного змісту процесу праці, а також процесів взаємодії працівників із засобами виробництва та одного з одним відбиваються на величині витрат праці, а отже, і на загальних економічних показниках діяльності (продуктивності праці, прибутку та ін.). Тому економіка праці розглядає всі форми прояву праці в їх єдності, а також їх економічний результат.

Біологічна (фізіологічна, психологічна та психофізіологічна) форма прояву трудової діяльності полягає у витраті в процесі праці енергії м'язів, мозку, нервів, органів чуттів. Витрати енергії людини залежать від величини фізичних (динамічних і статичних) та нервово-психічних навантажень на організм людини.

Організаційно-технологічна форма прояву трудової діяльності полягає в певній системі взаємодії працівника із засобами виробництва – предметами і засобами праці.

Така взаємодія залежить:

- по-перше, від технології і техніки виробництва (діяльності), які визначають технічну озброєність праці, ступінь її механізації та автоматизації, досконалість технологічних процесів;

по-друге, від таких питань організації праці, як організація робочих місць, режими праці і відпочинку, підготовка і підвищення кваліфікації працівників, застосування раціональних прийомів і методів праці.

Залежність трудових процесів від техніко-технологічної оснащеності виробництва виявляється в тому, що, наприклад: використання на підприємствах (особливо зі шкідливими і небезпечними умовами праці) технологій із меншими витратами праці веде до питомого та абсолютного скорочення витрат праці; технологічні процеси, яким притаманна велика трудомісткість робіт, висувають підвищені вимоги до якості праці, точного дотримання способу виконання робіт, раціонального використання робочого часу; зростання складності виконання робіт вимагає підвищення кваліфікації працівників; чим складніша техніка, тим вищі вимоги до дисципліни праці і т.д.

Нарешті, *організаційно-соціальна форма* прояву праці відображає виробничу взаємодію працівників один з одним. Така взаємодія здійснюється і в горизонтальному напрямку (взаємодія між працівниками суміжних робочих місць, а також взаємодія між основними і допоміжними працівниками), і у вертикальному (виробничі відносини між керівниками і підлеглими).

Взаємодія між працівниками залежить від таких факторів, як:

- 1) форми організації праці – індивідуальна або колективна, прийнятий на підприємстві рівень поділу і кооперації праці;
- 2) склад і чисельність персоналу;
- 3) організаційно-правова форма підприємства.

Форма організації праці значною мірою обумовлює характер і зміст праці, а також порядок взаємодії між працівниками. Так, індивідуальна організація праці заснована на встановленні виробничого завдання окремо кожному працівникові, на персональному обліку виконаної ним роботи та нарахуванні заробітної плати за результатами цього виконання. Колективна організація праці передбачає, що встановлення виробничого завдання, облік виконаної роботи і нарахування заробітку ведуться для окремих підрозділів без індивідуального розподілу для кожного працівника. Тому за колективної організації праці, наприклад за бригадної організації праці, система виробничої взаємодії всередині підрозділу визначається конкретними обставинами, які виникають у ньому, що дає можливість більш гнучкого, ніж за індивідуальної організації праці, реагування на них.

Форми поділу праці (функціональний, технологічний, професійний і кваліфікаційний поділ) та відповідні їм *форми кооперації праці* також характеризують особливості виробничої взаємодії між працівниками, створюючи різні можливості використання праці залежно від того, які форми впроваджені на підприємстві.

Особливості виробничої взаємодії працівників один з одним залежать також від чисельності персоналу. На підприємствах з малою чисельністю працівників працю кожного, як правило, видно всім, що створює умови для організації більш чіткої виробничої взаємодії. Крім того, невеликий за чисельністю персонал легше організувати, його працю простіше індивідуалізувати і контролювати. На великих підприємствах такі умови характерні для окремих підрозділів, а в різних підрозділах вони можуть істотно відрізнятися один від одного.

На характер взаємодії працівників також впливає *організаційно-правова форма* підприємства. До таких форм належать господарські товариства (акціонерні товариства, суспільства з обмеженою або додатковою відповідальністю), виробничі і споживчі кооперативи, державні і муніципальні унітарні підприємства. Тут має значення форма власності підприємства та його розмір.

Усі зазначені сторони прояву праці знаходяться в нерозривній єдності і являють собою єдиний процес праці.

Питання для самоперевірки і контролю

1. Що таке праця?
2. Що потрібно для здійснення праці?
3. Охарактеризуйте найважливіші аспекти праці.
4. Назвіть основні категорії праці.
5. У чому полягають функції праці?
6. Які фактори впливають на формування різновидів праці?
7. У чому виявляється характер праці?
8. Охарактеризуйте форми проявів праці.

Соціально-трудові відносини як система

Соціально-трудові відносини складають соціальне середовище, де працює і живе людина. Їх характер змінюється з переходом від одного суспільного ладу до іншого, від однієї держави до іншої. Разом з тим соціально-трудові відносини в різних економічних системах і країнах мають спільні риси. Пануючі в суспільстві соціально-трудові відносини визначають життєві цілі людей, їх інтереси і поведінку, вирішальною мірою – спосіб життя.

Термін «соціально-трудові відносини» ввійшов у науковий обіг і почав широко використовуватися порівняно недавно – наприкінці ХХ сторіччя. Його впровадження в систему понять і категорій економіки праці пов'язане, по-перше, з розвитком наукових і прикладних уявлень про роль людей у розвитку економіки. Перші етапи цього розвитку характеризуються первісним уявленням про людей як спеціальний ресурс (трудовий) і про людину як суб'єкт суспільного розвитку. Подальший розвиток уявлень про людину як про суб'єкта економічної діяльності передбачає використання в ролі головних понять «індивідуум», «особистість». У цьому разі людина розглядається як багатогранний суб'єкт соціально-трудових відносин, створення необхідних умов для розвитку якого є завданням найвищої складності.

По-друге, активне введення в обіг категорії «соціально-трудові відносини» обумовлене й тим, що вирішення найважливіших завдань соціально-економічної реформи в Україні вимагає стабілізації соціально-економічного і політичного стану в країні, становлення і розвитку виробництва нового технологічного рівня, значного зниження інфляції та підвищення життєвого рівня населення, що можливе, насамперед, на основі співробітництва всіх сил суспільства в проведенні узгодженої політики у сфері соціально-трудових відносин і формуванні ефективної системи захисту інтересів усіх учасників соціально-трудових відносин.

По-третє, становлення соціально орієнтованої ринкової економіки в нашій країні, забезпечення її нормального функціонування можливі за умови її повноцінної інтеграції у світове господарство, формування механізму ефективного регулювання соціально-трудова відносин у країні на рівні міжнародних стандартів.

Слід підкреслити, що наукові теорії, спрямовані на формування справді гуманних соціально-трудова відносин, і конструктивна практична діяльність західних фірм у цій галузі є одним із найсуттєвіших досягнень світової цивілізації.

Раніше, у радянський період, у вітчизняних наукових розробках термін „соціально-трудова відносини” не вживався буквально. Однак це не означає, що не проводилося досліджень з даного питання. Соціально-трудова відносини в дореформеній Україні існували, вони так чи інакше склалися між різними професійними, кваліфікаційними і функціональними групами працівників, будучи фактором ефективності праці і суспільного розвитку. Вони відбивалися і в нормативних документах. Так, радянське трудове право визначало трудові відносини як „...форму вираження соціалістичних виробничих відносин – відносин товариського співробітництва і соціальної взаємодопомоги...”. Економічна енциклопедія політичної економії дає таке визначення трудових відносин: „...У спільній праці між окремими працівниками встановлюються виробничі відносини... і насамперед це відносини кооперації і поділу праці”. При цьому розбіжності в трудових відносинах у цій концепції в основному співвідносяться з класами і виражаються в класовій боротьбі.

Порівняльний аналіз сукупності проблем, що їх вирішують теорія людських відносин та економіка праці, виявляє і значну спільність, і істотні розбіжності в розумінні змісту соціально-трудова відносин та їх регулювання. Спільність простежується в предметі і цілях дослідження, у порівнянні близькості наукової бази, у визнанні міждисциплінарного підходу до вирішення проблем. Розбіжності полягають у тому, що теорія людських відносин порівняно з теорією економіки праці має вищий ступінь комплексності аналізу соціально-трудова відносин, а методичні підходи до їх регулювання більш різноманітні. Крім того, методи регулювання відрізняються високим рівнем адресності.

Особливість перехідного періоду полягає в поєднанні нестійкості економічної ситуації та нечіткої ідентифікації сторін, що беруть участь у трудових відносинах, з нерозвиненістю самих трудових відносин – прошарок роботодавців ще не сформований,

і цей процес відбувається дуже повільно, інтереси працівників представляють нерідко конфліктуючі між собою профспілки, що діють від імені працівників, ради трудових колективів, страйкові комітети тощо. Роль держави в цьому процесі хоча й визначена законодавством, але поки що не існує досить ефективних механізмів реалізації владних повноважень державних органів.

Категорії та поняття. Визначимо основні категорії та поняття, що дозволяють охарактеризувати соціально-трудові відносини.

На думку деяких авторів, *соціально-трудові відносини* – це об'єктивно існуюча взаємозалежність і взаємодія суб'єктів цих відносин у процесі праці, які мають на меті регулювання якості трудового життя.

Подібне визначення соціально-трудових відносин наводять М.М. Кім: «Це – відношення і зв'язки між соціальними групами та індивідами, а також їх із суспільством у цілому, що обумовлені трудовою діяльністю». На відміну від попереднього тлумачення категорії трудових відносин, що обмежувалося лише періодом трудового життя, нині соціально-трудові відносини трактуються значно ширше, охоплюючи підготовку до трудової діяльності, а також період після трудового життя.

Водночас соціально-трудові відносини, безумовно, суб'єктивовані, тому що вони відбивають суб'єктивні наміри і дії учасників цих відносин, які визначаються усвідомленою ними взаємною залежністю.

Соціально-трудові відносини як система мають *дві форми існування*. Перша – фактичні соціально-трудові відносини, що функціонують на об'єктивному і суб'єктивному рівнях.

Друга – соціально-трудові правовідносини, що відбивають проєкцію фактичних соціально-трудових відносин на інституціональний, законодавчий, нормотворчий рівні.

У системі соціально-трудових відносин виділяються такі *структурні складові*:

- суб'єкти і рівні соціально-трудових відносин;
- предмети соціально-трудових відносин і їх структура;
- принципи і типи соціально-трудових відносин.

Суб'єктами соціально-трудових відносин можуть бути індивідуум або група індивідуумів, об'єднаних певною системою з певною ознакою. У зв'язку із цим соціально-трудові відносини можуть бути *індивідуальними*, коли з окремим роботодавцем взаємодіє окремий працівник, а також *груповими*, або *колективними*, коли працівники та роботодавці взаємодіють між собою.

Унаслідок цього соціально-трудові відносини можуть поділятися на дво-, три- і багатосторонні. Суб'єктом соціально-трудо-вих відносин може бути організація (підприємство) або їх група, а також територіальне утворення. За певних умов як суб'єкта соціально-трудо-вих відносин світове співтовариство може розглядати також і окрему державу.

Історія свідчить, що логіка становлення нового типу соціально-трудо-вих відносин передбачала спочатку формування нових суб'єктів цих відносин, а потім формування самих відносин. Так, у західних країнах у гострому конфліктному суперництві і за високої активності всіх учасників трудових відносин формувалася соціально-трудо-ва самосвідомість, визначалися ролі, функції, виявлялися можливості таких суб'єктів соціально-трудо-вих відносин: найманий робітник, підприємець (роботодавець) і держава.

Найманий робітник – це продавець робочої сили, що уклав трудовий договір про наймання на роботу. Раніше головними критеріями найманого працівника були відсутність власності на засоби виробництва та безправність. Нині в розвинених країнах Заходу він має у власності крім здатності до праці також будинок чи квартиру, авто, акції, депозити тощо. Основний критерій найманого працівника – це укладання договору про наймання на роботу з фізичною або юридичною особою. Цей договір наймання може бути письмовим чи усним, але в будь-якому разі він визначає соціально-трудо-ві відносини між його учасниками. Разом з тим найманий робітник – безумовно, максимально узагальнене поняття. У реальності роль найманого працівника як суб'єкта соціально-трудо-вих відносин можуть відігравати як індивідуум, так і групи працівників, що розрізняються своїм місцем у соціально-професійній структурі, спрямованістю інтересів, мотивацією праці та багатьма іншими ознаками.

Основою групових та індивідуальних розбіжностей є вік, стать, стан здоров'я, рівень освіченості, професійна, посадова, галузева належність, що визначають сутнісні характеристики в трудовій поведінці найманого робітника. Особливо значущим для України фактором формування моделі трудової поведінки найманих робітників є їх територіальне розміщення.

Вікові розбіжності в процесі формування нових соціально-трудо-вих відносин в Україні відіграють особливу роль; зміна поколінь, які серйозно відрізняються одне від одного за основними соціально-психологічними параметрами, орієнтацією та мотивацією, потребує адекватного врахування. На соціально-трудо-вих

відносинах не може не позначитися і стать. Наприклад, фахівці зазначають, що чоловікам властивий підвищений радикалізм, а жінкам – конформізм.

Глибокі розбіжності в трудовій поведінці найманих робітників формують розбіжності і в ступені загальної та професійної освіченості. Але в будь-якому разі найманий робітник повинен мати певні якості, оцінка яких може дати реальне уявлення про сутність і зрілість соціально-трудових відносин. Найманий робітник повинен насамперед мати готовність і здатність до особистої участі в соціально-трудовах відносинах, певну спрямованість на підтримання високого рівня цих відносин.

Розвинені трудові відносини передбачають існування інститутів, які виступають від імені найманих робітників і захищають їхні інтереси. Традиційно такими є професійні спілки – масові організації, що поєднують найманих працівників, пов'язаних спільністю соціально-економічних інтересів. Це не виключає можливості існування інших організаційних форм об'єднання найманих робітників.

Роботодавець як суб'єкт соціально-трудовах відносин, згідно з міжнародною класифікацією статусу в зайнятості, – це людина, що працює самостійно і постійно наймає для роботи одну чи багатьох осіб. Роботодавець звичайно є власником засобів виробництва. Однак у господарській практиці України роботодавцем вважається також керівник у державному секторі економіки, який наймає працівників за договором, наприклад, директор державного заводу, хоча він сам є найманим робітником держави і не володіє засобами виробництва.

Роль *держави* в соціально-трудовах відносинах досліджена багатьма фахівцями (Р. Фрімен, М. Саламон та ін.). Систематизація їхніх поглядів, аналіз практичного досвіду діяльності держави у сфері соціально-трудовах відносин свідчать про те, що найчастіше держава є:

- 1) законодавцем, який установлює загальні правила для всіх суб'єктів господарювання;
- 2) захисником прав і свобод усіх громадян;
- 3) посередником, координатором і арбітром у соціально-трудовах відносинах, суперечках і конфліктах;
- 4) роботодавцем.

Міра реалізації кожної з цих рольових функцій держави, характер їх поєднання в кожний конкретний момент часу визначаються історичними, політичними, економічними умовами розвит-

ку держави. Тому роль держави в соціально-трудових відносинах може істотно змінюватися.

Але в будь-якому разі держава як суб'єкт соціально-трудових відносин має бути зацікавлена в ефективній самоідентифікації і найманих працівників, і роботодавців, тому що тільки соціально активні найманий робітник і роботодавець можуть бути рівноправними партнерами, досягти соціальної згоди, уникнути екстремізму – надконфліктності в трудових відносинах.

На світовій арені суб'єктом соціально-трудових відносин є Міжнародна організація праці, роль якої зростає в умовах глобалізації. Її конвенції та рекомендації служать основою та орієнтирами для національних законодавств із праці та зайнятості населення.

Для повноцінного аналізу і регулювання соціально-трудових відносин необхідно ввести поняття «рівень соціально-трудових відносин». Рівень соціально-трудових відносин є похідним від особливостей суб'єктів соціально-трудових відносин, він визначається властивостями соціально-економічного простору, у якому функціонують суб'єкти соціально-трудових відносин. Структура рівнів соціально-трудових відносин наведена на рис. 4.1.

Крім того, соціально-трудові відносини можуть бути виділені на рівні підприємства (організації), галузі, регіону. Для кожного рівня соціально-трудових відносин характерні специфічні предмети відносин і взаємозв'язку між ними.



Рис. 4.1. Рівні соціально-трудових відносин

Як предмети соціально-трудо­вих відносин на рівні індивіду­мів використовуються певні сторони в трудовому житті люди­ни, зміст яких залежить від життєвого циклу людини та специ­фіки цілей і завдань, що вирішуються людиною на кожному із цих циклів.

Життєвий цикл людини має кілька стадій:

- 1) від народження до закінчення школи;
- 2) трудового життя;
- 3) старості (післятрудо­ве життя).

Очевидно, що на кожному з етапів життєвого циклу людина в соціально-трудо­вих відносинах надаватиме перевагу тим чи ін­шим цілям – *предметам*. І тому предметом соціально-трудо­вих відносин на першому етапі життєвого циклу можуть бути: тру­дове самовизначення; профорієнтація; профосвіта та ін. На дру­гому етапі визначальну роль у соціально-трудо­вих відносинах відіграватимуть: наймання – звільнення; соціально-професійний розвиток; професійна підготовка і перепідготовка; оцінка праці; її винагорода. На третьому етапі предметом соціально-трудо­вих відносин може стати ступінь трудової активності.

Предметом групових (колективних) соціально-трудо­вих від­носин, наприклад, між працівниками і роботодавцями, може бути кадрова політика в цілому або її окремі елементи: атестація кадрів; контроль і аналіз трудової діяльності; оцінка ефективно­сті праці; організація праці; нормування праці; трудові конфлік­ти та їх розвиток; трудова мотивація.

Усе різноманіття соціально-економічних явищ, що викорис­товуються як предмети в соціально-трудо­вих відносинах, струк­турується на три відносно самостійних предметних блоки: соці­ально-трудо­ві відносини зайнятості; соціально-трудо­ві відносини, пов'язані з організацією та ефективністю праці; і нарешті, соці­ально-трудо­ві відносини, що виникають у зв'язку з винагородою за працю. Дана структуризація соціально-трудо­вих відносин про­дуктивна, тому що дозволяє чітко визначити систему факторів, які обумовлюють соціально-трудо­ві відносини в кожному з цих блоків та методи їх регулювання.

Перехід України до ринкової економіки змінює економічний і правовий стан суб'єктів соціально-трудо­вих відносин, але, що осо­бливо важливо і складно, викликає зміни в менталітеті індивіду­мів, груп, верств, формує їх нові соціально-рольові функції, що відповідають новому соціально-економічному статусу, нову соці­ально-трудо­ву поведінку, нові взаємні вимоги, нові способи і фор-

ми узгодження інтересів. Як наслідок, видозмінюються і рівні, і предмети соціально-трудових відносин.

Річ у тім, що в суспільстві розпочався процес формування нового типу соціального розшарування населення за життєвим рівнем, трудовою мотивацією, соціальною і професійною орієнтацією, трудовою поведінкою та можливостями адаптації до ринкових форм господарювання. Сьогодні фахівці виділяють кілька груп населення. До *першої*, найменш здатної до адаптації, відносять працівників з низькими доходами і соціальним статусом, для яких основна заробітна плата є єдиним джерелом існування. Для цієї групи характерна малоактивна поведінка на ринку праці і, у наслідок цього, слабка самоідентифікація як суб'єктів соціально-трудових відносин.

Другу групу населення відрізняють більш високий рівень життя, визначення певних соціальних і споживчих цілей та пошуки шляхів їх досягнення. Ці люди активні в соціально-трудо-вих відносинах. Працівники цієї групи підвищують свій життєвий рівень, використовуючи можливості понаднормової роботи, більш інтенсивної, виснажливої і навіть шкідливої для здоров'я (у цій групі зафіксовані кваліфіковані робітники, науковці, лікарі, шкільні та вузівські викладачі і т.д.).

Третю групу складає населення, рівень життя якого формується від доходів у тих сферах економіки, де, інколи кон'юнктурно, створилися найбільш сприятливі умови для їх (доходів) зростання (біржа, комерційний банк і т.д.). При зміні ситуації поведінка цієї групи в соціально-трудо-вих відносинах може стати важкопередбачуваною.

Четверта група населення основним джерелом існування має доходи від тіньової, незаконної в рамках даної системи діяльності і відповідне уявлення про систему соціально-трудо-вих відносин.

У кожній із груп склад населення варіюється відповідно до наборів якісних характеристик, до яких відносять: вік, кваліфікацію, професію, здоров'я, здатність до систематичної праці, моральність і т.д.

Разом з тим у зазначених групах формується певна єдність уявлень про роль у соціально-трудо-вих відносинах, про цінності тих чи інших сторін цих відносин, про найбільш ефективні способи регулювання.

Типи соціально-трудо-вих відносин. Соціально-трудо-ві відно-сини залежно від способу їх регулювання, методів вирішення про-блем класифікують за типами. Тип соціально-трудо-вих відносин

визначається їх характером, а саме: тим, яким конкретно чином приймаються рішення в соціально-трудої сфері. Базисну роль у формуванні типів соціально-трудоїх відносин відіграють принципи рівності або нерівності прав і можливостей суб'єктів соціально-трудоїх відносин. Від того, якою мірою і яким чином комбінуються ці базисні принципи, залежать конкретний тип соціально-трудоїх відносин та інші принципи, що його визначають. Зокрема, основою соціально-трудоїх відносин можуть бути: принципи солідарності і субсидіарності; принцип «панування – підпорядкування»; рівноправне партнерство, конфлікт, конфліктне співробітництво, конфліктне суперництво, дискримінація. Відповідно до цих принципів (характеристик) виділяють два полярих типи трудоїх відносин – патерналізм і соціальне партнерство, але можливі також інші типи соціально-трудоїх відносин, обумовлені поєднанням принципів і методів їх регулювання.

Солідарність. Принцип солідарності – ідеал, вироблений людством у процесі соціально-економічного розвитку, – передбачає спільну відповідальність людей, що базується на особистій відповідальності і згоді, єдності і спільності інтересів. Суть його полягає в тому, що згуртованість дозволяє виявляти й оцінювати однакові інтереси, типові для тієї чи іншої групи населення, спільні риси, а також подібний соціальний або економічний ризик. Це, у свою чергу, створює конструктивну основу для того, щоб спільно захищати свої інтереси, протидіяти небезпеці й ризику. Саме тому у зв'язку із соціально-трудоїми відносинами говорять про солідарність професійних спілок, покликаних компенсувати негативні економічні та соціальні наслідки процесу розвитку ринкової економіки; про солідарне співтовариство застрахованих осіб або про угоду поколінь при пенсійному страхуванні.

Принцип солідарності, що ґрунтується на особистій згоді і відповідальності, може до певної міри втрачати своє значення при розвитку систем захисту від можливих економічних, соціальних і суспільних ризиків, наданих державою.

Патерналізм. Домінуюча роль держави в соціально-трудоїх відносинах або практично повна їх регламентація формують тип соціально-трудоїх відносин, який дістав назву державного патерналізму. Патерналізм може сформуватися і на рівні підприємства (організації) на основі використання твердої регламентації соціально-трудоїх відносин. Цей тип соціально-трудоїх відносин у певних історичних і соціокультурних умовах може виявитися високоефективним. Прикладом є досвід внутрішньофірмових соціально-трудоїх відносин на під-

приємствах Японії. В умовах патерналізму панують стабільність і спокій на роботі та в житті, але розвиваються утриманство і пасивність працівників.

Субсидіарність. Компенсувати негативний вплив патерналізму на соціально-трудові відносини могло б поважне ставлення до використання при їх формуванні принципу субсидіарності.

Цей принцип так само ґрунтується на особистій відповідальності, як і солідарність. Однак відповідно до цього принципу перевага завжди надається не сторонній допомозі, а «самозахисту»; у разі можливості перенесення соціальної відповідальності на третю особу, наприклад на державу, перевага має надаватися «субсидіарній» допомозі. Принцип субсидіарності, таким чином, спрямований на збереження неослабного прагнення людини до самовідповідальності й самореалізації та покликаний запобігати перенесенню відповідальності на суспільство. Очевидно, у соціально-трудовах відносинах будь-якого суспільства почуття власної гідності, віра в себе і почуття особистої відповідальності громадян необхідно стимулювати; крім того, має бути забезпечена можливість їх реалізації.

Партнерство. У розвинених країнах із соціальною орієнтацією ринкової економіки переважним типом соціально-трудовах відносин є сьогодні соціальне партнерство у формі дво- і трипартизму.

Слід зазначити, що процес формування соціального партнерства в розвинених країнах був, власне кажучи, послідовним переходом від соціально-трудовах відносин типу конфліктного суперництва до типу конфліктного співробітництва. Причому обидва типи соціально-трудовах відносин передбачають надактивні позиції суб'єктів цих відносин у захисті й реалізації своїх інтересів, що відбилося в розширенні масштабів діяльності профспілок і союзів підприємців до міжнародного рівня.

Конфлікт. Конфлікт узагалі – це зіткнення суб'єктів взаємодії, викликане протилежною спрямованістю цілей, інтересів, позицій або поглядів. Конфлікт як тип соціально-трудовах відносин – граничний випадок загострення суперечностей у трудовах відносинах.

Трудовий конфлікт – різновид соціального конфлікту. Причинами трудовах конфліктів можуть бути обставини, пов'язані з техніко-технологічними параметрами виробництва, а також економічні, адміністративно-управлінські, соціально-психологічні аспекти діяльності організації. Трудовий конфлікт може мати різні форми прояву: мовчазне невдоволення, відкрите невдоволення, сварка, страйк, трудова суперечка і т.д.

Для фахівця з праці важливим є розуміння природи конфлікту, його стану, ступеня розвитку, а також уміння ефективно розв'язувати конфлікти. Справа в тому, що відповідно до сучасних поглядів конфлікт – це одна з форм соціалізації людини, різновид соціальної взаємодії. Конфлікт визнається неминучим, необхідним і вирішальним фактором соціального розвитку, тому що він відкриває дорогу інноваціям, сприяє формуванню нового рівня взаєморозуміння і співробітництва. Однак конфлікт може стати фактором руйнування соціально-трудових відносин, тому що наслідком трудового конфлікту може бути зниження якості продукту, продуктивності праці, підвищення рівня плинності, збільшення кількості випадків травматизму і захворювань і т.д. Тому в парі з трудовим конфліктом має бути соціальне партнерство, згода. Важливе таке сприйняття конфлікту: конфлікт має бути тимчасовим явищем у соціально-трудовах відносинах, а згода, партнерство – постійним.

Дискримінація. Це довільне необґрунтоване обмеження прав і можливостей кого-небудь. Дискримінація як тип соціально-трудовах відносин являє собою довільне обмеження прав суб'єктів цих відносин, що перекриває їм доступ до рівних можливостей на ринку праці. Дискримінації можуть зазнавати різні категорії працівників. Виділяють дискримінацію за статтю, національністю, расою, віком і т.д. Для нашої країни безсумнівно актуальність мають питання рівності можливостей чоловіків і жінок на ринку праці, а також в умовах загострення міжнаціональних відносин дискримінації на національній основі.

Виділяють кілька видів дискримінації в соціально-трудовах відносинах:

1. Дискримінація при найманні на роботу (або, навпаки, при звільненні з роботи), що відбувається тоді, коли ту чи іншу групу населення за інших однакових умов останніми приймають на роботу і першими звільняють, у результаті чого рівень безробіття в цих групах населення є значно вищим.
2. Дискримінація при виборі професії або просуванні по службі, що відбувається, коли якій-небудь групі населення забороняють або обмежують доступ до певних видів діяльності, професій, посад незважаючи на те, що ці люди здатні виконувати такі роботи.
3. Дискримінація при оплаті праці, що виникає в разі нижчої оплати праці одних працівників порівняно з іншими за виконання тієї самої роботи, тобто в тому випадку,

коли розбіжності в оплаті праці не пов'язані з розбіжностями в ефективності праці.

4. Дискримінація при одержанні освіти або професійної підготовки, що може виражатися або в обмеженні доступу до одержання освіти і професійної підготовки, або в наданні освітніх послуг нижчої якості.

Рівні можливості в соціально-трудових відносинах – головна ознака розвиненості суспільства – забезпечуються насамперед прийняттям законодавства, що перешкоджає дискримінації.

Зазначені типи соціально-трудових відносин, звичайно, не існують у чистому вигляді. У реальності в рамках певного рівня (держави, підприємства, бригади) і часу соціально-трудові відносини використовуються у формі моделей, що комбінують властивості охарактеризованих вище основних типів соціально-трудових відносин.

Фактори формування соціально-трудових відносин. Процес формування соціально-трудових відносин у суспільстві відбувається під впливом величезної кількості факторів, значущість яких обумовлюється історичним, економічним, соціокультурним і політичним контекстом. До основних факторів можна віднести особливості соціальної політики, глобалізацію економіки, розвиток суспільної праці і виробництва. Зупинимося більш детально на їх аналізі.

Соціальна політика. Соціально-економічна концепція розвитку будь-якого суспільства містить у собі механізм формування і регулювання соціально-трудових відносин як найважливіший елемент соціальної політики. При цьому соціальна політика розуміється як стратегічний соціально-економічний напрямок, обраний урядом країни для всебічного розвитку громадян, що забезпечує гідний рівень та умови їхнього життя і праці, їх соціальну захищеність. Остання передбачає законодавчо або іншим способом установлені гарантії соціального захисту, соціальної підтримки і соціальної допомоги, що являють собою різні системи заходів, які диференціюються, у першу чергу, за адресною спрямованістю:

- соціальний захист – система заходів, що забезпечує соціальну захищеність переважно непрацездатного населення і соціально вразливих верств працездатного населення;
- соціальна підтримка – система заходів, що стосується в основному економічно активного населення, становить собою створення умов, які дозволяють забезпечити соціальну захищеність найманих робітників;

- соціальна допомога – заходи, що стосуються всього населення і є допомогою, як правило, короткочасного характеру, що надається людям, які потрапили в екстремальні життєві ситуації, що потребують додаткових витрат.

Головна мета соціальної політики – підвищення рівня і якості життя громадян України на основі стимулювання трудової та господарської активності населення, надання кожній працездатній людині можливостей для того, щоб своєю працею і наполегливістю забезпечувати добробут родини, формувати заощадження та ефективно їх інвестувати.

Соціальна політика фактично є синтезом кількох важливих напрямків державної політики, зокрема, у таких сферах:

- праці, соціально-трудових відносин;
- доходів населення;
- зайнятості і регулювання ринку праці;
- соціальній;
- міграційної політики;
- житлової політики;
- демографічної політики;
- екологічної політики.

Крім того, слід обов'язково відзначити таку обставину: соціально-економічна концепція розвитку суспільства містить як базовий елемент відносини власності, що визначають ступінь комерціалізації соціально-трудових відносин. Очевидно, що і соціально-трудові відносини в Україні в умовах переорієнтації економіки на принципи ринкового господарювання набувають цієї найважливішої з погляду політичного і соціального розвитку суспільства ознаки – ступеня комерціалізації.

Саме з огляду на це формується взаємозв'язок соціально-трудових відносин і ринку праці. Іншими словами, тут виникає питання про межі впливу принципів ринкової економіки на характер соціально-трудових відносин. Питання про ці межі визначається низкою факторів. По-перше, це загальновідома проблемність взаємозв'язку ринкових механізмів з майбутніми поколіннями, що не можуть брати участі в ринковому обміні, у суспільному виборі, у формуванні суспільної думки. По-друге, це тенденція зміни якості людини, її ціннісної орієнтації та мотивації, її творчого потенціалу, що приводять до орієнтації людини в трудовій поведінці на якість праці, гуманізований характер соціально-трудових відносин, обсяги і якість вільного часу, тобто «неринкові» блага. По-третє, уже сьогодні деякі елементи соціально-

трудових відносин набувають змісту і характеру «неринкових». Наприклад, це ціла низка зобов'язань України, прийнятих нею на себе в рамках світового співтовариства: професійна орієнтація і консультація, працевлаштування громадян, професійна реабілітація інвалідів; професійна підготовка і перепідготовка жінок, що виходять з відпустки по догляду за малолітніми дітьми, та ін.

У цілому історичний досвід показує, що ступінь комерціалізації соціально-трудових відносин дещо нижчий у державах з високорозвиненою економікою, ніж у слаборозвинених і державах, що розвиваються, тому що економічні можливості перших дозволяють їм перенести критерії соціальної захищеності людини в більш широкий спектр соціально-трудових відносин.

Глобалізація економіки. Фактором, який закономірно регулює соціально-трудові відносини в сучасному світі, є глобалізація економіки, що являє собою процес формування системи міжнародного поділу праці, світової інфраструктури, світової валютної системи, міжнародної міграції робочої сили, бурхливого зростання світової торгівлі та потоків іноземних інвестицій, швидких технологічних змін. Глобалізація економіки супроводжується зростанням взаємозалежності національних фінансових ринків, збільшенням спекулятивних валютних потоків між державами і вторинними фінансовими ринками, станом платіжної і торговельної незбалансованості, що в сукупності різко обмежують можливість формування макроекономічної політики на національних рівнях.

Негативні наслідки глобалізації підтримують стійкий інтерес до використання в соціально-трудових відносинах політики трудового протекціонізму – захисту національних ринків праці. Трудовий протекціонізм – це завжди синтез і наслідок політичного, економічного, технологічного, фінансового і товарного протекціонізму. До його методів належать, наприклад, такі відомі регулятори, як квотування і ліцензування імпорту, вибір шляхів технологічного розвитку, цілеспрямована експертиза міжнародних технологічних та економічних проектів, регулювання валютних курсів та інші, які, у кінцевому рахунку, спрямовані на захист робочих місць на національному ринку праці. Однак на ринку праці використовуються також специфічні методи захисту: адміністративне обмеження припливу іноземної робочої сили, регулювання ціни робочої сили на національному ринку праці і т.д. У минулому протекціоністські заходи оборонного характеру, спрямовані на захист інтересів трудящих і підприємців, широко застосовувалися промислово розвиненими країнами перед загрозою

зростаючої конкуренції з боку нових промислово розвинених і менш розвинених країн.

Розвиток праці і виробництва. Потужним фактором, який визначає процеси формування і розвитку соціально-трудоових відносин, є об'єктивні закономірності розвитку суспільної праці, що протягом історичної перспективи використовуються в таких формах: поділ і кооперація праці (у предметній, функціональній формі, у вертикальному і горизонтальному розрізах), зростання продуктивності праці, заміщення праці капіталом.

Поділ і кооперація праці є об'єктивними структуротвірними факторами в соціально-трудоових відносинах, тому що конкретно виявляються у формуванні сфер і видів зайнятості, галузей, професій і спеціальностей. Поділ і кооперація праці визначають місце кожного працівника в процесі праці, його функції, обов'язки, а також вимоги до якості праці і робочої сили. Ступінь поділу і кооперація праці визначають ступінь складності елементного складу і різноманіття взаємозв'язків у системі соціально-трудоових відносин.

Вплив поділу праці на соціально-трудоові відносини в останнє десятиліття більш жорстко визначається специфікою нових технологій. Сучасні технології у виробництві та управлінні втрачають роль визначального фактора обмеження функцій людини та її поля прийняття рішень. Скоріше навпаки, свобода дій при розподілі праці та послідовності виконання робіт обумовлена саме технічними рішеннями, і з розвитком комп'ютерних технологій вона ще більш зростає.

Слід зазначити, що поділ і кооперація праці, структуруючи робочу силу, диференціюючи доходи і, головне, формуючи владні структури, визначають характер легітимності соціально-трудоових відносин.

Істотною для аналізу факторів формування соціально-трудоових відносин та їх правильного розуміння є така умова: у будь-якій організації (підприємстві) поряд із видимими структуротвірними процесами поділу і кооперації праці, відносинами влади і підпорядкування інтенсивно відбуваються невидимі фонові процеси, що регулюють неформальні соціально-трудоові взаємодії людей.

Розвиток системи неформальних соціально-трудоових відносин може привести до істотного перерозподілу влади і відповідальності в організації, паралельно з формальною системою соціально-трудоових відносин може бути окреслений їх тінювий різновид (структура).

Найважливішою системною закономірністю розвитку суспільної праці, що впливає на соціально-трудові відносини, є процес заміщення праці капіталом під впливом зростання продуктивності в результаті досягнень науково-технічного прогресу, фінансових факторів, особливостей національного розвитку. Важливими факторами, які визначають стан соціально-трудових відносин, є роль і місце, що належать підприємствам (організаціям) у системі соціально-трудових відносин суспільства, а також особливості підприємства (галузева належність, організаційна форма, цикл розвитку, розмір і т.д.).

Ця залежність в українській економіці сьогодні відіграє визначальну роль, оскільки в нових умовах господарювання підприємства перетворюються на суб'єкти господарювання, що беруть на себе повну відповідальність за задоволення попиту на вироблені товари й послуги та ефективне вирішення всіх питань у трудовій сфері і виробничо-господарській діяльності. Розвиваються нові організаційні форми підприємств та їх об'єднань – промислові групи, концерни, асоціації, набирає сили процес утворення малих і середніх підприємств.

Разом з тим процес формування соціально-трудових відносин на підприємствах будь-якого типу та організаційної форми характеризується певною єдністю, оскільки соціально-трудові відносини завжди залежать від таких факторів:

- основних характеристик соціально-трудових відносин (основних правових рамок, загальноекономічних умов, структури і розвитку зовнішнього ринку праці, соціокультурного середовища, основних технічних параметрів продукції та устаткування);
- концепції та стратегії розвитку організації (взаємозалежності між кадровою та іншими політиками організації);
- системи робочих місць на підприємстві (побудови робіт, нормування, визначення змісту роботи, робочого часу та умов праці, профілів вимог на робочих місцях та ін.);
- кадрової політики організації (планування і залучення персоналу, заповнення робочих місць, оцінки роботи, кваліфікаційного зростання, оплати праці, мотивації, соціальних пільг, компенсаційних виплат, участі в прибутках, участі в капіталі);
- трудової поведінки (настанов, мотивів, групових та індивідуальних норм трудової поведінки, конфліктності, професійної соціалізації).

Однак існують певні підстави і для серйозних розбіжностей у соціально-трудових відносинах на підприємствах. Так, характер соціально-трудових відносин значною мірою обумовлений типом підприємства і виробництва. На невеликих підприємствах соціально-трудові відносини розвиваються переважно на міжособистісній основі, між працівником і роботодавцем формуються патріархально близькі трудові відносини, причому це не залежить від форми власності. На великих підприємствах з масовим виробництвом міжособистісний компонент у соціально-трудових відносинах між працівником і роботодавцем мінімізується.

Важливим фактором, що визначає характер соціально-трудових відносин на підприємстві (в організації), є стадія його розвитку. Якщо на першій стадії зародження підприємства соціально-трудові відносини часто мають неформальний, розмитий характер, то в міру розвитку організації соціально-трудові відносини формалізуються, у них формується усе більша кількість окремих елементів, окреслюється система соціально-трудових відносин, що поступово перетворюється на певну організаційну культуру. При цьому соціально-трудові відносини є об'єктом довгострокового планування, міждисциплінарного співробітництва, елементом стратегії організації. Головні їх завдання – це розвиток людських ресурсів. На цьому рівні розвитку організації регулювання соціально-трудових відносин найчастіше належить до компетенції керівника організації або його першого заступника.

Питання для самоперевірки і контролю

1. Що таке соціально-трудові відносини?
2. Назвіть форми існування соціально-трудових відносин.
3. Охарактеризуйте структурні складові системи соціально-трудових відносин.
4. Хто є суб'єктами соціально-трудових відносин?
5. У чому полягає роль держави в соціально-трудових відносинах?
6. Охарактеризуйте рівні соціально-трудових відносин.
7. Розкрийте особливості різних типів соціально-трудових відносин.
8. Назвіть основні риси і властивості трудового конфлікту.
9. Визначте головну мету соціальної політики.

Механізм функціонування соціально-трудо­вих відносин: організаційні аспекти

Становлення нової системи соціально-трудо­вих відносин, безсумнівно, матиме тривалий характер і пройде ряд етапів у своєму розвитку від досить однотипних моделей трудо­вої поведінки людей, що є наслідком державного патер­налізму, – до різноманітних форм трудо­вої взаємодії працівника і суспільства, працівника і роботодавця, суспільства і роботодавця.

Нова система соціально-трудо­вих відносин може формувати­ся еволюційно, неусвідомлено, без елементів цілеспря­мованого регулюючого впливу. Оче­вид­но, що в цьому разі формування соціально-трудо­вих відносин нової якості буде важкопрогно­зованим, здатним викликати несподівані соціально-еко­номічні явища, можливо, з різними конфліктами аж до соціального вибуху. Важко передбачити в цьому випадку і часові рамки процесу. У зв'язку з цим очевидно, що в процес формування соціально-трудо­вих відносин мають бути привнесені елементи усвідомленого *суспільного регулювання*, що дозволить зменшити витрати, які неминучі при великих суспільних перетвореннях.

Суспільне регулювання процесу становлення соціально-трудо­вих відносин нової якості може містити в собі:

- формування та освоєння всіма суб'єктами соціально-трудо­вих відносин єдиної системи понять – засвоєння однієї мови спілкування з метою взаєморозуміння;
- ідентифікація соціально-еко­номічних процесів з погляду інтересів сторін;
- формування системи показників, що відбивають процеси взаємодії суб'єктів соціально-трудо­вих відносин і відповідно визначення джерел інформації;
- дослідження досягнень інших країн у цій сфері, узагальнення та оцінка ефективного, негативного, проблемного досвіду.

Особливого значення набуває проблема коректного врахування соціокультурного, історичного контексту формування нової системи соціально-трудових відносин. Досягнення інших країн у цій сфері не можна механічно проектувати на українську дійсність, їх необхідно адаптувати до національних традицій і норм трудової етики та моралі. Разом з тим досвід становлення соціально-трудових відносин нового типу в колишніх соціалістичних країнах має безсумнівну цінність.

Соціально-трудові відносини в передреформній Україні фахівці сьогодні характеризують терміном *державний патерналізм*. Останній, як показано вище, – це система стійких соціально-трудових відносин між сукупним працівником і державою як монопольним роботодавцем, регулювання яких належить до компетенції і відповідальності центральних державних органів, що визначають практично всі аспекти якості трудового життя. Це інституціональне регулювання соціально-трудових відносин виходить із загальнодержавних інтересів. Строго кажучи, у даному випадку працівник є більше об'єктом, ніж суб'єктом соціально-трудових відносин. Цей тип регулювання соціально-трудових відносин домінував аж до 1991 р., коли було знято більшість обмежень стосовно тарифів і збільшення заробітної плати у виробничих галузях народного господарства, як і в більшості інших сфер. Після скасування обмежень різко зросла роль підприємств (установ) в управлінні соціально-трудовими відносинами, причому факторами, що визначають конкретні управлінські рішення, стали не об'єктивні результати діяльності підприємств, а безліч обставин, що склалися в попередні періоди: розташування підприємства, його монопольне становище на ринку, рівень технологічного розвитку і т.д. У наслідок цього відбувалося накопичення суперечливих тенденцій у різних сферах і галузях трудової діяльності, загострювалися соціально-трудові відносини. Такі процеси, часто антагоністичні, локалізовані на певних територіях, призвели до формування вогнищ соціальної напруженості. Тому одним із найбільш складних завдань формування нової системи соціально-трудових відносин є становлення і самоідентифікація суб'єктів цих відносин – найманих працівників як індивідуумів і (або) членів певних груп; роботодавців – також як індивідуумів і (або) членів груп і, нарешті, держави (суспільства) у її новій ролі.

Фахівці зазначають, що заходи суспільного регулювання здатні прискорити процес самоідентифікації, оскільки сприяють усвідомленню суб'єктами соціально-трудових відносин власної позиції та ідентифікації її з позиціями певних груп. На цій основі

формується ті чи інші алгоритми, форми, способи поведінки суб'єктів на ринку праці.

Тому питання про основні підходи до регулювання соціально-трудоових відносин є принциповим для ефективної трансформації українського суспільства.

Управління соціально-трудоовими відносинами, або їх регулювання, – найважливіша складова частина функціонування будь-якої економічної системи.

Можуть бути виділені державний і регіональний рівні, а також головна зона регулювання соціально-трудоових відносин, основна господарська ланка – підприємство, організація. Функції та регулятори на кожному з рівнів істотно відрізняються один від одного, оскільки відрізняються цілі і завдання суб'єктів управління.

Особливістю перетворення соціально-трудоових відносин в Україні була занадто швидка відмова від централізованого управління ними без створення будь-яких компенсаційних, навіть тимчасових, перехідних механізмів. За таких умов було неминучим зростання ролі інших рівнів управління, причому неоліберальний, більше схожий на стихійний підхід до регулювання різко загострив соціально-трудоові відносини. У результаті система регулювання соціально-трудоових відносин прийшла в «нерівноважний стан» як на загальнодержавному, так і на галузевому та регіональному рівнях. Отже, з погляду методології особливого значення набуває проблема трансформації функцій регулювання соціально-трудоових відносин у перехідній економіці, перерозподілу функцій між суб'єктами соціально-трудоових відносин.

Програмно-нормативна регламентація. Змістом перехідного періоду для сфери праці є відхід від монополії держави в адміністративному визначенні «правил» регулювання соціально-трудоових відносин, відмова від надцентралізації та перехід до їх *програмно-нормативної регламентації*, побудованої на принципах демократизації та регіоналізації.

Що ж містить у собі програмно-нормативна регламентація? У першу чергу, це встановлення за допомогою нормативних актів (законів, указів, постанов) певних меж, у рамках яких здійснюють свою діяльність суб'єкти соціально-трудоових відносин. Законодавство про працю було і залишається головним інструментом регулювання соціально-трудоових відносин, за допомогою якого розробляється і впроваджується в життя політика у сфері праці. На даний момент Україна, як і більшість індустріальних країн, має розвинену законодавчу базу, що регулює практично всі сфери

соціально-трудова відносин: Основи законодавства про працю; пенсійне законодавство; закон про індексацію доходів населення; закон про зайнятість; нормативні акти про захист соціальних і трудових прав окремих категорій громадян (інвалідів, молоді, матерів з дітьми), професійних груп трудящих і т.д. Законодавство про працю України регламентує трудову поведінку в різних ситуаціях (прийом на роботу і звільнення, охорону праці, компенсації працівникам, відпустки і т.д.) представників адміністрації, найманих працівників і громадських організацій (профспілок), що їх об'єднують. Статті законодавства про банкрутство підприємств регулюють взаємини між трудовим колективом і адміністрацією тільки в конкретному випадку – при санації підприємства чи його банкрутстві, охоплюючи більш вузьке коло питань (виплату заробітної плати і порядок звільнення). Закріплено в законодавстві права та обов'язки сторін і з таких важливих питань, як захист від дискримінації, застосування дитячої праці, безпека і гігієна праці та багато іншого.

Відповідно до масштабів впливу законодавчі акти можуть мати загальний або частковий характер.

Законодавче регулювання недостатнє для того, щоб домогтися цілей, що декларують ті чи інші законодавчі акти. Потрібен механізм їх реалізації. Подібним механізмом і є програмна і нормотворча діяльність держави в особі її виконавчих органів (міністерств, відомств, регіональних органів).

Сфера програмно-нормативної регламентації соціально-трудова відносин має такі основні напрямки:

- умови праці (оплата праці, відпочинок, охорона праці, соціальні гарантії);
- соціальна політика (пенсійне забезпечення, соціальне страхування, медичне страхування, виплати соціальних допомог на дітей, інвалідам, старим та іншим представникам маргінальних груп населення, політика підтримання рівня життя населення і політика диференціації доходів);
- зайнятість (реєстрація безробітних, професійне перенавчання і пошук вакантних місць, допомога в організації нових робочих місць як самими безробітними, так і підприємцями, превентивні заходи щодо попередження розвитку безробіття, що включають як адміністративний «тиск» – заборону на економічно необґрунтовані звільнення співробітників підприємств чи припинення будь-яких звільнень на певний період часу, – так і інвестиційну діяльність держави);
- міграційна політика (регламентація переміщення робочої сили за кордон і з-за кордону або обмеження заохочення

еміграції та імміграції, програми переселення певних груп населення з «неблагополучних» регіонів);

- демографічна політика (виплата допомоги вагітним, допомоги на дітей, програми поліпшення здоров'я і зниження смертності).

У процесі розробки програм визначаються і конкретизуються: по-перше, мета державної програми; по-друге, способи і методи її досягнення; по-третє, терміни і виконавці; по-четверте, джерела фінансового забезпечення.

Методи реалізації програм підрозділяються на такі основні види:

- адміністративні, що включають у себе прийняття відповідних управлінських рішень (наприклад, постанови, методичні документи, накази, офіційні роз'яснення і т.д.);
- організаційні (визначення чи створення структур, що сприяють виконанню програми, контроль);
- фінансові (надання податкових пільг, виділення кредитних ресурсів чи видача гарантій під кредити, надання прямої фінансової допомоги і т.д.);
- економічні (надання, наприклад, регіонам пільг щодо імпорту чи експорту товарів) з метою поліпшення загальних умов для розвитку соціально-трудова відносин у тому чи іншому напрямку.

Програми відповідно до їхньої спрямованості та рівня інституціалізації підрозділяють на державні, що покликані вирішувати проблеми загальнонаціонального або міжрегіонального масштабу, *регіональні, галузеві та часткові*.

Соціальні індикатори. Для більш точної постановки цілей у процесі розробки та реалізації програми, а також підбору методів їх реалізації використовують *соціальні індикатори, або нормативи*, – кількісні показники стану і динаміки соціальних процесів у суспільстві. Наприклад, показником рівня життя може служити прожитковий мінімум, а стану зайнятості в регіоні – рівень безробіття, у тому числі рівень його «кризовості», тобто припустимий рівень безробіття на даній території. Соціальні нормативи також служать критеріями досягнення поставлених у програмах цілей або їх вихідною базою.

Соціальні нормативи, або індикатори, протягом останніх чотирьох десятиліть виконують важливу аналітично-прогнозну функцію у всіх промислово розвинених країнах; при цьому за рекомендацією ООН вони впроваджуються в міру можливості також у країнах, що розвиваються.

Найбільш повна система соціальних індикаторів розроблена для країн ОЕСР і охоплює 9 соціальних напрямків. З них до соціально-трудового напрямку мають пряме чи непряме відношення рід занять і якість праці, доходи і споживання, навколишнє середовище (у частині виробничого середовища), соціальне забезпечення, соціальна рівність і мобільність.

Наведемо кілька найбільш важливих прикладів практичного використання соціальних індикаторів у регулюванні соціально-трудових відносин.

Споживчий кошук у системі соціальних індикаторів має два різновиди: це кошук ваг, що розраховується для вимірювання динаміки споживчих цін, і мінімальний споживчий кошук, що служить для розрахунку прожиткового мінімуму, який звичайно розраховується державними органами та офіційно затверджується. Але в багатьох країнах їх паралельно розраховують профспілкові організації, що дозволяє їм при укладанні тарифних угод і вирішенні інших питань, особливо спірних, почувати себе більш упевнено. У будь-якому випадку дані про ці соціальні індикатори, ким би вони не розраховувалися (у ряді країн це здійснюють дослідницькі організації), є важливим елементом у переговорах і в угодах між роботодавцями і трудящими. Наприклад, кошук для розрахунку індексів цін на споживчі товари і послуги дозволяє прогнозувати динаміку цін на майбутній рік і передбачати відповідне підвищення оплати праці в колективних договорах. У тих країнах, де індексація оплати праці не застосовується (більшість індустриально розвинених країн) чи навіть заборонена законом (Німеччина), цей кошук розраховується тільки офіційною статистикою, її дані цілком влаштовують усіх учасників соціально-трудоких відносин. У тих країнах, де діє закон про індексацію (Італія), профспілки розраховують альтернативний кошук і самі відстежують динаміку цін, що є дуже дорогою справою.

Мінімальний споживчий кошук як соціальний індикатор застосовується для визначення нижньої межі малозабезпеченості, абсолютної кількості бідних людей, що знаходяться за цією межею, визначення одержувачів мінімального гарантованого доходу, а також для визначення об'єктивної основи для розрахунку мінімальної заробітної плати, мінімальної пенсії, деяких видів мінімальних соціальних виплат.

Так, у Японії всі 47 префектур мають власний рівень мінімальної заробітної плати, що встановлюється щорічно з урахуванням мінімального кошука для даної префектури і на основі пе-

реговорів трьох незалежних сторін: підприємців, об'єднання осіб найманої праці і представників громадськості. У тому разі, якщо вони не зможуть дійти взаємної згоди, на поточний рік рівень мінімальної зарплати залишається на рівні попереднього року. Такі «специфічні» правила соціально-трудових відносин свідомо змушують суб'єктів цих відносин іти на компроміси.

У нашій країні розрахунок мінімального кошика на офіційній і, головне, систематичній основі було впроваджено лише наприкінці 1980 років, тому ні офіційні, ні статистичні органи не мають у своєму розпорядженні достатньо представницьких динамічних рядів, що дозволяють робити прогнози; крім того, практично відсутні достовірні дані про кошики на регіональному рівні. До речі, частка продовольства в споживчому кошику також чітко ранжирує країни за рівнем розвитку. Так, в індустріально розвинених країнах частка витрат на продовольство в загальних витратах родини (кошик для родини) ніяк не може перевищувати одну третину всіх витрат.

Мінімальний гарантований дохід, здавалося б, не має відношення до трудових відносин. Він називається гарантованим, оскільки гарантується всім родинам і членам суспільства, як правило, незалежно від їхньої участі в праці, і надається у вигляді додаткової допомоги. Уперше мінімальний гарантований дохід було введено в Данії (1933) та Англії (1948) під впливом ідей Дж. Кейнса. Особливого поширення він набув у 60-ті роки у зв'язку з так званим феноменом «нових бідних». Розраховується величина мінімального гарантованого доходу двома шляхами: або за допомогою описаного кошика, набір товарів у якому орієнтований на відтворення мінімального рівня життя індивіда, або як відсоток від законодавчо встановленої зарплати.

Безумовно, важливе місце належить соціальним індикаторам, що відбивають *стан виробничого середовища, якість умов праці*. У нашій країні вони традиційно розглядаються як гранично допустимі норми концентрації шкідливих речовин, шкідливих умов праці і т.д. Водночас наприкінці 80-х років здійснювалися спроби вирішити питання більш цивілізованим шляхом і створити нормативи-орієнтири для майбутнього, які б відображали «знижувальну» динаміку процесу.

Для України в найближчі роки найважливішими нормативами залишаться *мінімальні розміри заробітної плати і пенсії*. Протягом значного періоду, коли розрахунок прожиткового мінімуму не здійснювався, за винятком спорадичних спроб окремих дослідницьких організацій, мінімальна заробітна плата змінювалася

рідко, а мінімальний рівень пенсії відставав від неї. У період росту інфляції в 1992–1993 рр., навпаки, мінімальний рівень пенсії систематично перевищував рівень мінімальної зарплати, що насправді вело до підриву стимулів до праці і до зайвих складностей у соціально-трудовах відносинах.

Ринкова система господарювання змінює не тільки економічну політику управління господарством, але й вимоги до робочої сили, формує нову політику господарської мотивації. Процес переходу до нових цінностей у житті суспільства відбувається не зовсім гладко. Постійно дає про себе знати гостра суперечність між необхідністю проведення жорсткої економічної політики і розкріпачення ринкових механізмів та недостатнім «запасом міцності» соціального захисту людей.

Система соціальних гарантій у сфері праці. Система соціального захисту населення може бути ефективною за умови її диференціації та адресності.

У вітчизняних публікаціях зустрічається безліч трактувань поняття «соціальний захист» і реальності, що ним позначається. Сама *система соціального захисту* в широкому сенсі – це система правових, соціально-економічних і політичних гарантій, що створюють умови для забезпечення засобів існування:

- працездатним громадянам – за рахунок особистого трудового внеску, економічної самостійності і підприємництва;
- соціально незахищеним верствам – за рахунок держави, але не нижче встановленого законом прожиткового мінімуму.

Це та інші трактування містять елементи, які відбивають різні сторони сутності соціального захисту і спираючись на які можна повною мірою розкрити зміст поняття у вузькому значенні: *соціальний захист* – це система законодавчих, соціально-економічних і морально-психологічних гарантій, засобів і заходів, завдяки яким створюються рівні для членів суспільства умови, що перешкоджають несприятливим впливам середовища на людину, забезпечують гідну і соціально прийнятну якість життя.

Соціальний захист являє собою, з одного боку, функціональну систему, тобто систему напрямків, за якими він здійснюється, а з іншого – інституціональну систему, тобто систему інститутів, що його забезпечують (держава, суд, профспілки та інші громадські організації).

Глибокі соціально-економічні перетворення, що відбуваються в Україні, спрямовані на утвердження ринкової економіки і на-

дають проблемі забезпечення ефективного соціального захисту громадян взагалі і працівників підприємств зокрема надзвичайної актуальності. З одного боку, ці перетворення посилюють соціальний захист громадян, але з іншого – вимагають активізації зусиль щодо здійснення соціального захисту в деяких важливих аспектах життєдіяльності: захист від безробіття, інфляція, матеріальна незабезпеченість значної частини громадян і т.д.

Мета соціально-політичних перетворень в Україні – утвердити справді громадянське суспільство. Останнім часом у літературі цій проблемі приділяється багато уваги, здійснюються спроби, і небезуспішні, з'ясувати характеристики цієї багатогранної системи. На жаль, поки в Україні ця мета не знаходить належної реалізації. Об'єктивна потреба породжує необхідність посилення соціального захисту за широким спектром напрямків. Але головним залишається захист від зниження життєвого рівня трудящих та безробіття, а на конкретному підприємстві – це турбота про умови і зміст праці, організацію і систему оплати праці співробітників. Багато важливих функцій щодо соціального захисту працюючого населення здійснюються саме на рівні підприємства, хоча соціальний захист є провідним напрямком діяльності цілої системи соціальних інститутів.

Питання для самоперевірки і контролю

1. У чому полягає сутність соціально-трудова відносин?
2. Як ви розумієте суспільне регулювання процесу становлення соціально-трудова відносин?
3. Сформулюйте визначення патерналізму, охарактеризуйте цей тип відносин.
4. Назвіть принципи програмно-нормативної регламентації соціально-трудова відносин.
5. Що таке соціальні індикатори, яку функцію вони виконують? Наведіть приклади найбільш важливих соціальних нормативів.
6. Що являє собою соціальний захист у широкому і вузькому значенні?

Соціальне партнерство

Соціальне партнерство – це система взаємозв'язків між робітниками (їх представниками) і роботодавцями (їх представниками), яка дозволяє враховувати двосторонні інтереси, досягати згоди із соціально-трудова і соціально-економічних питань, що укладаються в колективних договорах.

Соціальне партнерство не означає прагнення до цілковитої згоди з роботодавцями або, навпаки, до постійних гострих конфліктів. Воно має бути спрямоване на вироблення позицій і досягнення угоди, яка б дозволила задовольнити інтереси сторін у конкретних умовах, домогтися компромісу.

Принципи соціального партнерства. Перші і найбільш повні принципи соціального партнерства сформульовані втілені в практику Міжнародною організацією праці (МОП), яка була створена в 1919 році. МОП – організація з унікальними принципами тристороннього представництва, яка об'єднує делегатів урядів, підприємців та працівників. Принцип тристороннього представництва дістав назву *трипартизм*.

Тристоронність пронизує всю діяльність МОП при вирішенні трудових та інших соціально-економічних питань. На практиці трипартизм означає, що держава, підприємці, профспілки є різними ланками. Вони незалежні один від одного, кожний виконує окремі функції і несе свою відповідальність.

Термін «трипартизм» охоплює такі питання в системі соціального партнерства:

- двосторонні колективні договори;
- тристоронні колективні консультації та переговори між державою, підприємцями та робітниками;
- трудові конфлікти та їх урегулювання;
- участь працівників у прийнятті різноманітних рішень на підприємствах.

Цивілізовані відносини між партнерами повинні підтримуватись відповідно до принципів, які були розроблені Міжнародною організацією праці. Нижче подано найважливіші з них.

Перший принцип: загальний та міцний мир може бути досягнутий лише на основі соціальної справедливості.

Другий принцип: ненадання в будь-якій країні робітникам людських умов праці є перешкодою для інших країн, які прагнуть поліпшити становище трудящих.

Третій принцип: свобода слова і свобода об'єднання є необхідними умовами постійного прогресу.

Четвертий принцип: злиденність у будь-якому місці є загрозою для загального благополуччя.

П'ятий принцип: усі люди незалежно від раси, віри та статі мають право на матеріальне благополуччя і духовний розвиток в умовах свободи, стабільності в економіці та рівних можливостей.

Шостий принцип: повна зайнятість і підвищення життєвого рівня.

Сьомий принцип: у соціально-моральному розумінні праця не є товаром.

Поряд із загальними принципами МОП можна також виділити специфічні *принципи організації роботи партнерів*. Такими принципами є:

- дотримання норм законодавства;
- повноважність представників сторін;
- рівноправність, свобода вибору і обговорення питань;
- добровільність сторін у прийнятті на себе зобов'язань;
- реальність виконання обов'язків;
- контроль і відповідальність за їх виконання.

Цих принципів необхідно дотримуватись на всіх рівнях системи соціального партнерства – від державної до конкретних організацій.

Сутність, зміст і методи соціального партнерства. *Сутність соціального партнерства* полягає в тому, що трудові суперечки і соціальні конфлікти між найманими працівниками і роботодавцями вирішуються шляхом співробітництва через узгодження їхніх інтересів, взаємні поступки за посередництвом держави. Характерними *рисами* соціального партнерства є:

- 1) пріоритет застосування мирних методів у вирішенні соціально-трудоових проблем і конфліктів;

- 2) участь представників найманих працівників в управлінні виробництвом (промислова демократія);
- 3) узгодження між трьома партнерами соціально-економічної політики, особливо політики доходів;
- 4) встановлення і зміна соціальних стандартів: мінімальної зарплати, пенсії і стипендії на основі узгодження між трьома партнерами.

Фактично сутність соціального партнерства обумовлює і його зміст, а саме:

- спільний розгляд і узгодження робітниками і роботодавцями соціально-трудової політики на всіх рівнях суспільного виробництва на основі підвищення ефективної праці;
- визначення критеріїв соціальної справедливості і встановлення гарантій захисту ефективності праці суб'єктами соціального партнерства;
- переважно переговорно-договірний характер взаємовідносин між представниками робітників і роботодавців при підготовці відповідних угод, а також при подоланні розбіжностей.

Серед *методів*, що практикуються в системі соціального партнерства, відзначимо:

- переговори, пріоритет примирливих, компромісних методів і процедур;
- застосування страйків та інших протестно-силових методів, коли вичерпані мирні засоби.

Соціальне партнерство – це ідеологія, форми і методи узгодження партнерів (соціальних груп) для забезпечення їх конструктивної взаємодії. Стійкість суспільної системи та ефективність ринкової економіки залежать насамперед від характеру взаємин підприємців і найманих працівників.

Угоди і договори. Слід зазначити, що в цілому соціальне партнерство реалізується через систему переговорів та укладання угод на державному, територіальному, галузевому і професійному рівні, а також колективних договорів на підприємствах (в організаціях, закладах).

Представниками сторін для укладання договорів можуть бути:

- працівники, інтереси яких представляють профспілки, або інші уповноважені ними особи;
- роботодавці, їх інтереси представляють спілки роботодавців або відповідні міністерства, відомства, інші органи влади;

- державні органи виконавчої влади, що діють як представники загальнодержавних інтересів.

Угоди і колективні договори виконують три функції:

- 1) *захисна для найманих працівників* – суть цієї функції в тому, що роботодавець не може використати свою владу, щоб змінити умови праці на шкodu працівникові;
- 2) *організаційна* – означає стандартизацію трудових відносин і прозорість витрат на утримання штату;
- 3) *мирна* – спрямована на те, щоб на період дії договору не допустити трудових конфліктів і висування нових вимог з питань, які вже включені в угоду і колективний договір.

Багаторівнева система колективно-договірного регулювання соціально-трудоxих відносин дозволяє на основі співпраці і компромісів погодити інтереси головних суб'єктів сучасних економічних процесів – роботодавців і найманих працівників – за посередництва держави.

Досягнення рівноваги в трудових відносинах між їх суб'єктами (учасниками) є головним для держави, тому здійснюється через державу і керується законодавством. Практично баланс інтересів між партнерами у сфері виробництва і послуг у ринковій економіці знаходить своє відображення в колективному договорі (угоді) різних рівнів і в індивідуальних трудових договорах (контрактах).

Угода визначає згоду та позиції сторін щодо основних принципів проведення соціально-економічної політики. Вона укладається на рівні держави між представниками профспілок, роботодавців і влади. У ній передбачається положення про принципи регулювання соціально-трудоxих відносин, у тому числі у сфері розвитку ринку праці і зайнятості населення, у сфері оплати праці найманих працівників, доходу і рівня життя населення, його соціального захисту, соціального забезпечення і соціального страхування.

Для регулювання соціально-трудоxих відносин, ведення колективних переговорів і підготовки проекту угоди створюється постійна тристороння комісія (ТК), до якої входять представники профспілок та їх об'єднань, об'єднань роботодавців і державних органів виконавчої влади.

Галузева тарифна угода укладається між галузевими профспілками і галузевою спілкою роботодавців, визначає узгодження позицій сторін за основними принципами соціально-економічної політики в галузі, спільні дії учасників угоди щодо їх реалізації.

Так, у тарифній угоді встановлено мінімальний розмір тарифної ставки для робітників першого розряду, вона гарантує підвищення, згідно із законодавством, розмірів компенсаційних виплат за вимушені простої не з вини робітника.

Спеціальні угоди стосуються конкретно соціально-економічних проблем на регіональному рівні. Вони укладаються між представниками органів найманих працівників (як правило, територіальних організацій профспілок, об'єднань роботодавців тощо).

Роботодавці і робітники підприємств і організацій, які знаходяться в даному регіоні, у процесі переговорів про умови праці та інші аспекти соціальної політики виходять з економічних умов виробництва на даній території та адекватних їм соціально-трудових відносин.

Колективний договір як правовий акт, інструмент колективно-договірного регулювання соціально-трудових відносин між працівниками тієї чи іншої організації та їх роботодавцями визнає узгодження позицій сторін з вирішення важливих питань щодо умов і оплати праці, соціальних виплат і компенсацій, соціального забезпечення і страхування. Цей документ призначений фіксувати зобов'язання і відповідальність сторін за виконання їх основних положень.

Колективний договір між адміністрацією підприємства та його профспілкою або іншими представниками інтересів робітників, як правило, доповнює і розвиває норми, прийняті в галузевому територіальному і генеральному договорі, конкретизує їх. При цьому береться до уваги фінансовий стан підприємства та організації, стан соціально-трудової сфери колективу.

Роль профспілок у системі соціального партнерства. Важливим напрямком у вивченні соціального партнерства є розгляд ролі всіх партнерів: профспілок – як представників найманих працівників; об'єднань підприємців – як представників роботодавців; держави – третьої сторони в системі соціального партнерства.

Професійні спілки в системі соціального партнерства захищають інтереси найманих працівників. Профспілки відіграють ініціативну роль у розробці трудового і соціального законодавства, проведенні колективних переговорів, укладанні колективних договорів та угод. Ця ініціатива обумовлена тим, що інтереси працівника і роботодавця не збігаються і сили їх нерівні.

Сьогодні профспілки знаходяться в процесі реформування. Зокрема, подібнення профспілок призвело до:

- розпаду єдиного профспілкового руху;
- посилення суперництва між галузевими і регіональними, первинними і вторинним структурами;
- скорочення або втрати матеріальної і фінансової бази профспілкового руху;
- плінності професійних кадрів, зниження інтелектуального потенціалу та рівня роботи профспілкових організацій.

Роль держави. Соціальне партнерство практично неможливе без участі держави, яку представляють органи і представники влади. Таким чином, третя сторона в системі партнерства – це держава. Місце держави в соціальному партнерстві визначається не тільки загальноекономічними і регулювальними функціями. Вона виступає в трьох ролях: основного власника, законодавця і арбітра (посередника).

Держава була і продовжує залишатися власником і роботодавцем. В умовах соціального партнерства роль держави полягає, зокрема, у розробці трудового і соціального законодавства.

У соціальному партнерстві держава здійснює *функції*:

- гаранта громадських прав;
- регулятора системи соціально-трудова відносин;
- учасника в переговорах і консультаціях у рамках тристоронніх соціально-трудова відносин;
- вирішення колективних конфліктів шляхом примирення, посередництва і трудового арбітражу;
- законодавчого закріплення угод, досягнутих соціальними партнерами;
- координатора в процесі розробки і реалізації регіональних угод;
- арбітражу, примирення і посередника в рамках соціального партнерства.

Роль об'єднань підприємців. Розвиток ринкових відносин призвів до того, що необхідність регулювання і координації своєї діяльності почала усвідомлюватися і самими підприємцями. Теоретично і практично було доведено, що врахування інтересів як найманих робітників, так і всього суспільства, може і збільшує витрати на конкретному підприємстві, але в цілому підвищує конкурентоспроможність продукції підприємства, створює певний імідж для всіх підприємств даної країни на зовнішніх ринках. З іншого боку, надмірні вимоги профспілок і реалізація державою

занадто великих соціальних програм, що потребують значних коштів і відповідно податків, можуть призвести до зниження конкурентоспроможності продукції як на внутрішньому, так і на зовнішніх ринках. Процес пошуку балансу інтересів став усвідомленою необхідністю.

У відповідь на дії профспілок і держави підприємці почали створювати *об'єднання*, покликані допомагати їм відстоювати свої інтереси. Слід розрізнати виробничі об'єднання, що діють як підприємства і створені для одержання прибутку, і об'єднання підприємців, що діють як добровільні громадські організації.

Значення підприємницьких об'єднань визначається тим, наскільки успішно вони можуть виконати свої основні *цілі*:

- аналіз соціально-економічної ситуації, боротьба за створення сприятливих умов для підприємницької діяльності;
- вироблення стратегії та єдності дій, розв'язання конфліктів у самому підприємницькому середовищі;
- представництво і захист інтересів підприємців у відносинах з державою, органами влади різних рівнів;
- рецензування та експертиза законодавчих актів;
- вироблення стратегії у відносинах із найманими робітниками та їх організаціями;
- надання членам об'єднань різного роду послуг (інформаційних, консультаційних, вивчення і формування громадської думки і т.д.).

У більшості країн з розвинутою ринковою економікою об'єднання підприємців мають досить великий досвід участі у формуванні і проведенні як економічної, так і соціальної політики, представлени інтересів своїх членів у взаєминах із профспілками і державою.

Колективний трудовий спір. Вирішення колективного трудового спору здійснюється за кілька етапів. Спочатку спір розглядається узгоджувальною комісією; якщо їй вдається досягти згоди, то сторони продовжують узгоджувальні процедури з участю посередника. Основна мета посередника – добровільне вирішення сторонами спору неврегульованих розходжень. Він створює умови для успішного вирішення колективного трудового спору зусиллями самих сторін. Якщо з допомогою посередника колективний трудовий спір так і не вдалося врегулювати, то відбувається перехід до другого етапу – розгляду колективних спорів у трудовому арбітражі.

Якщо узгоджувальна процедура не привела до вирішення колективного трудового спору, то робітники вправі використовувати зібрання, мітинги, страйки, анкетування.

Страйк – це тимчасова добровільна відмова працівників від виконання їхніх трудових обов'язків з метою вирішення колективного трудового спору.

Історія формування соціального партнерства на основі трипартизму. Соціальне партнерство склалося в результаті тривалого історичного розвитку відносин між працею і капіталом як найбільш оптимальна форма регулювання соціально-трудова відносин. Інститут соціального партнерства вперше виник у розвинених країнах Заходу, потім поширився на постсоціалістичні держави та країни, що розвиваються. Він проникає в усі сфери громадського життя: економічну, соціальну, політичну.

Проблеми соціального партнерства звичайно розглядаються на основі післявоєнного досвіду країн Західної Європи, особливо ФРН. Однак провідні ідеї узгодження інтересів капіталістів і працівників були сформульовані значно раніше.

Щоб зрозуміти сутність соціального партнерства, необхідно виходити з історії взаємин між основними класами суспільних систем. Протягом тисячоліть ці відносини були антагоністичними (раби – рабовласники, кріпаки – феодали, робітники – капіталісти). Повстання рабів, селянські війни, соціальні революції належать до тих подій, що досить помітно впливали на хід світової історії. Тільки в другій половині ХХ ст. у розвинених країнах припинилися спроби насильницької зміни суспільного ладу.

Для розв'язання соціальних конфліктів у науковій літературі пропонувалися два принципово різних способи:

- 1) знищення приватної власності на засоби виробництва, державне управління підприємствами;
- 2) узгодження інтересів власників і найманих працівників.

Перший шлях найбільш послідовно виражений марксистами, що виходять з непримиренності інтересів капіталістів і робітників. Це постійно підкреслювалося навіть у термінології. Так, у передмові до третього видання «Капіталу» Ф. Енгельс з обуренням писав, що застосовувані в німецькомовній економічній літературі терміни *Arbeitgeber* (роботодавець) і *Arbeitnehmer* (той, що бере роботу) маскують відносини експлуатації.

Можливості узгодження класових інтересів розглядалися в працях авторів різної політичної орієнтації: соціалістів, утопістів, лібералів, християнських соціалістів та ін.

Однією з перших праць, присвячених сутності й умовам суспільної угоди, є «Суспільний договір» Ж.Ж. Руссо. У цьому трактаті, опублікованому в 1762 р., розглядається суспільство, засноване на законах, перед якими всі рівні і які оберігають особисту свободу кожного громадянина. На думку Руссо, досконале законодавство не можна створити в результаті боротьби партій, члени суспільства можуть виступати тільки від свого імені, закони мають прийматися в результаті плебісциту, держава повинна бути невеликою за територією (зразок – Швейцарія). Важливою умовою функціонування суспільного договору є високий рівень громадської зрілості населення. Роль законодавства підкреслювали багато сучасників Руссо. Зокрема, Ф. Кене вважав, що не люди, а закони повинні керувати державою.

Проблеми узгодження інтересів соціальних груп були центральними в публікаціях і практичній діяльності Ш. Фур'є, А. Сен-Сімона, Р. Оуена. Їхні ідеї охоплюють найважливіші сфери життя суспільства: виробництво, обмін, розподіл, виховання, навчання, побут та ін. Зокрема, Фур'є пропонував розподіляти чистий дохід між капіталом та талантом і працею в пропорції: 4/12; 3/12; 5/12. Хоча названі автори більше 150 років є об'єктом критики як «справа», так і «зліва», їхня роль у розвитку соціального партнерства із сучасних позицій видається однією з найбільш значимих.

Праці Фур'є, Сен-Сімона, Оуена вплинули на багатьох економістів, у тому числі на одного з найбільших ідеологів ХІХ ст. – Джона Стюарта Мілля, який вважав достоїнством пропозицій Фур'є забезпечення конструктивного співробітництва праці і капіталу. Д.С. Мілля був, очевидно, одним із перших, хто використовував термін «партнерство» стосовно соціальних відносин. Він писав із цього приводу: «Відносини... між господарями і працівниками будуть поступово витіснені відносинами партнерства в одній із двох форм: у деяких випадках відбудеться об'єднання робітників із капіталістами, в інших... об'єднання робітників між собою».

Оскільки основною метою соціального партнерства є забезпечення стійкого еволюційного розвитку суспільства, важливо визначити умови, за яких такий розвиток може стати можливим. Ці умови були розглянуті ще у 20-х роках ХХ століття Питиримом Сорокіним. Він установив, що *стійкість суспільної системи* залежить від двох основних параметрів: рівня життя більшості населення і ступеня диференціації доходів. Чим нижчий

рівень життя і чим більша різниця між багатими та бідними, тим популярніші заклики до повалення влади і передання власності з відповідними практичними діями.

Свої висновки П. Сорокін ілюстрував прикладами з історії стародавнього світу, середніх віків, історії церкви, новітньої історії. При цьому у всіх випадках виявлялося, що ідеологи і вожді бідноти після здобуття влади досить швидко змінювали свої переконання, ставали багатими людьми і переконаними захисниками привілеїв нових господарів.

На розвиток ідеї соціального партнерства істотно вплинули німецькі економісти Вільгельм Ріппі (1899–1966), Альфред Мюллер-Армак (1901–1978) і Людвіг Ерхард (1897–1977). Ці автори створили концепцію соціального ринкового господарства, яка виходить з поєднання конкуренції, економічної волі підприємців і активної ролі держави в перерозподілі доходів та організації соціальної сфери.

Теоретичні аспекти соціального ринкового господарства обумовлені класичною проблемою встановлення функцій держави в умовах економіки, керованої «невидимою рукою» ринку. Ця проблема обговорювалася ще А. Смітом, який доводив, що держава повинна займатися в основному підтриманням суспільного порядку і захистом країни. Інакше кажучи, Сміт і його послідовники відводили державі роль «нічного сторожа» (вираз Ф. Лассалю).

Соціальне партнерство в країнах з розвинутою економікою. Хоча ступінь втручання держави в економіку розвинених країн різний, у даний час усі ці країни мають системи соціального забезпечення, допомоги безробітним, їх перепідготовки і т.д. По суті, у всіх розвинених країнах діють системи соціального ринкового господарства. У ФРН втручання держави в перерозподіл доходів здійснюється більш активно, ніж у США. Це виявляється, зокрема, у більш високих ставках податків від прибутку підприємства.

Організація соціального партнерства у ФРН є одним із найважливіших аспектів організації соціального ринкового господарства. Відносини партнерства здійснюються як між роботодавцями і роботоотримувачами, так і між поколіннями (при організації пенсійного забезпечення).

Дію сучасних систем соціального партнерства доцільно оцінювати з позицій наведених вище умов стійкості держави, сформульованих П. Сорокіним.

Перша із цих умов – рівень життя більшості населення. У даний час абсолютна більшість жителів розвинених країн

забезпечені харчуванням, житлом, предметами першої необхідності. Так, у ФРН понад 80% родин мають автомобіль, кольоровий телевізор, пральний автомат, пиросос, забезпечені телефонним зв'язком. В усіх розвинених країнах діють програми і фонди допомоги безробітним, малозабезпеченим, інвалідам і особам похилого віку.

Друга умова стійкості – диференціація доходів. У більшості розвинених країн доходи 20% найбільш бідних і найбільш багатих родин різняться не більш ніж у 10 разів. Основну частину населення складає середній клас, що має досить високий рівень життя й абсолютно не схильний до радикальної зміни суспільної системи, особливо до перерозподілу власності.

Таким чином, якщо виходити з умов П. Сорокіна, то в розвинених країнах немає економічних передумов для будь-яких істотних порушень стійкості суспільного ладу.

Крім економічних, важливу роль також відіграють психологічні передумови і культурні традиції стійкості держави. В останні десятиліття населення розвинених країн орієнтоване на пошук соціальних компромісів. Основна частина жителів воліє вирішувати суспільні проблеми раціоналістично, без крайностей, на основі правил, визначених існуючими законами.

Завдяки ідеології соціального партнерства профспілки та інші представники найманих працівників почали усвідомлювати свою відповідальність не тільки за рівень заробітної плати, але й за ефективність господарства.

Хоча проблеми соціального партнерства найчастіше розглядаються на основі досвіду країн Західної Європи, співробітництво підприємців і найманого персоналу є характерним також для Японії та багатьох корпорацій США. Керівник всесвітньо відомої корпорації «Соні» Акіо Моріто неодноразово підкреслював, що управління його фірмою здійснюється за принципом «Усі ми – одна родина». І це не просто гучні слова. За ними стоїть досить чітка організаційна система, що змушує кожного робітника та інженера думати про інтереси фірми, як про власні. Японські компанії при погіршенні ділової кон'юнктури роблять усе можливе, щоб зберегти персонал, не допустити звільнень. Якщо фірма зазнає збитків, то зниження зарплати починається з верхніх щаблів адміністративних сходів.

Економічною основою соціального партнерства є оцінка внеску різних соціальних груп у створення доходу підприємства і національного доходу країни.

Динаміка росту реальної заробітної плати робітників та службовців у розвинених країнах відповідає динаміці росту продуктивності праці. У свою чергу, зростання продуктивності є наслідком реалізації нових наукових, технічних і підприємницьких ідей. Оскільки реальна заробітна плата протягом післявоєнного часу збільшувалася за одночасного скорочення тривалості робочого року і практично незмінної інтенсивності праці, то немає підстав стверджувати, що результат праці тих, хто зайнятий переважно некваліфікованою працею (робітники, конторський персонал і т.д.), перевищує витрати на їх заробітну плату. Перевищення результатів праці над витратами характерне для кваліфікованої праці. Це стосується насамперед винахідників, раціоналізаторів і багатьох підприємців. Однак у даній категорії працюючих результати праці є наслідком особливого дару природи – творчих здібностей, можливості реалізації яких є одним із найбільш істотних мотивів творчої діяльності.

Таким чином, у розвинених країнах можна відзначити тенденцію до зростання справедливого обміну результатами праці різних соціальних груп, що є важливою передумовою соціального партнерства. Досвід післявоєнних десятиліть показує, що наближення до соціальної справедливості практично можливе не шляхом зрівняння доходів, а в результаті підвищення ефективності виробництва на основі реалізації творчого потенціалу людини.

При цьому організація справедливої оплати може стати одним із факторів зростання ефективності. Про це свідчить досвід Швеції щодо застосування так званої *егалітарної політики заробітної плати*. Сутність цієї політики полягає в тому, що робітники та службовці певної кваліфікації за певних умов праці одержують ту саму заробітну плату незалежно від фінансового становища (прибутковості) підприємства. Це принципово відрізняє «шведський варіант» від класичного капіталізму, за якого ті, хто працюють на процвітаючій фірмі, заробляють набагато більше від своїх колег, зайнятих на менш прибуткових підприємствах.

Здійснення принципу рівної оплати за рівну працю є одним із тих факторів, що забезпечують підвищення ефективності економіки шляхом вибракування нерентабельних виробництв. Це означається тим, що господар такого підприємства не має можливості підвищити свій прибуток за рахунок зниження заробітку працівників. При закритті нерентабельного заводу держава гарантує його персоналу перепідготовку і зайнятість на інших виробництвах. Отже, егалітарна політика оплати праці негативно позначається в основному на власниках нерентабельних підприємств.

Усім іншим ця політика вигідна. Її важливою перевагою є стабільність суспільної атмосфери в країні і мінімальний рівень конфліктів між різними верствами суспільства.

На основі викладеного можна констатувати, що в даний час у розвинених країнах існують передумови, необхідні для реалізації ідей соціального партнерства.

Проблеми розвитку соціального партнерства в Україні. В Україні ситуація значно менш сприятлива. Насамперед це стосується умов стійкості, сформульованих П. Сорокіним. Рівень життя половини жителів України до кінця 90-х років ХХ ст. не перевищував фізіологічного мінімуму. При цьому диференціація доходів, за даними Міністерства праці, у 1,5–2 рази вища, ніж у розвинених країнах. Переважна частина населення негативно оцінює сформований розподіл доходів і власності.

За цих умов, відповідно до висновків П. Сорокіна, дедалі більшої популярності набувають ідеї насильницького переділу власності. Зростання соціальних суперечностей стає перешкодою підвищенню продуктивності праці і рівня життя. Досвід розвинених країн щодо вирішення соціальних проблем шляхом переговорів представників працівників і власників за посередництвом держави, безумовно, корисний для України. Однак цей досвід необхідно використовувати з урахуванням специфіки вітчизняних умов.

Інтереси головних суб'єктів ринку праці – найманих працівників і підприємців – значною мірою є протилежними. Роботодавець намагається якнай дешевше купити повноцінну робочу силу і підтримувати її ціну на рівні інтересів свого підприємства, а працівник хоче отримати за свою працю таку заробітну плату, яка б забезпечила високий рівень його життя та умови для нормальної праці. Водночас інтереси працівників і підприємців частково збігаються. Так, роботодавець зацікавлений мати стабільний склад кваліфікованих працівників для забезпечення ефективної роботи підприємства. Найманий працівник також зацікавлений у стабільній роботі підприємства, випуску конкурентоспроможної продукції, адже це гарантує йому зайнятість і певний рівень доходу.

Збалансувати зацікавленість обох сторін шляхом переговорів і пошуку компромісу допомагає система соціального партнерства. Її головна суспільна функція полягає в тому, щоб, незважаючи на розбіжності в зацікавленості, знайти можливість для нейтралізації індивідуального і групового егоїзму як підприємців, так і працівників, запобігати руйнівним страйкам і створювати умови, з одного боку, для забезпечення належного рівня доходів найманих працівників, а з іншого – для динамічного розвитку виробництва.

Громадянське суспільство в Україні ще тільки формується. Відбуваються глибокі зміни в соціальній структурі населення. Традиційні та нові соціальні верстви лише з'ясовують свої інтереси в нових умовах і відшуковують можливості їх захисту. Замість правової держави маємо поки що розгул правового нігілізму та злочинності.

Відсутні також належні економічні передумови для соціального партнерства, яке можливе тільки в ринковому середовищі за наявності розвиненого ринку праці та цивілізованих ринкових відносин.

Більшість зайнятих становлять наймані працівники. Отже, їх інтереси слід відносити до найголовніших національних пріоритетів, і це має бути відображене в державній соціально-економічній політиці.

Основні соціальні партнери – це роботодавці, профспілки і держава. *Роботодавцями* в Україні є переважно монополісти, які намагаються безперервно підвищувати ціни та скорочувати виробництво. Саме для цього, а не для підвищення ефективності, поліпшення асортименту та якості продукції вони намагаються позбутися контролю держави.

В Україні з'явився прообраз класу фінансових і торговельних посередників (комерційні банки, біржі, торговельні фірми і т.ін.). Цей клас має інші пріоритети порівняно з державним «директорським корпусом». Реально діючий нині господарський механізм визначається, з одного боку, співвідношенням сил промислових монополій та комерційних структур, а з іншого – політично припустимими межами падіння виробництва та зростання інфляції.

Професійні спілки найманих працівників мають багато спільного з інтересами директорату. Директорат підприємств разом з трудовими колективами зацікавлений у посиленні самостійності та зміцненні монополізму у своїй галузі. Найбільш повне злиття монополістичних інтересів трудових колективів і директорату спостерігається в галузевих профспілках.

Найпотужнішим суб'єктом соціального партнерства нині є *держава*. Реалії свідчать, що виконавча влада як політична сила за сучасного стану справ в Україні не в змозі представляти справжні соціальні інтереси більшості населення.

Соціальне партнерство в Україні переходить зі сфери загальних міркувань у реальну політику. Поступово воно стає предметом діяльності владних структур, політичних партій, громадських організацій. Потроху зростає інтерес до нього серед широкого загалу. Поширюється усвідомлення того, що реформування

системи трудових відносин на основі соціального партнерства є невід'ємною складовою ринкової економіки.

Сутність соціального партнерства визначається у двох аспектах, які певною мірою доповнюють один одного. По-перше, соціальне партнерство – це особливий, специфічний тип відносин між соціальними групами, класами, суб'єктами виробництва, який дає змогу в умовах збереження соціального миру забезпечити баланс і реалізацію найважливіших соціально-трудо-вих інтересів. По-друге, соціальне партнерство – це метод, система взаємин, взаємодії між роботодавцями, державними органами і представниками найманих працівників, що ґрунтуються на колективних переговорах, пошуку взаємоприйнят-них рішень щодо регулювання трудових і соціально-економіч-них відносин.

Об'єднуючи зусилля держави, роботодавців і профспілок, сис-тема соціального партнерства дає змогу впливати на формування і ефективне використання трудового потенціалу. Цей вплив здій-снюється через реалізацію узгоджених економічних та соціаль-них програм, забезпечення гарантій у сфері зайнятості, оплати праці, регулювання умов наймання і звільнення працівників, ро-бочого часу і часу відпочинку, створення умов для професійного зростання працівників.

Можна виокремити такі *форми співпраці* в галузі соціального партнерства: консультації, переговори, укладання колективних договорів та угод, спільне розв'язання колективних трудових спорів, організацію примирних та арбітражних процедур, участь у роботі органів соціального партнерства, розгляд та вирішення претензій і розбіжностей, контроль за виконанням спільних домовле-ностей. Як показує практика співпраці в Україні та за її межами, існують також інші форми, зокрема, на виробничому рівні – участь працівників в управлінні виробництвом, у корпоративних право-вих діях (розподіл прибутку, доходів від власності тощо), в управ-лінні коштами обов'язкового соціального страхування та соціа-льного забезпечення тощо.

Соціальне партнерство виконує три *функції*:

- *організаційну* – гласність і чітко визначений порядок укла-дання угод, їх стандартизацію тощо;
- *захисну* – вирівнювання шансів працівників, недопущен-ня зміни умов праці не на користь працівника;
- *«миротворчу»* – на період дії угоди не допускаються тру-дові конфлікти, не висуваються нові вимоги.

Напрямами соціального партнерства є: залучення працівників до участі в управлінні виробництвом; укладання систем угод і колективних договорів; регулювання соціально-трудових відносин; проведення переговорів на національному, регіональному та місцевому рівнях.

Політика держави і профспілок у системі трипартизму та регулювання трудових відносин має бути зорієнтована на вирішення таких *основних проблем*:

1. *Досягнення внутрішньої консолідації сторін соціального партнерства для визначення своїх інтересів і вимог, місця в системі соціально-класової взаємодії. Йдеться про стосунки роботодавців і найманих працівників. Роботодавці всіх форм власності повинні створити представницькі органи для налагодження стосунків з представницькими органами найманих працівників і держави. На основі такої тристоронньої взаємодії через переговори, консультації та угоди мають розв'язуватися соціальні й трудові проблеми.*
2. *Визначення предмета соціального партнерства та питань, які слід обов'язково узгодити зі спеціальними партнерами, щоб запобігти діям в односторонньому порядку. Це такі питання, як оплата праці, зайнятість, ціни, податки, захист купівельної спроможності, інфляція, умови праці, охорона здоров'я, перекваліфікація у зв'язку з технологічною модернізацією та структурною перебудовою, приватизація, участь працівників в управлінні виробництвом та ін. Консультації з цих проблем між соціальними партнерами мають бути визнані обов'язковими, і тільки після них уряд може приймати певні рішення. Потрібно також чітко окреслити можливості застосування соціальними партнерами силових дій, визначити засоби запобігання конфліктів.*
3. *Створення розгалуженого механізму соціального партнерства (загальнонаціонального, галузевого, регіонального).*
4. *Створення правової бази, тобто закону про соціальне партнерство, системи відповідних урядових нормативних актів. У соціальному партнерстві слід враховувати рівень культури в суспільстві. Тоталітарна культура за радянських часів призвела до нівелювання свідомості всіх членів суспільства, до небажаних примітивних стереотипів: нетерпимості, пошуку ворога, байдужості, споживацьких нахилів. Ідея соціального партнерства має забезпечити*

противагу зростанню конфліктності в суспільстві. Але для цього потрібно, щоб ця ідея увійшла у свідомість широких мас.

Сторонами соціального партнерства є не самі соціальні сили, а їх уповноважені представники: органи державної влади та управління; об'єднання підприємців; об'єднання профспілок чи інших представницьких організацій трудящих.

Державні функції щодо соціального партнерства:

- гарантування основоположних прав працівників, профспілок, підприємців. Ці права забезпечуються насамперед через вироблення правових основ та організаційних форм соціального партнерства, правил взаємодії сторін, установлення (визначення) обґрунтованого розміру мінімальних соціально-трудоваих стандартів (мінімальної зарплати, соціальних пільг і гарантій тощо);
- участь у соціальному партнерстві в ролі зацікавленої сторони на переговорах і консультаціях з метою вироблення чи впровадження в життя соціально-економічної політики. Це досягається шляхом установлення орієнтирів або гранично допустимих доплат до заробітної плати, заморожування заробітної плати або примусового продовження колективних договорів;
- регуляція системи соціально-трудоваих відносин через встановлення правових норм, які захищають права профспілок і трудящих, організаційні та процедурні правила колективних переговорів та врегулювання трудоваих конфліктів.

Функції роботодавця:

- організаторські – створення умов для вироблення угод, які законодавчо закріплюють і забезпечують контроль за їх дотриманням;
- арбітражні – примирення під час вирішення колективних конфліктів між працівниками і роботодавцями, оскільки в такому разі адміністративні процедури коштують для конфліктуючих сторін значно дешевше, ніж судовий процес.

Підприємці (роботодавці), захищаючи свої інтереси і права власників засобів виробництва, у соціальному партнерстві проводять науково-технічну та економічну політику, забезпечують розвиток виробництва без різких потрясінь і руйнівних конфліктів. На підприємців покладається основний тягар відповідальності

за результати господарювання, забезпечення належних умов праці й соціального захисту працюючих.

Профспілки як захисники і виразники інтересів найманих працівників мають виборювати й захищати соціальні, економічні та професійні права робітників і службовців, відстоювати соціальну справедливість, сприяти створенню належних умов праці й життя для людини, організації ефективної та стабільної зайнятості.

Соціальне партнерство функціонує на різних рівнях: національному, галузевому, територіальному (регіональному), безпосередньо на рівні підприємства. Відповідно можна виділити й *рівні регулювання соціально-трудових відносин*:

- 1) *національний*: державне регулювання – через акти законодавства; договірне – через генеральну угоду і рішення органів соціального партнерства;
- 2) *галузевий*: державне регулювання – через акти центральних органів виконавчої влади; договірне – через галузеві колективні угоди і рішення галузевих органів соціального партнерства;
- 3) *територіальний*: державно-комунальне регулювання – через рішення органів виконавчої влади і місцевого самоврядування; договірне – через регіональні угоди та рішення територіальних органів соціального партнерства;
- 4) *виробничий*: адміністративне регулювання – через рішення власників і уповноважених ними органів; договірне – через колективний договір, консультації, переговори, індивідуальний трудовий договір.

Злагодженість дій усіх ланок єдиної системи соціального партнерства забезпечується чітким розподілом функцій і визначенням проблем, що мають бути розв'язані на кожному рівні.

Для успішного проведення тристоронніх переговорів на національному рівні держава, роботодавці та профспілки заздалегідь домовляються про усвідомлене бажання сторін досягти взаєморозуміння, погоджуватися на компроміси, створювати умови для соціального миру.

Держава повинна розуміти свою подвійну роль на переговорах, де вона виступає власником значної частини засобів виробництва, законодавцем та гарантом соціального миру в суспільстві. Для успішного ведення переговорів і переконання партнерів потрібно, щоб державні органи, парламент і уряд розробили законодавчі акти, які б забезпечували якісне правове регулювання стосунків між партнерами.

Усі сторони, що беруть участь у переговорах, повинні вести їх так, щоб досягти загального поліпшення матеріального становища в суспільстві.

Порядок ведення тристоронніх переговорів визначають під час консультацій, прямих переговорів, які повинні закінчуватися прийняттям генеральної угоди або колективних угод. Необхідно чітко з'ясувати предмет соціального партнерства, проблеми, які потребують обов'язкового узгодження між соціальними партнерами, та запобігати одностороннім діям.

Згідно з чинним законодавством України (ст. 8 Закону України «Про колективні договори і угоди», 1993) угодами державного рівня регулюються гарантії праці й забезпечення продуктивної зайнятості, розмір прожиткового мінімуму, соціальне страхування, трудові відносини, режим роботи і відпочинку; умови та охорона праці; умови зростання фондів оплати праці та міжгалузевих співвідношень в оплаті праці.

Генеральна угода визначає загальні принципи погоджувального проведення соціально-економічної політики. Вона укладається, згідно із Законом України «Про колективні договори та угоди», на двосторонній основі між Кабінетом Міністрів і професійними спілками України. Норми генеральної угоди є обов'язковими для врахування і укладення угод (договорів) на галузевому, регіональному та виробничому рівнях як мінімальні гарантії.

Найвищим представником роботодавців при цьому залишається держава в особі уряду, їх також репрезентують Українська спілка промисловців та підприємців (підприємства державної, приватної та змішаної форм власності), Спілка орендарів промисловців та підприємців України (переважно підприємства недержавних форм власності) та ін.

Інтереси працівників представляють понад 30 профспілкових об'єднань, галузевих і фахових профспілок. Усі вони діють автономно, але об'єднуються для ведення переговорів для укладання генеральної угоди, обговорення законопроектів та інших важливих політичних і соціально-економічних питань.

Уряд як вищий орган виконавчої влади, який повинен приймати нормативні акти і має право законодавчої ініціативи, зобов'язаний бути третьою стороною при обговоренні і підписанні генеральної угоди.

Генеральна угода забезпечує продуктивну зайнятість і соціальний захист працівників, вивільнених у зв'язку зі структурною перебудовою економіки, змінами форм власності, організацією виробництва і праці. У ній підтверджується, що механізм

здійснення політики зайнятості та соціального захисту спряцьовує за допомогою вироблення галузевих, територіальних і державних програм зайнятості населення. Перерозподіл трудових ресурсів у разі структурної перебудови має здійснюватись на користь перспективних і стратегічно необхідних галузей економіки.

Зміст генеральної угоди передбачає послідовне поліпшення або вирішення багатьох питань, а саме: встановлення оптимальних співвідношень в оплаті праці працівників бюджетних установ і організацій; гарантовані розміри доплат, надбавок, компенсацій, що мають міжгалузевий характер. У ній визначені зобов'язання щодо погашення заборгованості по заробітній платі і щодо відпусток, отримання державної допомоги, забезпечення житлом і комунально-побутовими послугами, субсидії малозабезпеченим верствам населення за житлово-комунальні послуги.

За генеральною угодою Кабмін готує і вносить з урахуванням можливостей економіки проекти нових законів, зміни і доповнення до законів України. Багато уваги приділено в ній питанням охорони природи, праці, здоров'я, розробленню програми поетапного обмеження використання праці жінок у нічний час, регламентації порядку оздоровлення і реабілітації в санаторно-курортних закладах осіб, які постраждали внаслідок Чорнобильської катастрофи, та ін.

У генеральній угоді є свої блоки питань, погоджені для виконання між державою, профспілками та роботодавцями. У сфері соціального партнерства головними системами механізму реалізації будуть і надалі колективні переговори, консультації та співпраця, а також розв'язання конфліктних ситуацій на основі трудового арбітражу, посередництва та примирення в умовах чинного законодавства.

Галузева тарифна угода є другою за значенням після генеральної угоди. Вона укладається на рівні галузі національного господарства. Іноді на територіальному або регіональному рівні укладається територіальна або регіональна угода, в окремих випадках – територіально-галузеві угоди.

На галузевому і територіальному рівнях в умовах ринкової економіки самостійність підприємств зумовлює розширення сфери договірних відносин на цьому рівні. Тоді за цих умов основним нормативним документом, юридичною формою регулювання виробничих і трудових відносин, основним засобом погодження інтересів різних груп працівників на підприємстві (а не в галузі чи на території) є *колективний договір*.

Українська спілка промисловців та підприємців проводить роботу з формування недержавних об'єднань роботодавців у промислових галузях економіки. Наймані працівники на галузевому рівні практично не змінили своє представництво – традиційно цю функцію виконують галузеві профспілки.

Угода на регіональному рівні укладається між місцевими органами державної влади або регіональними об'єднаннями підприємств, якщо вони мають відповідні повноваження, і об'єднаннями профспілок чи іншими уповноваженими органами трудових колективів. На територіальному рівні роботодавці вступають із представниками найманих працівників як у прямих, так і в опосередкованих стосунках. Перші менш поширені і обмежуються сферою прямого найму працівників у межах індивідуального трудового договору, другі – це наявна відповідно до законодавства або делегована роботодавцями частина повноважень своїм територіальним та іншим об'єднанням.

Угодою на галузевому рівні регулюються галузеві норми, зокрема щодо:

- нормування і оплати праці, встановлення для підприємств галузі (підгалузі) мінімальних розмірів заробітної плати, доплат і надбавок з урахуванням специфіки, умов праці окремих професійних груп і категорій працівників галузі (підгалузі) згідно із Законами України «Про колективні договори та угоди», «Про підприємства в Україні», з орієнтацією при цьому на поступове наближення мінімальних гарантій в оплаті праці до рівня межі малозабезпеченості;
- встановлення мінімальних соціальних гарантій, компенсацій, пільг у сфері праці й зайнятості;
- трудових відносин;
- умов і охорони праці;
- житлово-побутового, медичного, культурного обслуговування, організації оздоровлення і відпочинку;
- умов зростання фондів оплати праці;
- встановлення міжкваліфікаційних (міжпосадових) співвідношень в оплаті праці.

Угодами на територіальному рівні регулюються норми соціального захисту найманих працівників підприємств. Вони включають вищі, порівняно з Генеральною угодою, соціальні гарантії, компенсації, пільги.

Організація переговорного процесу щодо укладання галузевих тарифних угод, участь у переговорах у разі конфліктних си-

туацій між сторонами є складовою частиною діяльності Національної ради соціального партнерства.

Сьогодні з об'єктивних причин важко вирішувати питання соціального партнерства регіонів, через це в українському суспільстві «партнерство» перетворюється на жорстоке «протиборство» за розподіл національного доходу.

Предметом галузевої регіональної угоди є або можуть бути: єдина галузева або територіальна тарифна сітка для всіх категорій працівників; єдині мінімальні розміри доплат; зобов'язання сторін з питань зайнятості; умови охорони праці; відповідальність сторін за невиконання зобов'язань. Можуть бути включені також інші питання. Так, галузеві тарифні угоди визначають: розмір або співвідношення в оплаті праці за основними (головними) професійно-посадовими групами; особливості праці окремих груп працівників; оплату за важкі і шкідливі умови праці.

За територіальними тарифними угодами з'ясовуються: те саме коло питань оплати, що й за генеральною угодою, тільки можуть установлюватися більш вагомі гарантії, коригуватись умови оплати в бік її збільшення; умови оплати наскрізних професій і посад; перелік підприємств і організацій, яким рекомендовано зменшити або прискорити темпи зростання зарплати; розміри надбавок і умови виплати.

Змістом і організаційною основою соціального партнерства при укладанні галузевих (і територіальних) угод можуть стати консультації з широкого кола питань між різними суб'єктами, угоди між споживачами та виробниками про рівень цін в умовах обслуговування; стосунки між державними органами соціального забезпечення і соціальної підтримки, бюджетними та позабюджетними фондами і організаціями, групами населення, які вони обслуговують; розв'язання екологічної та міжнаціональної проблем і т.ін.

Основним змістом соціального партнерства в цій сфері є: укладання колективних договорів і угод; участь в управлінні виробництвом, що визначена як законами, так і іншими державними актами та угодами, а також фінансова участь, примирення при вирішенні колективних спорів і конфліктів; участь представників трудящих, роботодавців та держави в управлінні фондами соціального страхування.

Нова політика галузевого регулювання соціально-трудоких відносин має ряд серйозних проблем, обумовлених недостатністю повноважень сторін. Недосконаліми є окремі угоди, які укладаються

на рівні територій, оскільки визначені в них обов'язки сторін торкаються лише захисту інтересів трудящих і дуже мало враховують інтереси роботодавців. Багато пунктів угод мають декларативний характер.

На виробничому рівні більше, ніж на інших рівнях регулювання соціально-трудових відносин, має переваги колективно-договірна форма партнерства.

Колективний договір (угода) укладається на основі чинного законодавства, прийнятих сторонами зобов'язань з метою регулювання виробничих, трудових і соціально-економічних відносин та узгодження інтересів трудящих, власників або уповноважених ними органів.

Колективний договір укладається:

- на підприємствах, в установах, організаціях незалежно від форм власності і господарювання, які використовують найману працю і мають право юридичної особи;
- у структурних підрозділах підприємства в межах їх компетенції;
- між власником або уповноваженим ним органом і однією або кількома профспілковими чи іншими уповноваженими на представництво трудовим колективом органами, а в разі відсутності таких органів – представниками трудящих, обраними і уповноваженими трудовим колективом.

Зміст колективного договору визначається сторонами в межах їх компетенції. У ньому визначаються взаємні зобов'язання сторін щодо регулювання виробничих, трудових, соціально-економічних відносин, зокрема:

- зміни в організації виробництва і праці;
- забезпечення продуктивної зайнятості;
- нормування і оплати праці, форми, системи, розміри заробітної плати та інших видів трудових виплат (доплат, надбавок, премій та ін.);
- гарантії, компенсації, пільги;
- участь трудового колективу у формуванні, розподілі і використанні прибутку підприємства (якщо це передбачено статутом);
- режим роботи, тривалість робочого часу і відпочинку;
- умови і охорона праці;
- забезпечення житлово-побутового, культурного, медичного обслуговування, організації оздоровлення та відпочинку працівників;

- гарантії діяльності профспілкової чи інших представницьких організацій працівників;
- умови регулювання фондів оплати праці та встановлення міжкваліфікаційних (міжпосадових) співвідношень в оплаті праці.

Колективний договір може передбачати додаткові порівняно з чинним законодавством і угодами гарантії, соціально-побутові пільги.

Положення колективного договору поширюються на всіх працівників підприємств незалежно від того, є вони членами профспілки чи ні, і обов'язкові до виконання як власником або уповноваженим ним органом, так і працівниками підприємства.

Колективний договір (угода) зберігає чинність у разі зміни складу, структури, назви уповноваженого власником органу, від імені якого укладено договір (угоду).

У разі реорганізації підприємства колективний договір зберігає чинність протягом строку, на який його укладено, або може бути переглянутий за згодою сторін.

Якщо змінився власник підприємства, чинність колективного договору зберігається протягом строку його дії, але не більше одного року. У цей період сторони повинні розпочати переговори про укладення нового чи зміну або доповнення чинного колективного договору. У разі ліквідації підприємства колективний договір діє протягом усього строку проведення ліквідації.

На новоствореному підприємстві колективний договір укладається з ініціативи однієї зі сторін у тримісячний термін після реєстрації підприємства, якщо законодавством передбачено реєстрацію, або після рішення про заснування підприємства, якщо не передбачено його реєстрацію.

Усіх працюючих, а також щойно прийнятих на підприємство працівників ознайомити з колективним договором повинен власник або уповноважений ним орган.

Проект колективного договору обговорюється в трудовому колективі і виноситься на розгляд загальних зборів (конференції) трудового колективу.

У країнах з розвинутою економікою принципи соціального партнерства утвердилися давно. Безперечно, цей досвід має цінність для створення моделі соціального партнерства в Україні, дає змогу узагальнити його принципові засади, методологічні підходи.

Механізм соціального партнерства в розвинених країнах виконує дві головні функції: забезпечує соціальну злагоду в масштабах країни і сприяє досягненню окремих угод в конкретних

галузях. Тому він охоплює дві взаємопов'язані структури: національні органи соціальних консультацій і розгалужену систему поточного дво- і тристороннього регулювання трудових відносин. Підготовка і укладання угод тут здійснюються відповідно до механізму прийняття колективних договорів, який регламентується Рекомендацією МОП 1951 р. За цією Рекомендацією колективним договором є письмова угода про умови праці і наймання, яка укладається між підприємцями, групою підприємців або однією чи кількома організаціями підприємців з одного боку та однією чи кількома представницькими організаціями працівників або, якщо такі організації відсутні, представниками самих працівників, належним чином обраними чи вповноваженими згідно із законодавством країни, – з другого боку.

Фундаментальним принципом соціального партнерства в країнах Заходу є підтримка та зміцнення ринкової конкуренції, відмова від монополізму та спроб вирішувати соціальні проблеми встановленням прямого державного або приватного контролю над ринком і ринковими цінами. Для повноцінного соціального партнерства тут потрібно, щоб потенційні партнери мали достатньо чітко поділені інтереси та усвідомлювали його, були б соціальними групами не тільки для себе, але й для інших. Групи повинні визнавати потреби одна одної і бути готовими до конструктивної взаємодії.

Активна участь держави в особі уряду в тристоронніх переговорах не означає, що держава повинна бути повноправною стороною при укладанні угод. Головну роль при цьому відіграють підприємці і профспілки. Уряд у ході переговорів виступає як їх ініціатор, організатор, посередник. Він також надає послуги консультативного характеру, забезпечує учасників переговорів статистичною інформацією з різних аспектів трудової діяльності. У процесі реалізації угод уряд може здійснювати контроль за їх виконанням.

Визначальним чинником, який впливає на орієнтацію зарубіжних країн на укладання загальнонаціональної або галузевої (регіонально-галузевої) угоди, є організованість робітничого руху і ступінь об'єднання робітників у професійні спілки, а роботодавців – у спілки підприємців чи інші форми.

Тенденція до централізації переговорів на національному або галузевому рівні, яка зростала на початку 80-х років ХХ ст. під впливом спілок підприємців, тепер виразно не виявляється через опір профспілок. Прагнення підприємців укладати переважно

централізовані угоди пояснюється тим, що на рівні компаній та окремих підприємств профспілкам, як правило, вдавалося досягти більше гарантій щодо оплати праці, ніж при укладанні національної або галузевої угоди.

Наше суспільство внутрішньо недостатньо підготовлене до моральної відповідальності за соціальний мир. Йому конче потрібні правові механізми урівноваження свободи, права на захист своїх інтересів і відповідальності за дії, які стосуються інтересів усього суспільства. Не завершена правова регламентація функцій профспілок, що стосуються зміни становища працівників в умовах ринку. Багатогранність партнерських стосунків, які безпосередньо або опосередковано пов'язані з трудовою діяльністю громадян, непрацюючим населенням, державними інститутами та громадськими об'єднаннями, має бути законодавчо регламентована. Це передбачає реалізацію демократичною державою своїх найголовніших обов'язків перед нацією щодо забезпечення керованості всіх процесів, що відбуваються в суспільстві.

Соціальне партнерство має бути ідеологією суспільства, складовою частиною його морально-правових засад, інтегруючим чинником докорінних реформ. Для цього потрібні скоординовані зусилля державних органів і недержавних установ, засобів масової інформації, освітан.

Законодавчого визначення потребують: субординація взаємодії партнерів, примирні та інші процедурні процеси, роль і відносини рад трудових колективів з іншими контрагентами зазначеного процесу, пайова участь сторін у фінансовому забезпеченні партнерства і фінансова відповідальність за порушення домовленостей та ін.

Законодавство про соціальне партнерство має забезпечити виховання та освіту людини в дусі розуміння та прагнення до соціального миру, використання всіх доступних заходів мирного розв'язання проблем, що виникають у ході спільної взаємодії на ринку праці.

Потрібно гуманізувати людину, наповнити її свідомість та інтелект гуманітарними й гуманними цінностями і знаннями.

З метою вдосконалення соціально-трудових відносин, розвитку соціального партнерства Україна активно співпрацює з Міжнародною організацією праці (МОП). За її участю в 1998 р. проведено два семінари з питань соціально-трудових відносин у Харкові і Миколаєві, Національний семінар «Конфліктологічна експертиза та практика вирішення колективних трудових спорів

(конфліктів)» у Києві. У жовтні 1998 р. Міністерство праці та соціальної політики України, Федерація профспілок України і Українська спілка промисловців і підприємців уклали з Міжнародною організацією праці угоду «Політика активних партнерських відносин. Національні цілі для України». Угода передбачає подальшу співпрацю між МОП та Україною щодо надання консультативної і технічної допомоги з метою вдосконалення процесу проведення тристоронніх консультацій, розвитку соціального діалогу, підготовки тренінгу соціальних партнерів, розроблення та експертизи законопроектів, інших нормативно-правових актів, а також навчання соціальних партнерів.

Для подальшого розвитку соціально-трудових відносин, перетворення соціального партнерства в загальнодержавну ідеологію необхідно додатково здійснити ряд інституційно-правових заходів, через які і на основі яких повинна проводитись узгоджена політика у сфері соціально-трудових відносин, мають вирішуватися найактуальніші соціально-економічні проблеми.

Головним інститутом тристороннього партнерства в державі має стати Національна рада соціального партнерства. Для цього потрібно завершити створення регіональних і галузевих рад соціального партнерства. Цьому має передувати створення повноцінних об'єднань роботодавців як на регіональному, так і на галузевому рівнях.

Треба також визначити правовий статус усіх суб'єктів соціального партнерства. Законодавчим актом, який би узагальнив і юридично закріпив основні компоненти цілісної системи соціального партнерства, забезпечив правову базу для співпраці органів виконавчої влади, роботодавців і працівників, повинен стати закон про соціальне партнерство, проект якого знаходиться на розгляді у Верховній Раді України. Прийняття цього закону потребує також доповнення і вдосконалення правової основи регулювання соціально-трудових відносин, їх розвитку на принципах, визначених у конвенціях і рекомендаціях МОП та апробованих у міжнародній практиці.

Проблеми регулювання соціально-трудових відносин, розвитку соціального партнерства можуть бути вирішені за умови відповідного кадрового забезпечення. Тож необхідно завершити створення системи підготовки і перепідготовки кадрів, які займаються питаннями соціально-трудових відносин, зокрема питаннями партнерства. Найважливішим результатом цієї роботи стане посилення соціальної спрямованості політики держави з одночасним досягненням миру і злагоди в суспільстві.

Питання для самоперевірки і контролю

1. Назвіть основні соціальні сили суспільства. Чим обумовлена необхідність узгодження їхніх дій у сфері трудових відносин?
2. Який порядок проведення тристоронніх переговорів на національному рівні та укладання генеральної тарифної угоди?
3. Що ви знаєте про застосування принципів трипартизму в країнах з розвинутою ринковою економікою?
4. У чому полягають правові та організаційні проблеми становлення системи соціального партнерства в Україні?
5. Хто є суб'єктами проведення тарифних переговорів на галузевому (територіально-галузевому) рівні? Який порядок проведення цих переговорів?
6. Охарактеризуйте зміст галузевої тарифної угоди та її організаційне значення.
7. Що являє собою система соціального партнерства (трипартизм)? Яка її роль у регулюванні трудових відносин та використанні трудових ресурсів?
8. Якими є політичні, ідеологічні та економічні передумови соціального партнерства в Україні?
9. Як впливає приватизація на розміщення соціальних сил в Україні?
10. Які основні положення проекту Концепції соціального партнерства?
11. На розв'язання яких основних проблем мають орієнтуватися державна та профспівкова політика в системі трипартизму?
12. У чому полягає подвійна роль держави в системі трипартизму?

Ринок праці і його регулювання

Ринок праці – найбільш складний елемент ринкової економіки. Тут не тільки переплітаються інтереси робітника та роботодавця при визначенні ціни праці та умов функціонування, але й відображаються практично всі соціально-економічні явища, які відбуваються в суспільстві. Від того, наскільки успішно функціонує економіка, у якій фазі економічного циклу вона знаходиться, якою є поведінка основних суб'єктів ринку – робітника та роботодавця, залежить попит на робочу силу та її пропозиція, а відповідно, і рівень безробіття. Рівень інфляції та ставка позикового відсотка визначають інвестиційну активність, що, у свою чергу, формує рух системи робочих місць: зростає або скорочується їх кількість, створюються високотехнологічні робочі місця або відтворюються на старому технічному рівні. Від рівня доходів населення залежить ступінь його трудової активності: чим нижчий дохід, тим, за інших однакових умов, більше людей змушені виходити на ринок праці і тим сильніше зростає напруженість на ньому. Значний вплив на поведінку суб'єктів ринку праці чинять традиції, що склалися в трудовій сфері, та національні особливості поведінки. Тому ринки праці в Україні, Росії, Японії, Німеччині мають чітко визначені специфічні риси.

На цей час не можна сказати, що Україна зустрілась із зовсім невивченим економічним явищем. Такі ж або багато в чому схожі процеси існували та існують як у розвинених країнах, так і в країнах колишнього соціалістичного табору. Тому ті явища, що відбуваються на ринку праці України, треба вивчати як прояв, з одного боку, загальних закономірностей, властивих ринковим відносинам, а з іншого – української специфіки формування ринкового середовища.

Важливим питанням є необхідність розкриття поняття ринку праці, визначення того, що він може внести нового в систему

суспільних відносин, чи обмежується введення ринку праці визначенням безробіття, чи він привносить нові якісні елементи в систему соціально-трудових відносин як на рівні суспільства в цілому, так і на рівні окремого підприємства.

Кризові явища в економіці, катастрофічний спад виробництва в останній період призвели до різкого скорочення попиту на працю, але в умовах менталітету суспільства, що склався, і спрямованості на збереження трудових колективів це викликало не стільки зростання відкритого безробіття, скільки накопичення прихованого.

Це явище є найбільш виразною особливістю сучасного українського ринку праці. Знецінення заощаджень унаслідок інфляції, висока вартість кредитів призвели до різкого падіння інвестиційної діяльності та до стагнації існуючої системи робочих місць: нові робочі місця у виробничій сфері практично не створюються, а ті, що існують, швидко скорочуються, морально та фізично старіють.

Тому, щоб кваліфіковано оцінити явища, які відбуваються на ринку праці, навчитися приймати необхідні рішення, розкриємо зміст основних понять, які використовуються при аналізі ринку праці, детально розглянемо структуру та фактори руху складових елементів ринку праці в їх взаємодії з іншими макроекономічними чинниками відтворення, такими, як інфляція, інвестиційна активність і т.ін., розглянемо проблеми безробіття, його економічну сутність, форми, масштаби та соціально-економічні наслідки.

Класична політична економія виходить з того, що робоча сила як сукупність духовних і фізичних здібностей людини є товар, який реалізується на ринку праці. Виробничі відносини, які базуються на купівлі-продажу робочої сили, є ринковими відносинами.

Ринок праці як складова частина ринкової економіки становить собою механізм узгодження інтересів роботодавців та найманої робочої сили. У більш загальному розумінні *ринок праці* є відображенням конкретних систем суспільної організації найманої праці в умовах товарно-грошових відносин і забезпечує функціонування ринкової економіки на підставі дії закону попиту та пропозиції. Головними складовими частинами ринку праці є *сукупна пропозиція*, яка включає всю найману робочу силу з частини економічно активного населення, та *сукупний попит* як синонім загальної потреби економіки в найманій робочій силі. Ці складові у своїй єдності визначають ємність сукупного ринку



Рис. 7.1. Структура сукупного ринку праці

праці, або ринку праці в широкому розумінні. Сукупний ринок праці можна сегментувати за рівнями та суб'єктами управління: визначаються загальнонаціональний ринок праці, регіональні (у рамках адміністративно-територіальних утворень) та локальні ринки праці (у межах підприємств і організацій). Графічно структура сукупного ринку праці представлена на рис. 7.1.

У кожний момент основна частина сукупної пропозиції та попиту на працю задоволені, що саме і забезпечує функціонування суспільного виробництва. Менша їх частина внаслідок природного та механічного руху робочої сили та робочих місць (вибування людей з працездатного віку та досягнення працездатного віку, звільнень та переходів на нові місця праці, вибування старих та введення нових робочих місць) стає вільною і потребує поєднання пропозиції та попиту. Ця частина сукупного ринку праці відповідає поняттю ринку праці у вузькому розумінні – як *поточного ринку*, ємність якого визначається кількістю вакансій і кількістю осіб, зайнятих пошуком роботи.

Перехрещення множин сукупного попиту та сукупної пропозиції на ринку праці відповідає задоволеному попиту на сукупному ринку праці. Частини цих множин, що не перетинаються, відповідають поточному ринку праці. Сукупна пропозиція обіймає всі категорії працездатного населення, яке претендує на роботу за наймом (чоловіки, жінки, молодь, пенсіонери), а також особи, які бажають працювати не за наймом, а на умовах самозайнятості або підприємництва. Попит на робочу силу охоплює всю сферу суспільної праці і включає як укомплектовані працівниками, так і вільні робочі місця. Потрібно розрізнити ефективний попит, який визначається кількістю економічно доцільних робочих місць, та сукупний попит, який включає також зайняті працівниками неефективні робочі місця. Різниця між ефектив-

ним та сукупним попитом становить надлишок чисельності зайнятих, складовою частиною якого є приховане безробіття.

Основними функціями поточного ринку є забезпечення через сферу обігу перерозподілу робочої сили в народному господарстві між галузями та сферами виробництва і забезпечення роботою незайнятого на цей час населення. Поточний ринок відіграє важливу роль як у процесі відтворення ВВП, так і у створенні сприятливого соціального клімату в суспільстві.

Кон'юнктура ринку – це співвідношення попиту і пропозиції праці на даний період, яке визначає ставки заробітної плати на конкретні види праці та рівень зайнятості населення.

Виділяють три типи кон'юнктури:

- трудодефіцитна, коли на ринку праці спостерігається нестача пропозиції праці;
- трудонадлишкова, коли існує велика кількість безробітних і, відповідно, надлишок пропозиції праці;
- рівноважна, коли попит на працю відповідає її пропозиції.

Сукупність типів ринкової кон'юнктури, властивих тому чи іншому регіону або сфері прикладання праці, утворює загальний ринок праці в країні.

Співвідношення попиту на робочу силу та її пропозиції складається під впливом конкретної економічної та соціально-політичної ситуації, зміни ціни робочої сили (оплати праці), рівня реальних доходів населення. Залежність цих величин графічно зображена на рис. 7.2.



Рис. 7.2. Попит і пропозиція на ринку праці

З рисунка видно, що в міру зниження рівня реальної заробітної плати (ціни робочої сили) попит на робочу силу з боку роботодавців і, відповідно, зайнятість зростають. Зростання реальної заробітної плати супроводжується збільшенням пропозиції робочої сили. У точці перетину цих кривих попит і пропозиція робочої сили збігаються, тобто виникає рівновага на ринку праці. Якщо ціна робочої сили вища від рівноважної, має місце безробіття, якщо нижча – дефіцит працівників.

На практиці загальна і структурна рівновага попиту і пропозиції робочої сили є практично недосяжними. Кон'юнктура ринку праці безпосередньо впливає на ціну робочої сили.

Пропозиція робочої сили на поточному ринку має три основних складові: особи, які не зайняті трудовою діяльністю і в даний час займаються пошуками роботи; особи, які бажають змінити місце роботи; особи, які бажають працювати у вільний від роботи або навчання час.

Попит на робочу силу на поточному ринку відбивається потребою в працівниках для заповнення вакантних місць на умовах основної діяльності або сумісництва, а також для виконання разових робіт.

Поточний ринок праці являє собою багатосекторну структуру, яка утворюється двома взаємопов'язаними частинами (відкритий та прихований ринок праці), які відрізняються способами та формами акумуляції резервів робочої сили, характером впливу на виробництво та зайнятість і на поведінку їх учасників.

Відкритий ринок праці – це все економічно активне населення, яке фактично шукає роботу і потребує переорієнтації, підготовки і перепідготовки, а також усі вакантні робочі та учнівські місця в усіх секторах економіки.

Складовими елементами відкритого ринку праці є його офіційна та неофіційна частини.

Офіційна частина відкритого ринку праці містить у собі вільну робочу силу та вакансії, які зареєстровані в установах служби зайнятості, а також учнівські місця в системі профтехосвіти (куди входять як державні, так і недержавні навчальні заклади).

Неофіційна частина відкритого ринку праці акумулює ту частину вакансій та навчальних місць, а також ту частину пропозиції робочої сили, які не охоплені послугами органів працевлаштування та формальної профосвіти і щодо яких потреба в працевлаштуванні задовольняється на умовах безпосередніх контактів між роботодавцями та особами, які шукають роботу.

Прихована частина ринку праці, яку часто називають «прихованим безробіттям», – це особи, які формально зайняті в народному господарстві, але у зв'язку зі скороченням обсягів виробництва або зміною його структури можуть бути вивільнені без шкоди для виробництва.

Прихований ринок праці також можна розділити на офіційний та неофіційний. *Офіційна частина* прихованого ринку праці реєструється статистикою як особи, що знаходяться в адміністративній відпустці з ініціативи адміністрації, а також як особи, що змушені працювати неповний робочий час. *Неофіційна частина* прихованого ринку праці визначається за допомогою спеціальних методик.

Сегментація ринку праці – це поділ працівників і робочих місць на замкнуті сектори, зони, які обмежують мобільність робочої сили своїми рамками.

Ознаками сегментації можуть бути:

- територіальне положення – регіон, місто, район тощо;
- демографічні характеристики – статевовіковий і сімейний склад населення;
- соціально-економічні характеристики – рівень освіти, професійно-кваліфікаційний склад працівників, стаж роботи тощо;
- економічні критерії – розподіл покупців робочої сили за формами власності, за їхнім фінансовим станом; розподіл продавців робочої сили за рівнем матеріальної забезпеченості та ін.;
- психографічні показники – особисті якості працівників, їх належність до певних верств і прошарків суспільства тощо;
- поведінкові характеристики – мотивація зайнятості та ін.

Великого значення набуває створення сегментів для тих, хто особливо потребує соціальної підтримки з боку держави. Це такі групи осіб з низькою конкурентоспроможністю, яким потрібна робота: молодь, що досягла працездатного віку, працівники похилого віку, інваліди, жінки з дітьми.

Сегментація ринку праці передбачає поділ ринку праці на дві частини: первинний і вторинний ринки праці.

Первинний ринок характеризується тим, що на ньому присутні «хороші роботи». Ознаками цього ринку є:

- стабільність зайнятості і надійність становища працівника;
- високий рівень заробітної плати;
- чітко визначені можливості для професійного росту (трудова кар'єра);

- використання прогресивних технологій, що потребують високої кваліфікації працівників;
- наявність ефективних профспілок.

Вторинний ринок праці – це ринок, на якому присутні «погані роботи», що характеризуються ознаками, прямо протилежними первинним ринкам праці.

Ознаками вторинного ринку є:

- велика плінність кадрів і нестабільна зайнятість;
- низький рівень заробітної плати;
- практично відсутнє просування по службових сходинках;
- використання застарілих і трудомістких технологій;
- відсутність профспілок.

Причини такої сегментації полягають у тому, що виробничі технології, які застосовуються, визначають структуру робочих місць, і не всі вони потребують високої кваліфікації та професійної підготовки. Це передусім допоміжні й підсобні роботи. Крім того, виробництво залежить від кон'юнктурних спадів і піднесень. У зв'язку із цим підприємства повинні мати можливість збільшувати або зменшувати кількість праці. Тому на підприємствах весь персонал поділяється на постійних і тимчасових. Останніх наймають за сприятливої економічної кон'юнктури і звільняють під час спаду виробництва.

Залежно від того, які стосунки склалися між найманими працівниками і роботодавцями, у який спосіб регулюються ці відносини, ринок праці може бути жорстким або гнучким.

До 70-х років ХХ ст. у країнах розвинутого капіталізму, для яких на той період характерними були економічне зростання, повна зайнятість, маловідчутна інфляція, функціонував *жорсткий ринок праці*. Йому було притаманне державне регулювання і великий вплив профспілок.

Ринок характеризувався гарантією і стабільністю зайнятості, що забезпечувалося політикою повної зайнятості та системою соціального страхування, регламентацією звільнення працівників, забезпеченням трудящих стабільними доходами через узаконення статусу профспілок та їхніх прав, розробленням систем оподаткування та допомоги, які гальмують процес поляризації доходів, стабільністю місця роботи, її безпеки.

Структурна перебудова в економіці цих країн у умовах жорсткого ринку супроводжувалася кризовими явищами у виробництві, зростанням безробіття. Це призвело до поширення концепції *гнучкого ринку праці*. Його можна характеризувати

як форму пристосування ринку праці до структурної перебудови економіки.

Гнучкість ринку праці передбачає:

- оперативне реагування на зміну кон'юнктури ринку праці, тобто зміну попиту, пропозиції та цін, що виявляється відповідно в зміні обсягу, структури, якості та ціни робочої сили;
- територіальну та професійну мобільність працівників;
- гнучкість підприємства, яка виявляється в регулюванні обсягів продукції, що випускається, у використанні нових форм організації виробництва і праці, управління кадрами;
- різноманітність форм наймання і звільнення;
- різноманітність форм професійно-кваліфікаційної перепідготовки;
- гнучкість диференціації заробітної плати;
- гнучкість у регулюванні витрат на робочу силу;
- гнучкість режимів роботи та розподілу робочого часу;
- різноманітність методів і форм соціальної допомоги;
- різноманітність методів і форм зайнятості.

На підприємствах зазначені вимоги забезпечуються, зокрема, введенням режимів неповного робочого часу (скороченого робочого дня), надомної праці, роботи за викликами, гнучких режимів робочого часу, а також найманням тимчасових працівників.

Формування ринку праці як складової частини ринкових відносин у нашій країні тільки починається. Поки що він існує лише статистично, будучи фактично механічною сумою множин регіональних та локальних ринків з їх специфічними проблемами. Відсутність реальної економічної (а часто і адміністративної) можливості купівлі-продажу житла різко знижує міграційну рухомість населення, суттєво погіршує вирішення проблем безробіття.

Загальнодержавний та регіональний ринки праці можна сегментувати за галузевою та професійно-кваліфікаційними ознаками. Галузевий аспект ринку праці за своїм економічним складом являє собою сукупну суспільну потребу в робочій силі галузей національного господарства, забезпечену реальними робочими місцями. Галузева структура сукупного ринку праці співвідноситься з галузевою структурою зайнятих як причина з наслідком, тобто система робочих місць є первинним структуротвірним елементом по відношенню до зайнятості, а в кількісному плані перша відрізняється від другої на величину незадоволеного попиту на робочу силу.

Таблиця 7.1. Працевлаштування незайнятих трудовою діяльністю за видами економічної діяльності у 2002 році

Сфери діяльності	Всього працевлаштованих	У тому числі на			Із загальної кількості	
		робочі місця	посади службовців	місця, які не потребують професійної підготовки	жінки	молодь до 25 років
Всього працевлаштовано	831,8	460,1	193,2	178,5	417,7	286,2
Сільське господарство, мисливство та лісове господарство	111,2	53,0	13,6	44,6	52,3	34,5
Рибне господарство	1,6	1,0	0,2	0,4	0,5	0,5
Промисловість						
- добувна	32,9	23,3	3,8	5,8	8,7	13,4
- обробна	225,5	144,2	34,5	46,8	95,1	85,9
Виробництво електроенергії, газу та води	27,9	20,6	3,9	3,4	11,1	8,6
Будівництво	40,8	25,5	7,0	8,3	11,5	13,6
Оптова та роздрібна торгівля; торгівля транспортними засобами; послуги з ремонту	127,6	75,2	31,9	20,5	79,1	43,3
Готелі і ресторани	17,4	10,4	3,2	3,8	11,6	6,3
Транспорт і зв'язок	44,7	24,5	15,3	4,9	19,3	16,2
Фінансова діяльність	10,8	1,7	8,2	0,9	8,1	3,5
Операції з нерухомістю, здавання в найм і послуги юридичним особам	37,3	18,7	10,1	8,5	19,0	11,1
Державне управління	32,6	9,7	17,7	5,2	21,6	10,6
Освіта	35,9	11,5	15,4	9,0	23,7	11,1
Охорона здоров'я та соціальна допомога	49,4	23,7	18,0	7,7	36,9	17,0
Колективні, громадські та особисті послуги	36,1	17,1	10,4	18,6	19,2	10,6
Послуги домашньої прислуги	0,1	0,0	0,0	0,1	0,0	-

У ситуації, що склалася в Україні на цей час, галузеву структуру сукупного ринку праці, так само як і галузеву структуру зайнятих, можна оцінити як нераціональну. Передусім нераціональна найбільш загальна пропорція – співвідношення сукупного попиту на робочу силу сфери матеріального виробництва та сфери послуг. У матеріальній сфері зайнято близько 60% робочої сили, а у сфері послуг – до 40%. Такий стан склався внаслідок переважної орієнтації на екстенсивний шлях розвитку, недостатнього впровадження у виробництво досягнень НТП та недооцінки впливу соціальної сфери на ефективність екополітики. (У США у виробничій сфері зайнято менше 30% робітників).

В економіці України гіпертрофована потреба в робітниках промисловості, сільського господарства та будівництва. Якщо в нашому сільському господарстві чисельність робітників становить 9% від зайнятих у народному господарстві, то в розвинених країнах вона не досягає 2–3%. Одне з основних завдань, яке покликаний вирішити механізм ринку, – створення умов ефективного міжгалузевого перерозподілу сукупної праці.

Водночас слід зазначити, що ефективний попит на робочу силу, який виражатиме галузеву структуру сукупного попиту ринку праці в близькому майбутньому, змінюється значно швидше сукупного попиту, що визначає структуру зайнятих на цей час. Швидко скорочується потреба в робітниках виробничої сфери (насамперед у промисловості) і зростає потреба в робітниках сфери побуту, хоча на структурі зайнятих з причини наявності у виробничій сфері прихованого безробіття це поки ще мало позначилося.

Професійно-кваліфікаційну структуру сукупного ринку праці можна розглядати, з одного боку, як потребу виробництва в працівниках певного рівня освіти та професійної підготовки, з іншого – як потребу економічно активного населення в робочих місцях, які відповідають рівню його підготовки. Саме дисбаланс цих складових, якщо лишити поза увагою проблему претендування працівника на певний рівень оплати праці, призводить до наявності вакантних місць в умовах безробіття та дефіциту певних робочих місць в умовах нестачі робочої сили.

Якщо виходити з того, що структура зайнятих у народному господарстві за рівнем освіти близька до потреби економіки в кадрах певного рівня освіти, то наведені дані (табл. 7.1) свідчать про значний попит як на працівників з високим рівнем освіти, так і на малоосвічених.

У найближчий час тяжкий фінансовий стан більшості підприємств може призвести до того, що використання дешевої робочої сили на некваліфікованих, у першу чергу ручних, роботах буде значно більш вигідним порівняно з витратами на механізацію цих робіт. У подальшому в разі більш рішучого повороту до ринку на підставі широкої денационалізації підприємств можна очікувати, що виникнення конкуренції між підприємствами створить зацікавленість у підвищенні рівня механізації та автоматизації виробництва, і почнеться вивільнення некваліфікованої робочої сили.

Суб'єктами відносин на ринку праці є: роботодавці, наймані працівники, безробітні, елементи інфраструктури ринку праці. Роботодавець визначає на ринку праці сторону, яка формує попит на робочу силу, наймані працівники та безробітні – сторону, яка формує пропозицію робочої сили, елементи інфраструктури сприяють взаємодії перших двох суб'єктів ринку. Суб'єктом ринку праці можна вважати і саме зайняте населення, а також осіб, які працюють не за наймом, бо їхня діяльність регулюється інфраструктурою ринку праці.

Ринок праці можна розглядати як систему соціально-трудових відносин, які побудовані на принципах ринкової економіки.

Ринок праці виконує основні соціально-економічні функції: розподіл людських ресурсів за альтернативними видами зайнятості (за професіями, галузями, підприємствами, територіями) та розподіл доходів у формі окладів, заробітної плати як стимулу та як винагороди за працю. Реанімація цих функцій ринку праці має сприяти: ефективності, або максимізації, доходів; економічному зростанню держави; соціальній справедливості і, нарешті, забезпеченню рівних для всіх можливостей доступу до робочих місць та професійної підготовки. Однак ринки праці, як відомо, можуть справляти не тільки позитивний, а й негативний вплив на соціально-економічний стан суспільства.

Ринок, якщо він складається вільно, стихійно, дозволяє досягти максимізації продуктивності і доходів, однак для досягнення соціальної справедливості і гарантування рівних можливостей доступу до робочих місць ринок повинен регулюватися певними інститутами, які зацікавлені в збереженні соціального миру. Саме таким інститутом виступає в першу чергу держава, яка розробляє для регулювання ринку праці певну стратегію.

Стратегія регулювання ринку праці має визначати, на які пріоритети зорієнтована система заходів: на врахування безпосередніх життєвих інтересів усіх членів суспільства; на особливу

увагу до становища незаможних громадян; на вимоги справедливого розподілу результатів суспільного виробництва. Вибір серед цих пріоритетів визначатиме соціальну спрямованість процесу регулювання ринку праці та його конкретні методи.

В умовах планово-адміністративної системи держава декларувала гарантовану зайнятість усіх членів суспільства, надання можливості професійного навчання, забезпечення обов'язкового працевлаштування випускникам професійних навчальних закладів, виплату стабільного середнього доходу і в майбутньому – пенсії середньому робітникові.

Формування здорового ринку праці вимагає зміни такої філософії та етики в соціальній політиці, створення специфічних інститутів та відносин, які охоплюють: 1) макроекономічне регулювання; 2) комплексну діяльність низових виробничих структур (складова частина якої – робота з персоналом); 3) систему органів та служб, які забезпечують узгодження інтересів контрагентів ринку праці.

По суті справи, йдеться про довгострокове завдання оновлення системи регулювання ринку праці, що вимагає передусім відпрацювання взаємозв'язків між:

- 1) працівниками та роботодавцями (адміністрацією);
- 2) реальними та потенційними працівниками, які мешкають на конкретній території, та роботодавцями, які спільно діють на відносно самостійних місцевих ринках праці;
- 3) усіма основними контрагентами ринку праці та владними структурами (включаючи виконавчі органи, у тому числі й служби зайнятості), на які покладена відповідальність за соціально-економічний стан регіону;
- 4) вертикальними структурами, які регулюють ринок праці, тощо.

Взаємодія всіх учасників ринку праці забезпечує його функціонування, за якого вирішуються такі завдання:

- 1) організація зустрічі найманого працівника і роботодавця;
- 2) створення і підтримання конкуренції на ринку праці серед найманих працівників і роботодавців;
- 3) встановлення рівноважних ставок заробітної плати;
- 4) сприяння зайнятості населення;
- 5) здійснення соціального захисту і підтримки безробітних працівників;
- 6) перерозподіл робочої сили між галузями та сферами виробництва через сферу обігу.

Важливим елементом ринку праці є його інфраструктура. *Інфраструктура ринку праці* – це сукупність державних та недержавних структур сприяння зайнятості населення, кадрових служб підприємств і фірм, громадських організацій та фондів, які забезпечують взаємодію між попитом і пропозицією на ринку праці.

До функцій, що виконує інфраструктура ринку праці, належать:

- забезпечення регулювання взаємовідносин між роботодавцями і працівниками з приводу умов праці, розмірів її оплати, шляхів вирішення соціально-трудова конфліктів, соціальних гарантій тощо;
- захист колективних інтересів працівників (за допомогою професійних спілок) та роботодавців (за допомогою асоціацій роботодавців);
- організація та регулювання зайнятості населення;
- посередництво між працівником і роботодавцем;
- сприяння та допомога у відборі працівників та виборі місця роботи, укладанні трудового контракту тощо.

З метою виконання зазначених функцій інфраструктура ринку праці має містити такі елементи:

- 1) система регулювання та гарантування зайнятості. Цю систему утворює комплекс нормативних і законодавчих актів, які визначають правові, економічні та організаційні основи зайнятості населення і його захисту від безробіття, участь держави в цьому процесі. В Україні базовим законом, що визначає відносини у сфері трудової зайнятості, є Закон України «Про зайнятість населення»;
- 2) система регулювання умов праці – включає закони та нормативні документи, що регулюють порядок використання праці та її безпеку щодо працівників різних категорій. В Україні в основу системи регулювання умов праці покладено Кодекс законів про працю;
- 3) система регулювання оплати праці – складається із законів, підзаконних актів, договорів, угод, які визначають розмір та форми оплати праці залежно від якісних та кількісних характеристик виконуваної роботи. Основним законом, який регулює відносини в цій сфері, є Закон України «Про оплату праці»;
- 4) система соціального страхування працівників, у тому числі й на випадок безробіття, – визначає розміри та порядок соціального страхування працівників, умови та порядок надання компенсацій працівникам у зв'язку зі зміною або втратою роботи, перепідготовкою кадрів тощо;

- 5) система пенсійного страхування працівників – утворюється законодавчими та нормативними документами, відповідними органами з пенсійного страхування працівників і визначає порядок відрахувань працівниками та роботодавцями коштів на пенсійне страхування, умови надання та розміри пенсій тощо;
- 6) кадрові служби підприємств та організацій, які займаються підбором кадрів потрібної кваліфікації на ринку праці;
- 7) служби зайнятості та сприяння працевлаштуванню – включають як державні органи сприяння працевлаштуванню (державна служба зайнятості), так і недержавних посередників між працівниками і роботодавцями (кадрові агентства; біржі праці; фірми, що надають консалтингові послуги персоналу; центри профорієнтації тощо);
- 8) система професійної підготовки та перепідготовки кадрів – складається з інститутів, які надають послуги з професійно-технічної, вищої, післядипломної освіти, закладів аспірантури і докторантури;
- 9) професійні об'єднання працівників з метою захисту своїх інтересів (профспілки та інші органи);
- 10) об'єднання роботодавців для захисту своїх інтересів;
- 11) громадські фонди та організації сприяння зайнятості.

Рівень розвитку інфраструктури значною мірою впливає на загальну ситуацію, що складається на ринку праці, рівень зайнятості населення, забезпеченість економіки працівниками потрібної кваліфікації, оскільки саме інфраструктура допомагає працівникам і роботодавцям знайти порозуміння в ході здійснення соціально-трудових відносин.

Добре продумана сильна політика на ринку праці може і повинна бути одночасно ефективною і справедливою.

Питання для самоперевірки і контролю

1. Сформулюйте поняття ринку праці та назвіть його елементи.
2. Що таке сукупний попит і пропозиція на ринку праці?
3. Охарактеризуйте структури ринку праці.
4. Хто є суб'єктами ринку праці?
5. Яке завдання вирішує ринок праці?
6. Що таке інфраструктура ринку праці?
7. Назвіть функції інфраструктури ринку праці.

Соціально-трудова відносина зайнятості

Зайнятість – це діяльність громадян, яка пов'язана із задоволенням особистих і суспільних потреб, не суперечить законодавству і, як правило, приносить заробіток (трудоий дохід).

Зайнятість розкриває один із найважливіших аспектів соціально-економічного життя людини, пов'язаний із задоволенням її потреб у сфері праці.

Водночас трудова зайнятість населення країни забезпечує виробництво валового національного продукту, а отже, економічну основу життя суспільства. Разом з тим зайнятість має і соціальний характер: вона відображає потреби людей не лише в заробітках, а й у самореалізації через суспільно корисну діяльність.

Відповідно до Закону України «Про зайнятість населення» відносина зайнятості в Україні ґрунтуються на таких принципах:

- виключне право громадян розпоряджатися своїми здібностями до праці, заборона обов'язкової, примусової праці (крім випадків, спеціально встановлених законодавством). Цей принцип передбачає право людини працювати чи не працювати, а якщо працювати – то там, де це їй потрібно. Сфера найманої праці стає однією з рівноправних сфер суспільно корисної діяльності (як, наприклад, навчання, виховання дітей, ведення домашнього господарства, зміцнення здоров'я, громадська і благодійницька діяльність, спорт та інші незаборонені види діяльності);
- створення державою умов для реалізації права громадян на працю, на захист від безробіття, на допомогу в працевлаштуванні і матеріальну підтримку в разі втрати роботи відповідно до Конституції України.

Закон України «Про зайнятість населення» закріплює основні принципи державної політики в галузі сприяння зайнятості,

забезпечення рівних можливостей всім громадянам України незалежно від національності, статі, віку, соціального положення, політичних і релігійних переконань у реалізації права на добровільну працю і вільний вибір зайнятості; розвитку людських ресурсів; попередження масового і скорочення тривалого безробіття, підтримання трудової та підприємницької ініціативи громадян, сприяння розвитку їхніх здібностей до продуктивної, творчої праці, забезпечення соціального захисту в галузі зайнятості, включаючи спеціальні заходи для громадян, що мають особливі труднощі в пошуку роботи; заохочення роботодавців до створення нових робочих місць тощо.

Враховуючи принцип добровільності праці, *повна зайнятість* у ринковій економіці означає не максимально можливе залучення до роботи працездатного населення, як це було за радянських часів, а достатність робочих місць для всіх добровільно бажаних працювати. Повна зайнятість є важливою характеристикою соціального захисту населення в трудовій сфері. Разом з тим вона є основою ефективного використання трудового потенціалу суспільства.

Однак сама собою повна зайнятість ще не означає цілком раціонального, доцільного використання ресурсів для праці.

Раціональність зайнятості визначається ефективністю трудової діяльності в найширшому розумінні цього поняття: суспільною корисністю результатів праці, оптимальністю суспільного поділу праці, кількісною і якісною відповідністю робіт і працівників; економічною доцільністю робочих місць, що без шкоди для здоров'я дозволяє працівникові досягти високої продуктивності праці та мати заробіток, який забезпечує нормальне життя.

Повну зайнятість, що водночас відповідає вимогам раціональності, називають *продуктивною*, або *ефективною*, зайнятістю.

Слід розрізняти зайнятість глобальну (загальну) та економічну.

Під *економічною зайнятістю* розуміють участь працездатного населення в суспільному виробництві (включно зі сферою послуг).

До *глобальної зайнятості* поряд з усіма елементами економічної належить навчання в загальноосвітніх та вищих навчальних закладах усіх рівнів акредитації, ведення домашнього господарства та виховання дітей, догляд за старими та інвалідами, участь у роботі органів державної влади, суспільних організацій, служба у Збройних силах.

Першорядне значення має економічна зайнятість, її співвідношення з іншими видами діяльності, особливо навчанням. Від неї залежить економічний потенціал суспільства, рівень і якість життя, соціально-економічний і духовний прогрес країни.

Економічна зайнятість характеризується такими рисами:

- 1) суспільно корисною діяльністю людей з виробництва матеріальних благ і послуг. Причому під останніми розуміються не лише матеріальні, але й культурні, соціальні послуги. Завдяки цьому зайнятість спрямована на задоволення особистих і суспільних потреб;
- 2) забезпеченням діяльності конкретним робочим місцем, яке дозволяє працівникові реалізувати свій фізичний і духовний потяг до праці. Відповідно важливе значення для зайнятості має збалансованість трудових ресурсів відповідно до наявних робочих місць у кількісному та якісному аспектах;
- 3) зайнятість – джерело прибутку у вигляді заробітної плати, доходу та в інших формах.

Таким чином, економічна зайнятість – суспільно корисна діяльність із виробництва суспільного продукту, яка підкріплена конкретними робочими місцями і є джерелом прибутку.

В економічній теорії і практиці розроблена система показників, що відображає рівень ефективності зайнятості. Ця система містить такі групи показників:

1. *Пропорції розподілу ресурсів праці* суспільства за характером їхньої участі в суспільно корисній діяльності. Вони показують, на якому рівні продуктивності задовольняється потреба населення в робочих місцях і якими шляхами досягається повна зайнятість. Чим вища продуктивність праці, тим більше передумов для високих доходів працівників, для вдосконалення сфери праці, підвищення якості трудового життя та ін. Відповідно громадяни можуть мати більше вільного часу без зниження рівня життя, тому повна зайнятість зі зростанням продуктивності праці досягається шляхом зменшення рівня участі працездатного населення в суспільному виробництві.
2. *Рівень зайнятості працездатного населення* в суспільному виробництві відбиває, з одного боку, потребу громадян в оплачуваній роботі, а з іншого – потребу суспільного виробництва в працівниках. Визначається відношенням кількості населення, зайнятого професійною працею, що приносить дохід, до загальної кількості працездатного на-

селення. У будь-якому випадку високий рівень зайнятості означає її низьку ефективність, оскільки не забезпечує достатнього рівня продуктивності праці та гідного рівня її оплати.

3. *Структура розподілу працівників* за галузями народного господарства, що, по суті, являє собою пропорції розподілу трудового потенціалу за видами занять. Сучасна галузева структура зайнятих в Україні відображає низьку ефективність зайнятості й потребує докорінних змін відповідно до загальносвітових тенденцій, для яких характерні високі темпи зростання чисельності й частки працюючих у галузях сфери послуг та науково-дослідних і дослідно-конструкторських робіт. На жаль, у наш час для економіки України характерні прямо протилежні тенденції, що можуть назавжди відкинути країну з групи науково розвинених держав.
4. *Професійно-кваліфікаційна структура працюючих* показує розподіл працюючого населення за професійно-кваліфікаційними групами і відображає рівень збалансованості підготовки кадрів з потребою економіки у кваліфікованих працівниках. Сучасна професійно-кваліфікаційна структура працюючого населення України явно неефективна і значно відрізняється від аналогічної структури в країнах з високорозвиненою економікою. Серед зайнятих висока частка працівників фізичної праці, низькокваліфікованих робітників, надзвичайно мала частка технічних виконавців тощо. Це свідчить про збереження в нашій економіці застарілих технологій. Значно погіршує показники професійно-кваліфікаційної структури інтенсивна еміграція з України висококваліфікованих робітників, спеціалістів, науковців. Проблеми набуття якісної професійної (особливо вищої) освіти, що загострилися останнім часом, також призводять до погіршення цих показників. Вирішення цих проблем потребує особливої уваги держави.

Статус у зайнятості визначається для частини трудових ресурсів, що беруть участь у суспільно корисній діяльності. Це може бути як група людей, що пропонують робочу силу для виробництва товарів та послуг з метою одержання доходу, так і та група населення, що бере участь у суспільно корисній діяльності, яка не приносить прямого грошового доходу або приносить дохід, безпосередньо не пов'язаний із виробництвом.

До першої групи належать громадяни, що зайняті:

- у державному секторі економіки;
- у кооперативах, акціонерних товариствах;
- у приватному секторі.

Другу групу складають особи, що:

- навчаються з відривом від виробництва;
- проходять службу в Збройних силах України.

Загалом згідно із Законом України «Про зайнятість населення» до зайнятого населення належать громадяни, що проживають на території держави на законних підставах та:

- а) працюють за наймом на умовах повного або неповного робочого дня (тижня) на підприємствах, в установах і організаціях;
- б) самостійно забезпечують себе роботою, включаючи підприємців, осіб, зайнятих індивідуальною трудовою діяльністю, творчою діяльністю, члени кооперативів, фермери та члени їхніх сімей, що беруть участь у виробництві;
- в) обрані, призначені або затверджені на оплачувану посаду в органах державної влади, управління та громадських об'єднаннях;
- г) проходять службу в Збройних силах України (у будь-яких родах військ);
- д) проходять професійну підготовку, перепідготовку і підвищення кваліфікації з відривом від виробництва; навчаються в денних загальноосвітніх школах і вищих навчальних закладах;
- е) зайняті вихованням дітей, доглядом за хворими, інвалідами та громадянами похилого віку;
- ж) працюючі громадяни інших країн, які тимчасово перебувають в Україні і виконують функції, не пов'язані із забезпеченням діяльності посольств і місій.

Населення, що шукає роботу, змінює її, тимчасово не працює та не навчається з відривом від роботи, тимчасово не працює у зв'язку із сезонною зайнятістю, належить до *економічно активного незайнятого населення*. До економічно активного незайнятого населення належать також особи, що мають статус безробітного.

У науковій економічній літературі з проблем ринку праці, зайнятості і безробіття розглядається багато видів і форм зайнятості населення, які класифікуються за тими чи іншими *критеріями*, наприклад, за характером і стабільністю трудової діяльності,

за соціальною належністю, за територіальною, професійно-кваліфікаційною, статевою, віковою ознаками тощо. Кожен з наведених критеріїв видів зайнятості відрізняється організацією праці людей за організаційно-правовими нормами, нормами регулювання тривалості та режимів робочого дня, а саме регулярністю і стабільністю трудової діяльності; місцем виконання роботи; статусом діяльності. З огляду на цю обставину розрізняють такі *форми зайнятості*: повну, неповну, часткову, первинну та вторинну зайнятість.

Повна зайнятість – це зайнятість протягом повного робочого дня (тижня, сезону, року), яка приносить дохід у нормальних для даного регіону розмірах. Повна зайнятість є основою ефективного використання трудового потенціалу суспільства і разом з тим важливою характеристикою соціального захисту населення в трудовій сфері. Повна зайнятість, яка супроводжується суспільною корисністю результатів праці, оптимальністю суспільного поділу праці, кількісною і якісною відповідністю робіт і працівників, економічною доцільністю робочих місць, називається *продуктивною*, або *ефективною*, зайнятістю. Ефективна і вільно обрана зайнятість сприяє збалансованості між потребами населення в роботі і робочими місцями, що створює сприятливі умови для забезпечення інтересів працівника та соціально-економічного розвитку суспільства в цілому.

Неповна зайнятість характеризує зайнятість конкретної особи протягом неповного робочого часу або з неповною оплатою чи недостатньою ефективністю. Розрізняють видиму (явну) і невидиму (приховану) неповну зайнятість. *Видима* неповна зайнятість зумовлена в основному соціальними причинами, наприклад, необхідністю здобуття освіти, професії, підвищення рівня кваліфікації тощо. Вона визначається переважно за статистичними даними про заробітну плату, відпрацьований час або за результатами спеціальних вибірових обстежень. *Невидима* неповна зайнятість відображає суттєві порушення рівноваги між робочою силою та іншими виробничими факторами. Вона пов'язана, зокрема, зі зменшенням обсягів виробництва, реконструкцією підприємств і характеризується низькими доходами населення, неповним використанням професійного рівня працівників, низькою продуктивністю праці.

Виходячи з критерію зайнятості на умовах неповного робочого дня, розрізняють вимушену і добровільну неповну зайнятість.

Вимушеною називається неповна зайнятість, викликана економічними причинами: скороченням обсягів виробництва,

реконструкцією підприємства, циклічним характером розвитку ринкової економіки. В Україні вимушена неповна зайнятість на сьогодні не регламентована законом, що призводить до зростання її розмірів.

Добровільною (частковою) називається неповна зайнятість, обумовлена соціальними причинами: необхідністю підвищення кваліфікації, набуттям професії, станом здоров'я та іншими соціальними потребами.

За статусом і характером трудової діяльності розрізняють первинну і вторинну форми зайнятості. *Первинна зайнятість* – це основна зайнятість за основним місцем роботи чи навчання. *Вторинна зайнятість* – це добровільна додаткова постійна або тимчасова трудова діяльність осіб, які вже мають основну роботу або зайняті навчанням з відривом від виробництва.

За стабільністю трудової діяльності розрізняють: постійну, тимчасову, сезонну зайнятість, зайнятість неповний робочий день. *Постійна зайнятість* характеризується відносною стабільністю місця роботи. *Тимчасова зайнятість* – це робота за тимчасовими контрактами. До категорії тимчасових належать працівники, які наймаються за контрактами на певний термін. *Сезонна зайнятість* – це зайнятість, пов'язана із сезонною специфікою виробництва. Робота надається на певний період на умовах повного робочого дня та оформлюється відповідним контрактом. *Зайнятість неповний робочий день* – це робота неповну робочу зміну у зв'язку з неможливістю забезпечити працівника роботою на повну норму робочого часу або за бажанням працівника відповідно до його соціальних потреб, а також у зв'язку з модернізацією та реконструкцією виробництва.

Безумовно, основу зайнятості становить зареєстрована зайнятість найманою працею, яка за даними обстеження населення з питань економічної активності, проведеного Держкомстатом України в грудні 2004 р., поширюється приблизно на 22 830 тис. осіб і охоплює 88% усіх працюючих. За нормальних економічних умов зайнятість у цьому секторі економіки забезпечує відносно високі доходи (за винятком некваліфікованої робочої сили, тимчасових і неprestижних робіт), певну стабільність і страхування від основних ризиків.

Проблеми зайнятості, безробіття і доходів є визначальними в галузі соціально-трудоких відносин. Хоча передумови створення багатьох із цих проблем склалися ще за радянських часів, однак у усій своїй згубній силі вони розкрилися в процесі переходу України до ринкової системи і демократичного суспільства.

Основна проблема ринку праці України – скорочення попиту на працю – частіше приводить до прихованого безробіття в офіційному секторі ринку праці, зайнятості в неформальному та нетоварному секторах, посиленню зовнішньої трудової міграції, ніж до відкритого безробіття, зареєстрованого закладами з питань працевлаштування.

У зв'язку зі змінами в галузевій структурі зайнятості загострилися регіональні проблеми зайнятості. Регіональна диференціація гостроти безробіття вже з 1991 р. була дуже значною (найвищий і найнижчий рівні безробіття за регіонами відрізнялися в 10 разів), менша, але суттєва різниця зберігається й нині. Становить інтерес диференціація регіонів країни за складом безробітних. Спочатку основну масу безробітних в Україні складали жінки, особи з вищою і середньою спеціальною освітою, працівники передпенсійного віку. Але в міру зростання безробіття серед безробітних збільшується частка чоловіків, молоді, осіб із низьким рівнем освіти. Таким чином, за складом безробітних можна оцінити міру загострення безробіття в регіоні: там, де переважають жінки, люди похилого віку, особи з високим рівнем освіти, безробіття знаходиться на початкових стадіях, рівень безробіття невисокий, але зростає воно швидко. У тих регіонах, де серед безробітних висока частка чоловіків, молоді та осіб із низьким рівнем освіти і водночас проблеми безробіття дуже гострі, рівень безробіття високий, але зросло воно, як правило, повільніше, ніж у середньому по країні.

В Україні проблеми безробіття найбільше загострилися в регіонах двох типів. До *першого типу* належать західні області з високим природним приростом населення. Тут на ринок праці постійно виходить велика кількість молоді, а кількість робочих місць не лише не збільшується, але й скорочується. У результаті тут найвища частка трудової (у тому числі зовнішньої) міграції населення. Слід зазначити, що ці проблеми в західних регіонах існували і в минулому, але нині вони все більше загострюються. До регіонів *другого типу* належать так звані депресивні регіони, тобто ті, у яких переважають найбільш кризові галузі (військово-промисловий комплекс тощо).

Важливим для України є також питання *сільського безробіття*. На початку економічних перетворень сільська місцевість вважалася дуже трудодефіцитною, здатною забезпечити роботою значну кількість безробітних міських жителів. Ці прогнози не виправдалися. Падіння рівня споживання та експорту сільськогосподарської продукції вкрай загострили проблеми її збуту, і в

результати за рівнем доходів і можливістю продуктивної зайнятості сільські жителі опинилися ще в складнішому становищі, ніж городяни. Починаючи з 1994 р. рівень безробіття серед сільського населення перевищує аналогічний показник для міського населення. Величезним є напруження на сільському ринку праці, оскільки вільних робочих місць тут практично немає. Найвищий рівень сільського безробіття спостерігається в регіонах з високим природним приростом населення.

В останні роки однією з найважливіших проблем зайнятості в Україні стало приховане безробіття. Основна причина цього явища – спад виробництва і неадекватне йому скорочення зайнятості. Кількісно приховане безробіття означає чисельність працівників, які стали непотрібними у зв'язку зі спадом виробництва або структурними змінами в ньому, але продовжують формально вважатися зайнятими, і за поліпшення економічної кон'юнктури будуть (готові) працювати ефективно або мають бути звільнені. Економічна можливість значного поширення прихованого безробіття спричинена неконтрольованим падінням реальної заробітної плати працівників.

Безробіттям називається соціально-економічна ситуація в суспільстві, за якої частина активних працездатних громадян не може знайти роботу, яку вони здатні виконувати, що обумовлено переважанням пропозиції праці над попитом на неї. Хоча існує думка, що безробіття є стимулятором трудової дисциплінованості й активності працюючого населення, однак соціально-економічні втрати від безробіття настільки значні, що в усьому світі докладається багато зусиль для його мінімізації, і все ж таки жодній країні не вдається ліквідувати його повністю.

Безробітні, за визначенням МОП, – це особи у віці 15–70 років (як зареєстровані, так і незареєстровані в державній службі зайнятості), які одночасно задовольняють трьома умовам: не мають роботи (прибуткового заняття), шукають роботу або намагаються організувати власну справу, готові приступити до роботи протягом наступних 2 тижнів. До цієї категорії належать також особи, що навчаються за направленнями служби зайнятості, знайшли роботу і чекають відповіді або готуються до неї приступити, але на даний момент ще не працюють.

За українським законодавством безробітними визнаються громадяни, що не мають роботи і заробітку, зареєстровані в органах служби зайнятості, шукають роботу і готові до неї приступити. Як бачимо, офіційна система обліку безробіття в Україні занижує реальні показники, оскільки велика частка безробітних

такими не вважаються, тому що вони з різних причин не реєструються в службі зайнятості.

Повну картину безробіття може дати сукупність абсолютних і відносних показників, найважливішими з яких є кількість безробітних, рівень загального та зареєстрованого безробіття. Кількість безробітних – це абсолютний показник безробіття, що вказує його розмір.

У вивченні явища і проблем безробіття велика увага приділяється аналізу його видів. Критеріями вирізнення видів безробіття є причини його виникнення і тривалість, а основними видами безробіття вважаються *структурне, фрикційне і циклічне безробіття*.

Відомо, що попит на працю є похідним від попиту на товари та послуги, які створюються цією працею. Оскільки з часом структура споживчого попиту змінюється, відповідно змінюється і попит на працівників. Певні професії і навіть види робіт застарівають і не знаходять попиту на ринку праці. Представники цих професій часто поповнюють лави безробітних. Це відбувається тому, що люди, як правило, менше, ніж робочі місця, реагують на технологічні зміни (хоча б тому, що оновлення робочих місць відбувається швидко, а для підготовки спеціаліста потрібно декілька років). У результаті структура пропозиції праці не відповідає структурі попиту. Безробіття, що виникає внаслідок такої невідповідності, називається *структурним*. До цього виду належить також безробіття, пов'язане з територіальною відірваністю робочого місця і працівника, який міг би на ньому працювати. Структурне безробіття є неминучим, як неминучими є зміни в економіці. Шляхами вирішення проблем структурного безробіття є розвиток системи перепідготовки працівників, орієнтація професійної підготовки на майбутні потреби ринку праці, сприяння професійній і територіальній мобільності робочої сили. Слід зазначити, що від ефективності вирішення зазначених проблем залежатимуть терміни перебування працівників у стані структурного безробіття, але сам цей вид безробіття присутній у динамічній економіці завжди.

Оскільки одним із принципів соціально орієнтованої ринкової економіки є свобода вибору працівниками роду діяльності та місця роботи, то в кожний певний момент частина працівників знаходяться в стані зміни роботи: вони або добровільно міняють роботу на таку, яка краще їм підходить, або вперше обирають роботу, зважаючи це важливе рішення, або підшукують роботу у зв'язку із закінченням терміну контракту на попередній роботі

тощо. Частина з них працевлаштовується, за цей час інші тимчасово залишають роботу, але в цілому цей вид безробіття залишається. Він називається *фрикційним*, тому що відображає «неповороткість» ринку праці у зведенні вакантних робочих місць і претендентів на роботу. Оскільки ініціатива звільнення в цьому разі йде від працівників, фрикційне безробіття вважається неминучим і певною мірою бажаним, оскільки більшість працівників шукають і знаходять краще оплачувану і більш продуктивну роботу, що підвищує і їх добробут, і користь для суспільства.

Сукупний рівень структурного і фрикційного безробіття, за визнанням більшості економістів, складає природний рівень безробіття. Фрикційне безробіття є результатом динамічності ринку праці, структурне виникає з причин територіальної або професійної невідповідності попиту та пропозиції на ринку праці. Таким чином, *природний рівень безробіття* – це той мінімальний рівень у цьому суспільстві, який неможливо зменшити і який відповідає поняттю повної зайнятості. Його рівень постійно зростає в розвинених країнах, оскільки загальний високий рівень життя дає працівникам більше економічної свободи, включаючи і можливість довше перенавчатися або змінювати роботу. Сьогодні цей рівень коливається в різних країнах від 3 до 7%.

В умовах економічного спаду, а особливо в час кризи, коли сукупний попит на товари і послуги зменшується, відбувається згортання виробництва, похідний від сукупного попит на працю різко скорочується, а пропозиція праці значно збільшується в результаті падіння рівня життя населення. За таких умов швидко зростає безробіття, обумовлене кількісною нестачею робочих місць для всіх бажаючих працювати. Цей вид безробіття називається *кон'юнктурним*, або циклічним, оскільки він викликаний зміною економічної кон'юнктури, кризовою фазою економічного циклу. Якщо перші два види безробіття викликані невідповідністю і «незнайденістю» робочих місць і працівників, то циклічне безробіття набагато складніше, тому що воно викликане фактичною відсутністю вільних робочих місць при значній кількості безробітних. У періоди економічних криз рівень циклічного безробіття нерідко перевищує 10%, що перетворює його на найстрашнішу соціально-економічну проблему, яка може спричинити непередбачувані соціально-політичні зміни. Для зменшення негативних наслідків циклічного безробіття необхідне прийняття і виконання спеціальних програм забезпечення зайнятості населення, які фінансуються державою.

Ще один вид безробіття – *сезонне* – викликане тимчасовим характером виконання тих чи інших робіт, функціонування підприємств і галузей. Передусім це сільськогосподарські роботи, рибальство, будівництво, цукрове виробництво та ін. На цих роботах інтенсивне навантаження в «сезон» змінюється простоями в інший час. Відповідно працівники то масово набираються, то масово звільняються. Це безробіття простіше тим, що воно легко прогнозується, працівники до нього готові і ці проблеми, можна вирішити створюючи паралельно «міжсезонні» робочі місця. Важливою проблемою зайнятості в Україні (як і в інших постсоціалістичних країнах) є *приховане* безробіття.

Різновидом прихованого безробіття є *часткове* безробіття, що виникає в результаті зменшення попиту на продукцію підприємства і відповідне скорочення виробництва. Якщо за такого скорочення роботодавець намагається зберегти трудовий колектив, сподіваючись на поліпшення економічної кон'юнктури в недалекому майбутньому, він зменшує тривалість робочого дня (тижня) для всіх працюючих, не звільняючи персонал. Такі рішення вважаються соціально справедливими та економічно доцільними, однак це призводить до виникнення часткового безробіття. Проблеми такого безробіття полягають передусім у тому, що, як правило, неповна робота не дає працівникам достатньо коштів для життя та утримання сім'ї, у результаті чого вони активно шукають іншу роботу або підробітки, збільшуючи пропозицію на ринку праці. Вирішити цю проблему можна, якщо офіційно визнати часткове безробіття і відповідно виплачувати частковим безробітним допомогу у зв'язку з втратою частини заробітку. Але таке рішення потребує додаткових бюджетних асигнувань, яких завжди недостатньо, а в період кризи – і поготів. Деякі автори виділяють також поняття *добровільного* безробіття, але ми вважаємо його нелогічним, оскільки при добровільній зайнятості людина, що не хоче працювати, не може вважатися безробітною. В іншому разі до добровільних безробітних можна було б зарахувати всіх непрацюючих працездатних людей, оскільки теоретично кожен погодився б працювати в хороших умовах за певну привабливу для нього зарплату.

Відповідно до Закону України «Про зайнятість населення» держава сприяє незайнятим громадянам у поновленні їхньої трудової діяльності та забезпечує їм такі види компенсацій:

- надання особливих гарантій працівникам, що звільняються з підприємств, установ, організацій;

- виплата стипендій у період професійної підготовки або перепідготовки і зарахування цього періоду до загального і безперервного трудового стажу;
- виплата в установленому порядку допомоги по безробіттю;
- надання додаткової матеріальної допомоги безробітному громадянину і членам його сім'ї з урахуванням наявності осіб похилого віку і неповнолітніх дітей, які перебувають на його утриманні.

Право на допомогу по безробіттю мають громадяни, визнані у встановленому порядку безробітними, які не мають інших передбачених чинним законодавством доходів, що перевищують розмір мінімальної заробітної плати. Розміри і порядок виплати цієї допомоги регулюються Законом України «Про зайнятість населення».

Стан ринку праці визначається попитом і пропозицією на робочу силу, її ціною та впливом держави на стабілізацію економіки, зайнятості населення. Головною умовою регулювання ринку праці в Україні є проведення ефективної політики зайнятості населення. Згідно з рекомендаціями МОП, Законом України «Про зайнятість населення» та нормативними документами про зайнятості населення державна політика зайнятості реалізується за такими принципами:

- забезпечення рівних можливостей громадян країни щодо права на працю, вільного вибору зайнятості, професії та місця праці за здібностями;
- сприяння продуктивній зайнятості, запобігання безробіттю, створення нових робочих місць і умов для розвитку підприємництва;
- сприяння трудовій мобільності;
- забезпечення соціального захисту у сфері зайнятості;
- координація діяльності у сфері зайнятості з іншими напрямками економічної та соціальної політики (соціальне забезпечення, зростання і розподіл доходів);
- поєднання локальних місцевих заходів із централізованими;
- участь профспілок і об'єднань роботодавців у розробленні та реалізації заходів щодо забезпечення зайнятості у взаємодії з органами державного управління. Законодавчими документами, що регулюють зайнятості трудових ресурсів, є КЗпП (ст. 49.1–49.4) і Закон України «Про зайнятості населення».

Кабінет Міністрів України прийняв ряд документів про регулювання зайнятості населення. Розроблено нормативно-правові акти

для забезпечення реалізації Закону України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття».

Міністерство праці та соціальної політики України разом із Міністерством фінансів та іншими міністерствами розробили інструкції, положення та інші нормативні документи з питань надходження, обліку й витрат коштів фонду сприяння зайнятості населення; про організацію професійної підготовки, підвищення кваліфікації та перепідготовки незайнятого населення; про організацію оплачуваних громадських робіт та ін.

Триватиме робота з удосконалення нормативно-правової бази з питань зайнятості населення та соціального захисту безробітних, створення правових засад розвитку системи самозайнятості й підтримання підприємницької ініціативи безробітних громадян.

Ці документи вплинули на формування системи регулювання ринку праці України за умов переходу до ринкових відносин. Однак, на думку багатьох учених, є моменти, які не враховано в законодавчих і нормативних актах:

- під час установа квоти на робочі місця для громадян працездатного віку, які неспроможні конкурувати на ринку праці (жінки, що мають дітей до шести років, одинокі матері, молодь після закінчення школи), не враховується специфіка виробництва, умови праці, де використання означених категорій громадян має свої труднощі;
- не відпрацьовано механізм стягнення штрафів з підприємств за невиконання встановленої квоти робочих місць, тому необхідний диференційований підхід до виділення квот з урахуванням специфіки та умов виробництва;
- немає нормативного документа, який би регламентував порядок встановлення й розрахунку потрібної суми виплат матеріальної допомоги безробітним за наявності в них утриманців, які не мали права на одержання допомоги в разі безробіття;
- не визначено поняття трудового доходу та не розроблено методичку його розрахунку і порядок оформлення;
- відсутні вказівки щодо проведення профорієнтації в загальноосвітніх школах, випускники яких є джерелом відтворення трудових ресурсів;
- Законом України «Про зайнятість населення» не визначено функції служб зайнятості щодо здійснення психологічної підтримки і захисту безробітних, незайнятого населення, формування психологічної готовності населення до праці в умовах ринкової економіки;

- не передбачено участь підприємств і організацій у розробленні районних програм зайнятості (ст. 20 Закону України «Про зайнятість населення»), хоча ці програми мають створюватися на базі даних підприємств;
- не передбачено створення системи інформування населення через засоби масової інформації про напрями діяльності служби зайнятості, особливо про стан ринку праці та особливості трудової діяльності за деякими професіями та спеціальностями.

Доступ до інформації про професії та спеціальності можна розглядати як початковий етап формування професійної спрямованості молоді. Ефективність формування та організації функціонування органів професійної орієнтації відіграє вирішальну роль у правильному виборі професії або спеціальності та забезпеченні на цій основі високого рівня кваліфікації персоналу, мотивації та продуктивності праці, а також комерційного успіху підприємства. Законом України «Про зайнятість населення» визначено, що державна служба зайнятості «надає послуги з працевлаштування та професійної орієнтації вивільнюваним працівникам і незайнятому населенню» (ст. 19, п. 1), але не передбачено проведення професійної орієнтації в загальноосвітній школі.

Питання для самоперевірки і контролю

1. Що таке зайнятість населення?
2. Охарактеризуйте види зайнятості.
3. Назвіть основні принципи зайнятості і дайте їх коротку характеристику.
4. Які риси зайнятості ви знаєте?
5. Для чого використовують показники рівня зайнятості?
6. Які є форми зайнятості?
7. Проаналізуйте проблеми зайнятості в Україні.
8. Що таке безробіття та які його види? Дайте соціально-економічну оцінку рівня безробіття.
9. Охарактеризуйте законодавчу базу проблеми зайнятості населення в Україні.

Планування праці

Найважливішими завданнями планування соціально-трудових показників на вітчизняних підприємствах в умовах ринкових відносин є забезпечення повної зайнятості трудових ресурсів і високої продуктивності праці, створення нормальних умов для роботи персоналу і підвищення рівня оплати праці, досягнення належного економічного зростання і якості життя працівників. У досягненні планованих економічних цілей провідну роль покликані відіграти трудові ресурси.

Економічний потенціал країни, національне багатство і якість життя визначаються головним чином станом трудових ресурсів, рівнем розвитку трудового або людського потенціалу.

Планування трудових ресурсів у сучасних умовах ґрунтується на вільному виборі виду і місця економічної діяльності працівників, їх переміщенні по робочих місцях, підприємствах і територіях з урахуванням ринкових законів попиту та пропозиції. Використання людських ресурсів передбачає їх участь у трудовій діяльності, у ході якої безпосередньо споживається робоча сила людини або витрачається здатність персоналу до праці.

За ринкових відносин кількість персоналу на різних підприємствах або фірмах визначається величиною попиту на їхню продукцію та послуги. Попит на трудові ресурси в умовах ринку є похідним від готових товарів і послуг, що виконуються за допомогою даних людських ресурсів. Як на діючих підприємствах, так і на проєктованих і знову створюваних фірмах річні обсяги попиту на виробництво продукції мають складати основу розрахунку потреби в працівниках усіх категорій.

Похідний характер попиту на трудові ресурси означає, що за певних обсягів виробництва стійкість величини попиту або потреби у відповідній категорії працівників в основному

залежатиме від продуктивності або трудової віддачі в ході створення товару, а також від ринкової вартості або ціни виробленої продукції і наданих послуг. У свою чергу, продуктивність тієї чи іншої категорії працівників багато в чому визначається не тільки рівнем їхньої професійної кваліфікації, станом трудового потенціалу, але і взаємодією технології та організації виробництва. Існуючу на кожному підприємстві взаємодію між трудовими і виробничими факторами слід досить точно враховувати при визначенні потреби в персоналі різних категорій. Розглянемо поняття, склад, структуру та інші характеристики персоналу на вітчизняних підприємствах.

Персонал підприємства являє собою сукупність працівників певних категорій і професій, зайнятих єдиною виробничою діяльністю, спрямованою на одержання прибутку або доходу і задоволення своїх матеріальних потреб. В умовах ринку необхідний професійно-кваліфікаційний склад працівників кожного підприємства формується з урахуванням діючих на ринку праці і виробництва законів попиту та пропозиції. Величина ринкового попиту на ті чи інші види продукції та послуги є основою планування необхідної для їх виробництва потреби в робочій силі, зокрема в працівниках відповідних категорій.

На вітчизняних підприємствах, організаціях і фірмах різних форм власності прийнято всіх працівників підрозділяти на дві групи: промислово-виробничий і непромисловий персонал. До складу *промислово-виробничого персоналу* входять робітники, інженерно-технічні працівники, службовці, а також учні. Передбачається також поділ працівників цієї категорії на адміністративно-управлінський і виробничий персонал. До *непромислового персоналу* звичайно відносять працівників, зайнятих у транспортному господарстві, житлово-комунальному обслуговуванні, сфері соціального забезпечення та інших невиробничих підрозділах.

Існуюча класифікація працівників підприємства на такі категорії, як адміністративно-управлінський і виробничий персонал, а також на інженерно-технічних працівників і службовців, на наш погляд, не має чітких професійних і посадових ознак. У результаті на наших підприємствах ті самі професії або посади працівників можуть бути віднесені як до виробничої, так і до управлінської сфери діяльності. Тому в останні роки усе більшого поширення набуває практика поділу персоналу підприємства залежно від виконуваних функцій на три основні категорії: керівники, фахівці та виконавці.

Керівники, або управлінці (менеджери), розпоряджаються ресурсами підприємства, приймають рішення про їх використання, розробляють стратегію і тактику розвитку підприємства, забезпечують здійснення стратегічних планів, поточних завдань і основної мети виробництва. Залежно від рівня управління всі керівники можуть бути віднесені до вищої, середньої та нижчої ланки організації.

До керівників *вищої* ланки, або вищого керівництва, у більшості випадків належать голова ради директорів, президент або віце-президент фірми, члени ради директорів та інших категорії менеджерів, що визначають загальну політику і стратегію розвитку організації.

До категорії керівників *середньої* ланки належать директори фірм, їх заступники та керівники виробничих підрозділів і функціональних служб підприємства.

До *нижчої* ланки управління відносять керівників цехів, виробничих ділянок, начальників відділів, секторів і служб у функціональних органах управління підприємства.

Керівники всіх ланок управління здійснюють у межах своїх повноважень підбір і розміщення персоналу, координацію діяльності окремих працівників або підрозділів, контроль і регулювання процесу виробництва та інші адміністративно-розпорядницькі та організаційно-управлінські функції.

До *фахівців* належать працівники наукових, проектних, технологічних, економічних та інших служб підприємства, що здійснюють розробку і освоєння виробництва нових видів продукції, удосконалення форм і методів організації виробництва, створення технічних та економічних нормативів, виконання проектних розрахунків, збір і передачу інформації і т.д. Вони не приймають самостійних рішень, але забезпечують керівників і менеджерів різних ланок управління необхідними для прийняття рішень матеріалами, розрахунками, рекомендаціями та іншою виробничою інформацією, без якої неможливе компетентне управління складним сучасним виробництвом. Характеристика складу фахівців буде неповною без урахування таких численних категорій, як інженери, технологи, економісти і т.д.

Виконавці виконують основні виробничі завдання і прийняті керівниками рішення, беруть участь у реалізації інноваційних проектів підприємства або організації виробництва товарів і послуг, а також продажу готової продукції на ринку. До безпосередніх виконавців можна віднести основних і допоміжних робітників; до технічних – обліковців, агентів у справах продажу, креслярів, діловодів і т.д.

залежатиме від продуктивності або трудової віддачі в ході створення товару, а також від ринкової вартості або ціни виробленої продукції і наданих послуг. У свою чергу, продуктивність тієї чи іншої категорії працівників багато в чому визначається не тільки рівнем їхньої професійної кваліфікації, станом трудового потенціалу, але і взаємодією технології та організації виробництва. Існуючу на кожному підприємстві взаємодію між трудовими і виробничими факторами слід досить точно враховувати при визначенні потреби в персоналі різних категорій. Розглянемо поняття, склад, структуру та інші характеристики персоналу на вітчизняних підприємствах.

Персонал підприємства являє собою сукупність працівників певних категорій і професій, зайнятих єдиною виробничою діяльністю, спрямованою на одержання прибутку або доходу і задоволення своїх матеріальних потреб. В умовах ринку необхідний професійно-кваліфікаційний склад працівників кожного підприємства формується з урахуванням діючих на ринку праці і виробництва законів попиту та пропозиції. Величина ринкового попиту на ті чи інші види продукції та послуг є основою планування необхідної для їх виробництва потреби в робочій силі, зокрема в працівниках відповідних категорій.

На вітчизняних підприємствах, організаціях і фірмах різних форм власності прийнято всіх працівників підрозділяти на дві групи: промислово-виробничий і непромисловий персонал. До складу *промислово-виробничого персоналу* входять робітники, інженерно-технічні працівники, службовці, а також учні. Передбачається також поділ працівників цієї категорії на адміністративно-управлінський і виробничий персонал. До *непромислового персоналу* звичайно відносять працівників, зайнятих у транспортному господарстві, житлово-комунальному обслуговуванні, сфері соціального забезпечення та інших невиробничих підрозділах.

Існуюча класифікація працівників підприємства на такі категорії, як адміністративно-управлінський і виробничий персонал, а також на інженерно-технічних працівників і службовців, на наш погляд, не має чітких професійних і посадових ознак. У результаті на наших підприємствах ті самі професії або посади працівників можуть бути віднесені як до виробничої, так і до управлінської сфери діяльності. Тому в останні роки усе більшого поширення набуває практика поділу персоналу підприємства залежно від виконуваних функцій на три основні категорії: керівники, фахівці та виконавці.

Керівники, або управлінці (менеджери), розпоряджаються ресурсами підприємства, приймають рішення про їх використання, розробляють стратегію і тактику розвитку підприємства, забезпечують здійснення стратегічних планів, поточних завдань і основної мети виробництва. Залежно від рівня управління всі керівники можуть бути віднесені до вищої, середньої та нижчої ланки організації.

До керівників *вищої* ланки, або вищого керівництва, у більшості випадків належать голова ради директорів, президент або віце-президент фірми, члени ради директорів та інших категорії менеджерів, що визначають загальну політику і стратегію розвитку організації.

До категорії керівників *середньої* ланки належать директори фірм, їх заступники та керівники виробничих підрозділів і функціональних служб підприємства.

До *нижчої* ланки управління відносять керівників цехів, виробничих ділянок, начальників відділів, секторів і служб у функціональних органах управління підприємства.

Керівники всіх ланок управління здійснюють у межах своїх повноважень підбір і розміщення персоналу, координацію діяльності окремих працівників або підрозділів, контроль і регулювання процесу виробництва та інші адміністративно-розпорядницькі та організаційно-управлінські функції.

До *фахівців* належать працівники наукових, проектних, технологічних, економічних та інших служб підприємства, що здійснюють розробку і освоєння виробництва нових видів продукції, удосконалення форм і методів організації виробництва, створення технічних та економічних нормативів, виконання проектних розрахунків, збір і передачу інформації і т.д. Вони не приймають самостійних рішень, але забезпечують керівників і менеджерів різних ланок управління необхідними для прийняття рішень матеріалами, розрахунками, рекомендаціями та іншою виробничою інформацією, без якої неможливе компетентне управління складним сучасним виробництвом. Характеристика складу фахівців буде неповною без урахування таких численних категорій, як інженери, технологи, економісти і т.д.

Виконавці виконують основні виробничі завдання і прийняті керівниками рішення, беруть участь у реалізації інноваційних проектів підприємства або організації виробництва товарів і послуг, а також продажу готової продукції на ринку. До безпосередніх виконавців можна віднести основних і допоміжних робітників; до технічних – обліковців, агентів у справах продажу, креслярів, діловодів і т.д.

тижні з двома вихідними днями планується розподіл загального календарного фонду на 250 робочих днів, у тому числі 7 передсвяткових днів зі скороченою на 1 годину тривалістю, і 115 вихідних днів з урахуванням п'яти додаткових днів відпочинку у зв'язку зі збігом святкових і вихідних днів. Річний номінальний фонд робочого часу персоналу при 40-годинному робочому тижні тоді складає 1995 годин (250 днів · 8 год – 5 днів · 7 год). Середньомісячна кількість робочих годин одного працівника при такому режимі роботи підприємства дорівнює 166,25 год (1995 год/12 міс.).

У процесі планування потреби у виробничих робітниках визначається їх явочний і обліковий склад. До явочного складу належать ті робітники, що мають бути на роботі щодня для забезпечення нормального ходу виробництва. До облікового включають усіх робітників, що належать до групи промислово-виробничого персоналу підприємства, у тому числі й тих, що знаходяться у відпустках, відсутні через хворобу та ін. Обліковий склад працівників протягом року змінюється внаслідок плинності кадрів. Тому слід розрізняти середньооблікову кількість працівників підприємства, яка становить їх середньоарифметичну річну чисельність.

Кількісне співвідношення між явочними та обліковими працівниками або їх *структурою* можна подати як відношення ефективного фонду робочого часу до номінального, відповідні значення яких приблизно дорівнюють 225 і 250 робочим дням. Із цього співвідношення ($225/250 = 0,9$) випливає, що списочна кількість працівників перевищує явочну приблизно на 10%:

$$P_{сп} = 1,1 \cdot R_{я} \quad (9.2)$$

При плануванні потреби в інших категоріях промислово-виробничого персоналу підприємства визначається тільки їх обліковий склад. Виділяти явочний склад не прийнято, тому що працівники даних категорій можуть виконувати функції відсутніх фахівців. Виконання ними ширших функцій, а також відсутність відповідних нормативів часу на їх здійснення не дозволяють підприємствам з високим ступенем точності визначати потребу в різних категоріях фахівців або адміністративно-управлінського персоналу. Для розрахунку їх кількості використовуються укрупнені або спрощені методи. Річ у тім, що в багатьох адміністративно-управлінських службах як зарубіжних, так і вітчизняних підприємств кількість службовців і обсяг роботи, як установив С.Н. Паркінсон, зовсім не пов'язані між собою, а кількість службовців завжди зростає, і

їх приріст не зміниться від того, зменшилася, збільшилася кількість справ чи справи взагалі відсутні. Хоча цей закон був відкритий в умовах економіки інших країн, він певною мірою відповідає і вітчизняній практиці ринкової та адміністративно-управлінської діяльності.

Планування чисельності різних категорій персоналу на наших підприємствах здійснюється, як правило, за допомогою укрупнених методів або економіко-математичних залежностей. На основі розроблених моделей і формул можна вести розрахунок потреби в управлінському персоналі за всіма функціями, що здійснюються на виробництві фахівцями різних категорій. Наведемо кілька формул розрахунку кількості фахівців підприємств за такими основними функціями, пов'язаними з управлінням персоналом.

Управління трудовими ресурсами:

$$H_{\text{ч}} = 0,44 + 0,002R_{\text{на}} + 0,0002\Phi_{\text{а}}. \quad (9.3)$$

Підбір, розстановка і використання кадрів:

$$H_{\text{ч}} = 0,09 + 0,002R_{\text{на}} + 0,00014\Phi_{\text{а}}. \quad (9.4)$$

Підготовка кадрів:

$$H_{\text{ч}} = 0,5 + 0,00009R_{\text{о}} + 0,00007\Phi_{\text{а}}. \quad (9.5)$$

Організація праці та її оплати:

$$H_{\text{ч}} = 0,12 + 0,0051R_{\text{на}} + 0,0009R_{\text{е}}. \quad (9.6)$$

У наведених формулах прийняті такі позначення:

$H_{\text{ч}}$ – розрахункова кількість управлінського персоналу за категоріями, чол.; $R_{\text{на}}$ – середньорічна кількість промислово-виробничого персоналу, чол.; $R_{\text{о}}$ – кількість основних робітників, чол.; $R_{\text{е}}$ – кількість робітників-відрядників, чол.; $\Phi_{\text{а}}$ – вартість активної частини основних виробничих фондів, тис. грн.

У ході планування чисельності персоналу найважливіше значення має встановлення *додаткової* потреби в працівниках різних категорій. Вона складається з приросту необхідної чисельності у зв'язку з розширенням обсягів виробництва, а також із відшкодування вибуття або втрати працівників підприємства під впливом природних і соціальних факторів. На підприємстві додаткову потребу персоналу тієї чи іншої категорії можна найбільш просто представити різницею планованої (поточної) і фактичної чисельності:

$$R_{\phi} = R_{пл} - R_{ф}, \quad (9.7)$$

де R_{ϕ} – додаткова потреба в персоналі; $R_{пл}$ – планова потреба в персоналі; $R_{ф}$ – фактична чисельність персоналу.

У ринковій економіці більш складним є завдання планування перспективної потреби в персоналі, необхідному для реалізації стратегічних цілей підприємства. Стратегія підприємства може бути пов'язана з досягненням як загальних економічних цілей, якими є економічне зростання, повна зайнятість, економічна воля, так і з вирішенням специфічних завдань, наприклад, таких, як освоєння нової продукції, завоювання своєї ніші на ринку і т.д. У всіх цих випадках необхідно також враховувати можливі зміни зовнішнього і внутрішнього середовища та їх вплив на динаміку обсягів виробництва і чисельності персоналу. Оцінка майбутньої потреби в робочій силі в даний час для вітчизняних підприємств є досить важким завданням як з наукового, так і з практичного погляду. Спад виробництва, неплатоспроможність підприємств, нестабільність ринкового середовища ускладнюють не тільки перспективне, але й поточне планування необхідної чисельності персоналу.

В умовах нестабільності економіки фактична потреба підприємства в персоналі певних категорій безупинно змінюється під впливом внутрішніх і зовнішніх факторів. Подібні зміни не завжди означають збільшення або збереження потреби в робочій силі. Упровадження нових технологій, освоєння виробництва конкурентоспроможної продукції, скорочення ринкового попиту на вироблені товари і послуги може привести до зменшення чисельності персоналу як за окремими категоріями, так і за загальним складом. Тому визначення *реальної* потреби в робочій силі і прогноз її зміни мають стати основою вдосконалення управління персоналом на підприємствах.

Стабілізація виробництва на вітчизняних підприємствах сприятиме як удосконаленню планування потреби в персоналі, так і підвищенню його ефективної зайнятості. У ринкових відносинах між процесами виробництва продукції та використання трудових ресурсів, робочої сили, персоналу підприємства існує така сама рівновага, як між попитом і пропозицією, витратами і результатами, доходами підприємства і рівнем життя працівників. Будь-яка діяльність персоналу підприємства повною мірою має відповідати існуючому механізму ринкових трудових відносин у сучасному виробництві і забезпечувати високе зростання продуктивності праці.

Одним з важливих розділів річного плану підприємства є план з праці і заробітної плати, що складається з таких підрозділів:

- продуктивність праці;
- чисельність працюючих;
- фонд заробітної плати;
- додаткова потреба в кадрах і джерелах її забезпечення.

Вихідними даними для розробки плану з праці і заробітної плати є: виробнича програма підприємства; план технічного та організаційного розвитку, який містить заходи щодо підвищення продуктивності праці; прогресивні норми витрат праці та її оплати; звітні дані про виконання плану з праці за попередній період.

Планування підвищення продуктивності праці. У плануванні підвищення продуктивності праці використовуються абсолютні показники, що характеризують рівень продуктивності праці, і відносні, що визначають динаміку її росту.

Рівень продуктивності праці вимірюється як у вартісних, так і в натуральних показниках.

Річна продуктивність праці (виріток на одного працюючого) у загальному вигляді розраховується за формулою:

$$П = \frac{Q_n}{Ч}, \quad (9.8)$$

де Q_n – обсяг виробництва продукції; $Ч$ – чисельність промислово-виробничого персоналу, чол.

Для проведення аналізу на підприємствах обчислюється виріток на одного робітника та одного виробничого робітника. Відносний показник – зростання продуктивності праці у відсотках порівняно з базисним періодом – визначають за формулою:

$$\Delta П = \frac{П_n - П_б}{П_б} 100, \quad (9.9)$$

де $П_n, П_б$ – виріток на одного працюючого в плановому і базисному періоді.

Можливе зростання продуктивності праці під впливом виробничо-технічних факторів розраховується в такому порядку:

1. Визначається вихідна чисельність промислово-виробничого персоналу в плановому періоді, тобто умовна кількість, що

була б потрібна для випуску планового обсягу продукції при збереженні базисного рівня виробітку продукції на одного працюючого:

$$Ч_с = Ч_б \cdot \frac{\Phi_0}{100}, \quad (9.10)$$

де $Ч_б$ – фактична кількість промислово-виробничого персоналу в базисному періоді, чол.; Φ_0 – зростання обсягу продукції в плановому періоді, %.

2. Розраховується зміна кількості працюючих під впливом різних факторів зростання продуктивності праці і визначається загальне зменшення (збільшення) чисельності шляхом підсумовування отриманих величин за всіма факторами.

3. Визначається планова чисельність працюючих шляхом віднімання з вихідної чисельності загальної величини її зменшення за всіма факторами.

4. Розраховується плановий виробіток на одного працюючого і плановий приріст продуктивності праці відносно базисного періоду, %:

$$\Delta П = \frac{E}{Ч_с - E} 100, \quad (9.11)$$

де E – загальне зменшення (-), збільшення (+) кількості під впливом факторів зростання продуктивності праці, чол.

Відповідно до єдиної класифікації фактори підвищення продуктивності праці поділяються на такі групи:

- структурні зрушення у виробництві;
- підвищення технічного рівня виробництва;
- удосконалення управління, організації виробництва та праці;
- зміна обсягу виробництва;
- галузеві фактори;
- запровадження в дію та освоєння нових підприємств (об'єктів).

Вплив факторів на зростання продуктивності праці визначається шляхом виявлення можливості зменшення кількості працівників за кожним фактором, а потім їх підсумовування.

Зміна структури виробничої програми впливає на продуктивність праці як у бік підвищення, так і в бік зниження внаслідок зміни:

- обсягів окремих видів продукції, що відрізняються за трудомісткістю;
- питомої ваги постачань по кооперації в загальному випуску продукції, якщо продуктивність праці обчислюється на основі товарної (валової) продукції.

Зменшення або збільшення кількості робітників унаслідок структурних змін у виробничій програмі визначається за формулою:

$$E_c = \frac{(T_\phi - T_n) \cdot Q_{\text{о.п.}}}{\Phi_\phi \cdot K_{\text{о.н.}}}, \quad (9.12)$$

де T_ϕ, T_n – трудомісткість 1 тис. грн обсягу продукції в базисному і плановому періодах, нормо-год; $Q_{\text{о.п.}}$ – обсяг продукції за планом, тис. грн; Φ_ϕ – корисний річний фонд часу одного робітника, год; $K_{\text{о.н.}}$ – коефіцієнт виконання норм.

Зменшення чисельності працівників унаслідок збільшення питомої ваги кооперованих постачань розраховують за формулою:

$$E_n = \left(1 - \frac{100 - Y_n}{100 - Y_\phi} \right) \cdot \Phi_\phi, \quad (9.13)$$

де Y_n, Y_ϕ – питома вага кооперованих постачань у плановому і базисному періодах, %.

Основним фактором зростання продуктивності праці є *підвищення технічного рівня виробництва* шляхом удосконалення конструкції виробів, механізації та автоматизації виробничих процесів, упровадження прогресивної технології та інших заходів, передбачених планом технічного розвитку та організації виробництва. Упровадження цих заходів веде до зниження трудомісткості продукції.

Відповідна зміна чисельності робітників у результаті впровадження кожного заходу цієї групи факторів визначається за формулою:

$$E_T = \frac{(t_1 - t_2) \cdot N_{\text{пл}}}{\Phi_a \cdot K_{\text{в.н}}} \cdot K_v, \quad (9.14)$$

де t_1, t_2 – трудомісткість одиниці продукції до і після впровадження заходу, нормо-год; $N_{\text{пл}}$ – програма виробництва виробів за планом, шт.; K_v – коефіцієнт часу дії заходу в плановому році, що визначається діленням кількості місяців дії заходу в плановому році на 12.

За незначної ефективності окремих заходів зниження трудомісткості за рядом заходів сумується, а потім визначається зменшення чисельності робітників у цілому за фактором:

$$E_T = \frac{\Sigma T}{\Phi_v \cdot K_{\text{в.н}}}, \quad (9.15)$$

де ΣT – сумарне зниження трудомісткості з урахуванням часу дії кожного заходу в планованому році, нормо-год.

Підвищення продуктивності праці внаслідок удосконалення *управління, організації виробництва і праці* досягається в результаті скорочення витрат робочого часу (за рахунок зменшення невиходів на роботу, підвищення трудової дисципліни, поліпшення умов праці і техніки безпеки, організації централізованої доставки інструмента та ін.); удосконалення управління виробництвом, поліпшення структури управління; зменшення кількості робітників, що не виконують норми виробітку; збільшення норм і зон обслуговування; упровадження наукової організації праці.

Зменшення чисельності робітників у результаті поліпшення використання робочого часу визначається за формулою:

$$E_a = \frac{D_n - D_o}{D_o} \cdot \Phi_a \cdot P_a, \quad (9.16)$$

де D_n, D_o – кількість робочих днів у плановому і базисному періодах; Φ_a – вихідна чисельність промислово-виробничого персоналу, скоректована з урахуванням впливу структурних зрушень у виробництві; P_a – питома вага робітників, зайнятих на устаткуванні, у загальній кількості промислово-виробничого персоналу.

Підвищення продуктивності праці шляхом *збільшення обсягу виробництва продукції* досягається в результаті відносного

зменшення кількості промислово-виробничого персоналу у зв'язку з тим, що чисельність управлінського персоналу допоміжних і обслуговуючих працівників збільшується меншою мірою, ніж обсяг виробництва.

Відносне зменшення чисельності працівників при збільшенні обсягу виробництва визначається за формулою:

$$E_o = \frac{Ч_o(\Delta Q - \Delta Ч)}{100}, \quad (9.17)$$

де ΔQ – відсоток зростання обсягу виробництва; $\Delta Ч$ – приріст чисельності промислово-виробничого персоналу (без основних виробничих робітників), %.

Плановий приріст продуктивності праці відносно базисного періоду складе:

$$\Delta П = \frac{E}{Ч_o - E} \cdot 100. \quad (9.18)$$

Для розрахунку приросту продуктивності праці за рахунок окремих факторів використовується така сама формула, але в чисельнику дробу замість загальної зміни кількості показується її зміна під впливом відповідного фактора.

Важливий розрахунковий показник плану з праці – частка приросту обсягу продукції внаслідок підвищення продуктивності праці. Цей показник служить одним з основних критеріїв оцінки напруженості плану.

Частка приросту обсягу продукції внаслідок підвищення продуктивності праці розраховується за формулою:

$$\Delta Q_{пл} = 100 - \frac{\Delta Ч}{\Delta Q_n} \cdot 100, \quad (9.19)$$

де ΔQ_n – приріст обсягу виробництва продукції, %.

Планування чисельності працюючих. Чисельність промислового персоналу, необхідна для випуску планового обсягу продукції за наміченого підвищення продуктивності праці, розраховується за формулою:

$$Ч_n = \frac{Ч_0 \cdot K_0}{100} - E_n, \quad (9.20)$$

де K_0 – зростання обсягу виробництва за планом, %; E_n – зменшення чисельності внаслідок зростання продуктивності праці, чол.

Планування чисельності працюючих за категоріями виконується різними методами.

Визначення чисельності виробничих робітників. До виробничих відносять робітників, що безпосередньо беруть участь у здійсненні технологічних процесів з виготовлення продукції.

Вихідними даними для розрахунку необхідної чисельності робітників є виробнича програма, норми часу, виробіток, обслуговування, баланс (бюджет) робочого часу одного робітника на плановий період, коефіцієнт виконання норм.

Виробнича програма і норми часу необхідні для розрахунку трудомісткості виробничої програми $T_{вир}$, що визначається шляхом множення витрат часу на один виріб (трудомісткість) на кількість виробів за програмою. При цьому слід застосовувати планові норми трудомісткості, у яких відображені проєктовані організаційно-технічні заходи з урахуванням термінів їх впровадження. Для визначення трудомісткості тієї частини виробничої програми, номенклатура якої не уточнена, тобто трудомісткості запасних частин, незавершеного виробництва тощо, визначається питома трудомісткість 1 тис. грн продукції за звітними даними, що коректується на запланований відсоток зниження трудомісткості.

Для визначення планової кількості годин, яку в середньому відпрацьовує кожен робітник у планованому періоді, розробляється баланс (бюджет) робочого часу. Спочатку складається звітний баланс, що характеризує фактичне використання робочого часу в попередньому періоді, потім проводиться його аналіз і визначаються заходи щодо скорочення втрат.

Тривалість відпусток визначається як середньозважена величина на основі фактичного співвідношення чисельності категорій працівників із різною тривалістю відпустки.

Невиходи у зв'язку з відпустками через вагітність і пологи встановлюються на основі аналізу звітних даних з урахуванням зміни кількості жінок, що працюють на підприємстві.

Невиходи через хворобу визначаються також за звітними даними з урахуванням профілактичних заходів зі зменшення захворюваності.

Час виконання державних і суспільних обов'язків визначається з досвіду і складає 0,1–0,5% номінального фонду.

При визначенні середньої тривалості робочого дня враховується скорочений робочий день робітників, зайнятих на важких і шкідливих роботах, і підлітків. Розрахунки ведуться за кожною з цих груп робітників і в абсолютних величинах відносяться до їх загальної кількості.

Чисельність виробничих робітників з відрядною оплатою праці на нормованих роботах визначається за формулою:

$$Ч_{р.св} = \frac{T_{пр}}{\Phi_a \cdot K_{а.н}}, \quad (9.21)$$

де $T_{пр}$ – трудомісткість програми, нормо-год.

За цією ж формулою визначається чисельність робітників за окремими професіями і кваліфікаціями. Це метод розрахунку за трудомісткістю робіт.

При методі планування за нормами виробітку чисельність робітників розраховується діленням установленого обсягу робіт у відповідних одиницях на планову продуктивність праці (виробіток на одного робітника).

Чисельність виробничих робітників з погодинною оплатою праці, зайнятих на ненормованих роботах (у термічних цехах, на випробувальних стендах та ін.), визначається за нормами обслуговування за формулою:

$$Ч_{р.пов} = \frac{MЗ}{H_{об}} \cdot K_n, \quad (9.22)$$

де M – кількість робочих місць; $З$ – кількість змін; $H_{об}$ – норма обслуговування; K_n – коефіцієнт, що враховує відсоток планованих невиходів (P_n); він дорівнює $1 + P_n/100$.

Таким же методом визначається чисельність робітників на потокових лініях, а також у механічних цехах при багатOVERстатному обслуговуванні.

Розрахунок кількості допоміжних робітників виконується різними методами залежно від характеру професії.

На нормованих роботах застосовуються два методи розрахунку: за трудомісткістю робіт і за нормами обслуговування.

Чисельність наладників устаткування розраховується за кількістю обслуговуваних верстатів, прибиральників – за площею

цеху. Чисельність заточувальників і контролерів визначається укрупнено, у відсотках від кількості основних робітників.

На ненормованих роботах застосовується метод розрахунку за робочими місяцями з урахуванням змінності і планових невиходів. Так визначається кількість комірників, кранівників, електрокарщиків.

Чисельність і склад управлінського та інженерно-технічного персоналу заводу і цехів визначаються штатними розписами, де зазначено перелік посад, кількість штатних одиниць і оклади. Штати цих категорій працюючих визначаються і затверджуються підприємством.

Планування заробітної плати. Планування заробітної плати має забезпечувати підвищення зацікавленості кожного працівника в поліпшенні індивідуальних і загальних результатів роботи. Головне завдання – поставити розмір фонду заробітної плати в пряму залежність від кінцевих результатів, від зростання продуктивності праці.

До планового фонду заробітної плати включаються всі грошові виплати працівникам за тарифними ставками і окладами, а також премії з фонду заробітної плати, доплати всіх видів до основної заробітної плати.

Основними завданнями об'єднань і підприємств при плануванні фонду заробітної плати є:

- здійснення принципу оплати за працю, підвищення зацікавленості кожного працівника в кінцевих результатах виробництва;
- забезпечення випередження темпів зростання продуктивності праці порівняно з підвищенням середньої заробітної плати.

Загальний плановий фонд заробітної плати при нормативно-приростному формуванні складається з базового фонду заробітної плати і суми збільшення фонду, обчисленого за нормативом за кожний відсоток приросту обсягу продукції. Плановий фонд заробітної плати за такої побудови визначається за формулою:

$$\Phi_n = \Phi_o + HO, \quad (9.23)$$

де Φ_o – базовий фонд заробітної плати; H – норматив заробітної плати на одиницю приросту продукції, грн; O – плановий приріст обсягу товарної продукції порівняно з базовим роком.

Базовий загальний фонд заробітної плати – це фонд заробітної плати за звітом попереднього року за всіма категоріями промислово-виробничого і непромислового персоналу, науково-дослідних та інших організацій, а також необлікового складу. Він коректується таким чином: збільшується на суму відносної економії фонду заробітної плати або зменшується на суму відносної перевитрати за звітом за попередній рік, невідшкодованої на початок планового року.

При визначенні нормативів мають бути враховані такі положення:

- необхідність одержання всього приросту обсягу продукції за рахунок підвищення продуктивності праці;
- дотримання економічно обґрунтованого співвідношення між зростанням продуктивності праці і підвищенням середньої заробітної плати.

Вихідними даними для складання плану заробітної плати є:

- виробнича програма;
- дані про трудомісткість продукції, розцінки на деталі, вироби;
- чисельність працюючих за категоріями із зазначенням професійного і кваліфікаційного складу робітників;
- тарифна система;
- штатний розпис.

Розрахунок фонду заробітної плати різних категорій працівників здійснюється з урахуванням характеру їхньої роботи і форм оплати праці.

Питання для самоперевірки і контролю

1. Основне завдання планування праці на підприємстві.
2. Що таке персонал? На які групи він поділяється?
3. Що являє собою структура персоналу підприємства і від чого вона залежить?
4. Охарактеризуйте явочний та обліковий склад персоналу і дайте їх порівняльну характеристику.
5. Для чого проводиться планування продуктивності праці?
6. Які фактори підвищення продуктивності праці ви знаєте?
7. У чому полягає завдання розробки плану заробітної плати?
8. Яким методом здійснюється визначення кількості основних робітників?

Організація праці

Будь-який процес матеріального виробництва, незалежно від того, у яких конкретних історичних умовах він відбувається, становить єдність трьох основних факторів: по-перше, власне *праці*, тобто діяльності людей, спрямованої на видозміну і пристосування предметів природи до їхніх потреб; по-друге, *предметів праці*, тобто всього того, на що спрямована праця людей: по-третє, *знарядь праці*, за допомогою яких люди впливають на предмети праці, видозмінюючи їх для досягнення кінцевої мети виробництва.

Процес праці – складне соціально-економічне явище. Це процес впливу людей на предмети праці з метою пристосування їх до власних потреб. При цьому люди втрачають фізичну і нервову енергію (ця обставина характеризує фізіологічний бік процесу праці), а також впливають на природу і вступають у певні відносини між собою. Із цього погляду процес праці сприймається як суспільне явище, бо лише суспільство може визнавати або не визнавати корисність і необхідність того чи іншого виду людської діяльності.

Вплив людини на природу в процесі матеріального виробництва здійснюється за допомогою різноманітних знарядь праці. Відмінності у використовуваних знаряддях праці та властивостях предмета праці впливають на конкретний зміст діяльності працівника, організацію праці. Особливі властивості знарядь і предметів праці визначають технічно різну мету, своєрідність змісту і послідовність дій працівників тієї чи іншої професійної групи.

Динамічні зміни в змісті праці супроводжуються інтелектуалізацією трудової діяльності. На сучасному етапі автоматизації виробництва, яка характеризується дедалі ширшим упровадженням гнучких систем, робототехнічних комплексів, роторних

ліній, у трудовій діяльності значно збільшується роль творчого начала, коли все шаблонне, програмне передається техніці, а функції людини у виробничому процесі зосереджуються на контролі, регулюванні, переналадженні та прийнятті рішень у нестандартних ситуаціях.

Відомо, що робота машини і трудова діяльність людини-оператора мають принципову відмінність. Основна якісна відмінність полягає в психофізіологічних процесах, властивих лише людині. Проте сучасна наука знаходить аналогії між машиною і людиною. З погляду науки про управління процес управління і регулювання в системі «людина – машина» відбувається так само, як у живому організмі. У системі «людина – машина» роль керованої ланки виконує машина, а керуючої – людина.

Практика створення машин, устаткування, автоматизованих систем управління та іншої промислової продукції з урахуванням можливостей і особливостей працюючої людини засвідчує, що безпосереднє поєднання знань про людину різних наук, пов'язаних з урахуванням людського фактора в техніці, не завжди можливе, оскільки в реальності людина і технічні засоби діяльності мають становити не суму розрізнених елементів, а єдине ціле. Оптимізацією предметного змісту, знарядь, умов і процесів праці займається *ергономіка*, основним об'єктом якої є система «людина – машина». Формування ергономіки відображає потреби суспільного виробництва в синтезі досягнень соціально-економічних, природних і технічних наук з метою підвищення його ефективності та одночасно цілеспрямованого створення гідних людини умов праці.

Оскільки процес матеріального виробництва становить єдність трьох факторів (власне праці, предметів праці і знарядь праці), то завдання його організації полягає в тому, щоб домогтися найбільш раціонального використання, з одного боку, живої праці, робочої сили, а з іншого – речових елементів виробництва, тобто знарядь і предметів праці, які в сукупності є засобами виробництва. Отже, *організація виробництва* – це процес, який сприяє поєднанню робочої сили із засобами праці для досягнення певної мети. Організація праці людей на будь-якому підприємстві є обов'язковою умовою його функціонування, *складовою частиною організації виробництва*.

Організація праці в рамках певного трудового колективу передбачає систему заходів, які забезпечують функціонування живої праці з метою підвищення її продуктивності та досягнення повного використання засобів виробництва. Організація праці

на підприємстві ставить за мету створити найбільш сприятливі умови праці, зберегти і підтримати на високому рівні працездатність працівників, підвищити ступінь привабливості праці.

Організація праці має забезпечити розв'язання таких взаємопов'язаних завдань: *економічного*, яке полягає в досягненні економії живої праці; *психологічного*, яке покликане створити сприятливі виробничі умови в процесі праці і підвищити працездатність людини; *соціального*, спрямованого на створення умов для підвищення культурно-технічного рівня працівників.

Організація праці ґрунтується на об'єктивних дослідженнях, що проводяться в усіх сферах трудової діяльності. Їх результати беруться за основу при визначенні способу виконання робіт, а також при встановленні рівня продуктивності праці.

Поліпшити організацію праці означає забезпечити оптимальне розв'язання організаційних питань у конкретному виробництві.

Основні напрями організації праці на підприємстві:

- 1) *удосконалення розподілу і кооперування праці* – раціоналізація технологічного, функціонального і кваліфікаційного розподілу праці; упровадження багатостатного (багатоагрегатного) обслуговування, суміщення професій і функцій; підвищення ефективності кооперування праці (упровадження прогресивних форм і видів бригадної організації праці);
- 2) *удосконалення організації та обслуговування робочих місць* – раціональне планування робочих місць і дотримання ланцюжкового принципу їх розташування на ділянці, у цеху; організаційно-технічна оснащеність робочих місць; розширення типізації в плануванні та оснащенні робочих місць; проектування планово-попереджувальних систем обслуговування робочих місць, які мають забезпечити ефективне використання сукупного робочого часу основних і допоміжних робітників;
- 3) *вивчення і впровадження передових прийомів і методів праці* – раціоналізація трудових прийомів і рухів; упровадження прогресивних методів праці в межах зміни; інструктаж виконавців і навчання їх передових прийомів і методів праці, які забезпечують економію робочого часу і зростання продуктивності праці;
- 4) *удосконалення організації добору, підготовки кадрів, підвищення їхньої кваліфікації* – забезпечення підготовки і перепідготовки кадрів відповідно до потреб виробництва; організація системи професійної орієнтації і професійного добору; підвищення загальноосвітньої та економічної

підготовки кадрів; удосконалення форм і методів підвищення кваліфікації кадрів; створення умов, які забезпечують стабільність кадрів; дотримання типових програм і строків навчання за професіями;

- 5) *удосконалення нормування праці* – розробка і впровадження технічно обґрунтованих норм, раціональна регламентація їх перегляду; розширення фронту нормування за всіма категоріями працюючих; розробка і впровадження нормативних номограм; удосконалення організації нормувальної роботи;
- 6) *поліпшення умов праці* – нормалізація санітарно-гігієнічних умов праці; забезпечення вимог охорони праці; підвищення естетичного рівня виробничої сфери; першочергова механізація важких і шкідливих робіт; усунення емоційно негативних факторів праці;
- 7) *раціоналізація режиму праці та відпочинку* (внутрішньозмінного, тижневого, місячного і річного) – раціональна змінність по підприємству та його підрозділах, за окремими категоріями працюючих;
- 8) *виховання добросовісного ставлення до праці* – творче ставлення до праці, розвиток раціоналізації та винахідництва, зміцнення дисципліни праці; підвищення відповідальності за результати праці; розвиток товариської взаємодопомоги та ін.

Реалізація цих напрямків організації праці може бути проведена в такій послідовності: організаційна підготовка до впровадження організації праці; вивчення та аналіз фактичного стану організації праці; проектування організації праці; упродовження.

Трудовий процес – це сукупність дій виконавців щодо здійснення виробничого процесу. Зміст трудового процесу визначається технологічним процесом і включає як безпосередній вплив виконавця на предмет праці (або за допомогою устаткування та інструменту), так і спостереження за роботою устаткування, управління і контроль за ходом технологічного процесу.

У деяких випадках технологічні процеси здійснюються без участі людини, під впливом природних умов.

Трудові процеси залежно від характеру участі робітника в їх здійсненні поділяються на ручні, ручні механізовані, машинно-ручні, машинні, автоматизовані та апаратурні. Основним елементом технологічного процесу є операція. Найменший трудовий елемент операції – рух.

Рух – це однократне переміщення робочого органу виконавця (рук, ніг, корпусу, очей) у процесі праці.

Трудова дія – сукупність трудових рухів, які виконуються без перерви одним або кількома робочими органами виконавця.

Відокремлення певних виробничих процесів і робіт передбачає насамперед розподіл праці. Відомі такі три *основні види розподілу праці*: загальний, частковий, одиничний. Перші два види належать до розподілу праці всередині суспільства; останній – до розподілу праці на окремому підприємстві. Внутрішньовиробничий розподіл праці полягає у виділенні різних видів робіт, які є частковими процесами створення продукції та закріплення їх за певними працівниками. На підприємстві існують функціональний, технологічний та кваліфікаційний розподіли праці.

Функціональний розподіл праці здійснюється на основі виділення виробничих функцій. Він служить основою визначення необхідної професійної спеціалізації працівників. Кожна група підрозділяється за ознакою виконуваних функцій, а підгрупи, у свою чергу, – за професіями. Це, наприклад, робітники – основні і допоміжні, інженерно-технічні працівники та інший персонал.

Технологічний розподіл праці здійснюється на підставі поділу виробництва на стадії (заготівельну, обробну, складальну), технологічні процеси та операції. За однорідністю здійснюваних технологічних процесів виділяються різні професії та спеціальності (ливарники, ковалі, токарі та ін.).

Кваліфікаційний розподіл праці спричинений різною складністю, точністю робіт, різним ступенем відповідальності за їх виконання, різними вимогами, які ставляться до підготовки виконавця. Вагомий вплив на ступінь і форми розподілу праці чинить тип виробництва. Так, особливості розподілу праці в масовому виробництві порівняно з одиничним полягають у значно більшій диференціації операцій, які виконуються основним робітником. Ця обставина суттєво змінює вимоги до кваліфікації працюючих, співвідношення витрат праці основних робітників і тих, хто обслуговує їхні робочі місця. У масовому виробництві праця обслуговуючого персоналу більш спеціалізована. Значення праці помічників основних робітників у масовому виробництві зростає. Розподіл праці серед спеціалістів певною мірою також визначається типом виробництва. В одиничному виробництві, звичайно, більше конструкторів, у масовому переважають технологи. Серійне виробництво щодо розподілу праці займає проміжне становище.

Розподіл праці нерозривно пов'язаний з її кооперуванням. На підприємстві його конкретні форми зводяться до трьох основних: міжцехової, внутрішньоцехової і внутрішньодільничої кооперації праці.

Велике значення має встановлення раціональних меж розподілу і кооперування праці.

Економічною межею є збільшення сукупного фонду робочого часу або виробничого циклу.

Технічна межа розподілу праці залежить від технічних можливостей виробництва.

Фізіологічна межа пов'язана з допустимими фізичними і психічними навантаженнями.

Соціальну межу визначає мінімально необхідна різноманітність виконуваних функцій, які забезпечують змістовність і привабливість праці.

Кооперація праці залежить головним чином від організаційних та економічних меж.

Організаційна межа кооперації праці визначається тим, що, з одного боку, не можна об'єднати для виконання будь-якої роботи менше ніж дві особи, а з іншого – існує норма керованості, підвищення якої призводить до непогоджених дій і значних втрат робочого часу.

Економічна межа кооперації праці зумовлена можливістю зниження витрат живої і оречевленої праці на одиницю виготовленої продукції.

Раціональний внутрішньовиробничий розподіл праці передбачає дотримання таких обов'язкових умов: забезпечення повного завантаження працівників; розширення трудового профілю і зростання кваліфікацій; усунення монотонності праці і підвищення її змістовності. Домогтися цього можна шляхом суміщення професій і функцій, а також упровадженням багатоступінчатого обслуговування.

При суміщенні професій один робітник виконує функції та роботи, які стосуються різних професій. Суміщення може бути повним і частковим. У результаті скорочується загальна чисельність робітників тих професій, які суміщаються.

Найбільш ефективним є суміщення професій та спеціальностей, які взаємопов'язані ходом технологічного процесу, єдністю оброблюваних предметів праці, виконанням основного і допоміжного процесів.

Багатоверстатне (багатоагрегатне) обслуговування – це така форма організації праці, за якої один чи кілька робітників

(бригада) працюють одночасно на декількох верстатах (агрегатах), виконуючи ручні прийоми на кожному з них у період автоматичної роботи решти верстатів. Можливість багатOVERстатно-го обслуговування сучасних верстатів ґрунтується на тому, що з підвищенням рівня механізації праці на операціях частка машино-автоматичної роботи зростає і значно перевищує за часом виконання частку ручних прийомів, тобто має місце умова:

$$t_{ма} \gg t_p,$$

де t_p – час зайнятості робітника виконанням ручних прийомів на верстаті; $t_{ма}$ – час машинно-автоматичної роботи верстата.

Найбільш бажаним є таке поєднання, за якого час машинної роботи одного верстата не менший, ніж час ручної роботи на іншому верстаті. За рівності або кратності часу машинно-автоматичної роботи і виконання ручних прийомів досягається повне завантаження і робітника, і верстатів, які він обслуговує.

Робоче місце – це первинний виробничий осередок, у якому здійснюється процес виробництва матеріальних цінностей. Це закріплена за окремим робітником або групою робітників (бригадою) частина виробничої площі з розташованими на ній засобами праці, призначеними для виконання певної частини виробничого процесу. Водночас робоче місце – це зона застосування праці безпосередньо працівником. Кожне робоче місце має свою специфіку, пов'язану з особливостями організації виробничого процесу, різноманітністю форм конкретної праці у виробництві. Вид робочого місця визначається такими факторами, як тип виробництва, рівень розподілу і кооперування праці, ступінь механізації та автоматизації, кількість устаткування на робочому місці та ін.

Організація робочого місця – це створення певного комплексу організаційно-технічних умов для високопродуктивної і безпечної праці.

За вирішальної ролі знарядь праці вихідним моментом в організації робочого місця є *предмет праці*. Залежно від характеру (маси, габаритних розмірів, вимог до якості та ін.) проектується технологічний процес із зазначенням виду і характеру знарядь праці (машин, устаткування, інструменту, пристроїв), тобто заздалегідь визначається устаткування та оснащення робочого місця. Знаряддя і характер предметів праці, у свою чергу, обумовлюють планування площі, розміщення елементів робочого місця тощо. Кількість, повторюваність, маса, габаритні розміри предметів праці,

особливості знарядь праці також визначають систему і форму обслуговування. Водночас характер і розміщення засобів і предметів праці мають узгоджуватися з вимогами головної продуктивної сили – людини, з її можливостями приводити в рух і використовувати речові елементи процесу праці без шкоди для організму.

До основних заходів, які визначають склад робочих місць, належать: раціональна спеціалізація; правильне освітлення; розташування устаткування, оснащення, предметів праці; заходи щодо обслуговування; створення комфортних умов.

Основні вимоги до організації робочого місця такі: на робочому місці постійно має знаходитись усе необхідне для безперервної і високоякісної праці, не має бути нічого зайвого; робітник не повинен почуватися скуто при виконанні будь-якого необхідного трудового руху і водночас не робити зайвих рухів.

Планування робочого місця – це просторове розміщення засобів, предметів праці та виконавця з урахуванням антропометричних, біохімічних даних і основних характеристик органів чуттів людини.

Робоче місце можна розділити на дві зони: *зону праці* (основну) і *зону підходу* (допоміжну). Обидві зони мають однакове значення для організації робочого місця і називаються *внутрішнім плануванням*. *Зовнішнє планування* – розташування робочого місця відносно інших робочих місць – визначається характером і кількістю його оснащення, характером виконуваних робіт.

Загальні вимоги до планування робочого місця такі: розмір робочої зони повинен давати можливість без перешкод і зручно виконувати роботи, виключати можливість травмування; устаткування має розміщуватися по можливості в полі зору робітника і бути доступним для постійного нагляду за ходом технологічного процесу; основне і допоміжне устаткування розташовується так, щоб був вільний доступ для його обслуговування; предмети постійного користування мають бути розташовані близько до робітника; оснащення та устаткування постійного користування, предмети праці розташовуються з урахуванням антропометричних і фізіологічних даних людини; предмети тимчасового користування розміщуються в спеціально відведених місцях, щоб вони не заважали основній роботі.

Оснащення робочого місця – це забезпечення його всіма необхідними для виконання процесу праці засобами і предметами праці.

Залежно від виконуваної роботи, типу і характеру виробництва, а також технологічного процесу робоче місце оснащується та

обладнується: основним технологічним устаткуванням; предметами праці; допоміжним (організаційним) устаткуванням та оснащенням (транспортне устаткування, виробничі меблі, пристрої та інструмент для догляду за знаряддями праці і робочим місцем, засоби сигналізації, зв'язку, освітлення, вентиляції).

Постійні елементи устаткування та оснащення робочого місця перебувають на робочому місці завжди, незалежно від роботи, що виконується в кожний окремий період часу.

Тимчасові елементи устаткування робочого місця – це спеціальні предмети, призначені для виконання конкретної роботи, їх склад, кількість і тривалість перебування на робочому місці залежать від технологічного режиму і системи обслуговування.

Робоче місце оснащується елементами устаткування залежно від виду діяльності. Так, спеціальні робочі місця оснащуються всім необхідним для виконання робіт, спеціалізовані та універсальні – тими предметами, які використовуються постійно, а решта доставляється періодично через систему обслуговування.

Важлива умова забезпечення раціонального трудового процесу – розробка проектів організації робочих місць. Останнє здійснюється на основі типових проектів, нормативів і стандартів, які діють у галузі.

При проектуванні організації трудового процесу на основі типового проекту зміст його уточнюється, конкретизується і доповнюється відповідно до організаційно-технічних умов і специфічних особливостей конкретного трудового процесу.

Конкретизованим викладом проекту організації трудового процесу служить *карта організації праці на робочому місці*. Це документ, виконання вимог якого обов'язкове. Карта визначає: вихідні дані (предмет, технологія, форма організації, оплата праці); трудовий процес (елементи процесу, час, методи праці, графік синхронізації процесу); робоче місце (просторова організація робочого місця, оргоснащення); обслуговування робочого місця (функції, спосіб і режим обслуговування, види самообслуговування, засоби зв'язку); умови праці (фактори, засоби захисту від несприятливих умов); норми витрат праці; вимоги до виконавця роботи; режим праці та відпочинку; загальні техніко-економічні показники.

Комплексна оцінка кожного робочого місця щодо його відповідності передовому науково-технічному та організаційному рівню, який забезпечує зростання продуктивності праці і високу якість продукції, аналіз досягнутого рівня виробництва, прийняття рішень щодо подальшого використання робочих місць і визначення

основних напрямів їх удосконалення інтегрується в процесі *атестації робочих місць*.

Поділ праці в суспільному виробництві обумовлює її кооперацію, коли значна кількість осіб планомірно працюють поруч, взаємодіючи один з одним у тому самому процесі виробництва або в різних, але пов'язаних між собою. Однією з форм кооперації праці на машинобудівних підприємствах є виробничі бригади.

Комплексна механізація та автоматизація, потокові форми організації виробництва, а також необхідність організації оплати праці в суворій відповідності з внеском кожного працівника в кінцеві результати виробництва обумовлюють необхідність узгодженої роботи всіх ланок виробництва. Відповідно виникає потреба в тісній кооперації діяльності працівників на виробництві і розвитку колективних форм організації праці.

Бригада являє собою форму безпосереднього сполучення (кооперації) праці кількох робітників, що виконують одне спільне виробниче завдання і несуть колективну відповідальність за результати роботи.

Бригадний поділ праці застосовується в таких основних випадках:

- а) при спільному виконанні комплексного виробничого завдання кількома робітниками, коли результати роботи кожного з них неможливо або недоцільно планувати і враховувати відокремлено; наприклад, бригада, що здійснює складання виробу без поопераційного розчленування процесів;
- б) при обслуговуванні великих і складних виробничих агрегатів, а також автоматичних ліній, наприклад, для обслуговування потужних пресів, печей та ін.;
- в) на потокових лініях для дотримання ритму і підтримання зв'язку між окремими операціями; наприклад, бригада складальників автомобіля на конвеєрі;
- г) для безпосередньої взаємодії між обслуговуючими, допоміжними та основними роботами в межах даної виробничої ділянки (наприклад, комплексна бригада верстатників, яка має у своєму складі також наладників, транспортних робітників і слюсарів з ремонту устаткування), що забезпечує тісний зв'язок між виконанням технологічних операцій та їх обслуговуванням;
- д) для полегшення поточного розподілу оперативних завдань між працівниками за умови відсутності постійно закріплених робочих місць або визначеного кола робіт для кожного виконавця (наприклад, транспортна бригада у великому цеху, що працює за разовими завданнями).

Бригадні форми організації праці слід застосовувати там, де це диктується організаційно-технічними умовами виробництва, за умови забезпечення зацікавленості робітників у колективній праці і досягненні на цій основі високих економічних і соціальних результатів: кращого використання техніки і матеріалів, скорочення втрат і непродуктивних витрат робочого часу, підвищення змістовності праці, зменшення її монотонності.

Комплексні бригади створюються, як правило, на ділянках виробництва з предметною або подетальною спеціалізацією, де виконання планових завдань і досягнення найбільшої ефективності праці вимагають погоджених дій робітників різних професій. При цьому необхідно прагнути до того, щоб результат праці бригади являв собою готовий продукт або закінчену його частину (виріб, складальну одиницю та ін.).

Спеціалізовані бригади створюються на ділянках виробництва з технологічною спеціалізацією, де аналогічні результати праці досягаються внаслідок погоджених дій робітників однакової професії. Слід надавати перевагу організації комплексних бригад, важливою перевагою яких є можливість підвищення змістовності праці у зв'язку зі сполученням професій; забезпечення належної якості продукції, стимулювання праці за кінцевими результатами та ін.

При дво- або тризмінній роботі з метою скорочення простоїв устаткування при передачі змін, підвищення відповідальності членів бригади за виконання виробничого завдання, стан устаткування та оснащення, для спрощення обліку продукції рекомендується створювати *наскрізні бригади*, які поєднують робітників усіх змін.

Атестація та раціоналізація робочих місць. З метою збалансованого забезпечення робочих місць трудовими ресурсами на підприємствах проводиться систематична робота з атестації та раціоналізації робочих місць, яка є важливою частиною програм підвищення науково-технічного рівня виробництва.

У ході *атестації* комплексно оцінюються технічний стан кожного робочого місця, умови праці, можливості зростання фондів віддачі. Результати атестації використовуються для переоснащення та вдосконалення робочих місць з урахуванням вимог нової техніки, прогресивної технології та НОП. Важливою особливістю атестації є те, що при цьому виявляються і ліквідуються застарілі та зайві робочі місця, раціоналізація яких недоцільна, а вивільнені працівники переводяться на інші місця.

При проведенні атестації робочих місць необхідно забезпечити:

- 1) облік усіх робочих місць, виявлення серед них таких, що не відповідають сучасним технічним, технологічним, організаційним вимогам, вимогам охорони праці, нормативам і стандартам, і раціоналізація їх на цій основі;
- 2) скорочення застосування ручної та важкої фізичної праці, а також робочих місць із шкідливими умовами праці, ліквідація малоефективних робочих місць, збільшення коефіцієнта змінності роботи устаткування;
- 3) перевірка обґрунтованості застосовуваних норм трудових витрат і впровадження технічно обґрунтованих норм; підвищення ефективності бригадної форми організації та стимулювання праці.

Зміст роботи з атестації та раціоналізації робочих місць:

1. Комплексна оцінка кожного робочого місця на його відповідність нормативним вимогам за трьома напрямками: технічним та організаційним рівнями; умовами праці; техніки безпеки.

2. Виявлення за результатами оцінки:

- а) робочих місць, які цілком відповідають поставленим вимогам (такі місця вважаються атестованими);
- б) робочих місць, де вищезазначені параметри можуть бути досягнуті після відповідної раціоналізації, модернізації;
- в) зайвих (незавантажених) робочих місць, модернізація яких неефективна.

3. Проведення техніко-економічного аналізу характеристик робочих місць і прийняття рішення про подальше використання (завантаження, раціоналізацію, ліквідацію) робочих місць; визначення напрямків, оцінку можливостей та встановлення термінів раціоналізації.

При атестації використовуються: ДСТУ; СНиП; норми проектування; типові проекти (карти) організації праці на робочому місці, а також спеціально розроблені нормативні вимоги.

Критерії оцінки робочих місць (за категоріями):

1. Робочі місця з устаткуванням:

- продуктивність устаткування;
- відповідність устаткування вимогам, які висуваються до якості продукції;
- використання можливостей устаткування;

- прогресивність застосовуваного технологічного процесу;
- технологічна осначеність робочого місця.

2. Робочі місця без устаткування:

- виправданість використання ручної праці;
- технічний рівень і якість використовуваного устаткування;
- забезпеченість виконавця інструментом (комплектність, технічний стан, наявність необхідного резерву).

Організаційний рівень оцінюється за такими критеріями:

- раціональність планування;
- організаційна осначеність робочих місць;
- використання передових форм організації праці на робочому місці;
- відповідність трудомісткості продукції та норм трудових витрат прогресивним нормативам, якості норм праці; ступінь їхньої обґрунтованості;
- ступінь використання робочого місця.

Умови праці і техніки безпеки (ТБ) на робочому місці оцінюються за критеріями:

- відповідності санітарно-гігієнічних умов праці на робочому місці нормативним вимогам;
- застосування важкої фізичної праці;
- наявності монотонної праці;
- забезпеченості і відповідності стандартам безпеки праці індивідуальних і колективних засобів захисту працюючих;
- забезпеченості робочих спецодягом і спецвзуттям відповідно до встановлених норм.

У ході атестації кожне робоче місце оцінюється за всіма зазначеними критеріями, потім складається сумарна оцінка. На основі оцінок і ретельного техніко-економічного аналізу (ТЕА) щодо кожного робочого місця приймається одне з таких рішень:

1. Продовжити експлуатацію без внесення змін.
2. Довантажити, закріпивши за даним робочим місцем операції, виконувані на ліквідованих робочих місцях.
3. Раціоналізувати з метою доведення всіх критеріїв до нормативного рівня.
4. Ліквідувати, передавши операції на одне з атестованих робочих місць.

Завершальним етапом атестації є складання *акта атестації на кожне робоче місце*.

Конкретні терміни проведення атестації робочих місць установлюються керівниками підприємства. Періодичність проведення атестації не рідше ніж 2 рази на 5 років. Атестації передують підготовка та роз'яснювальна робота; працівники, які братимуть участь у проведенні атестації, проходять відповідне навчання і забезпечуються необхідними нормативними матеріалами та документацією.

Для безпосереднього проведення атестації робочих місць створюються *цехові комісії* під керівництвом, як правило, начальника цеху. До їх складу входять майстри, технологи, економісти, нормувальники, представники профспілки, бригадири та робітники. На завершення роботи цехова комісія надає загальнозаводській комісії такі документи:

- акти атестації робочих місць;
- техніко-економічні розрахунки, що підтверджують можливість (неможливість) ліквідації робочих місць;
- проект плану заходів щодо підвищення організаційно-технічного рівня робочих місць і пропозиції стосовно створення нових робочих місць.

Загальнозаводська комісія розглядає матеріали та приймає остаточне рішення щодо подальшого використання робочих місць та їх раціоналізації.

Питання для самоперевірки і контролю

1. Що таке процес праці?
2. Що таке організація виробництва?
3. Назвіть основні напрями організації праці на підприємстві.
4. Охарактеризуйте трудовий процес і його зв'язок з виробничим процесом.
5. Як ви розумієте розподіл праці? Назвіть основні його види.
6. У чому полягає багатостаттне обслуговування?
7. Назвіть основні вимоги до організації робочого місця.
8. У чому полягає призначення робіт з атестації та раціоналізації робочих місць?
9. Назвіть вимоги до проведення атестації робочих місць.
10. Опишіть зміст роботи з атестації робочих місць.
11. Назвіть критерії оцінки робочих місць.
12. Які рішення можуть прийматися в ході атестації щодо робочого місця?
13. Організація проведення атестації та раціоналізації робочих місць на підприємстві.

Продуктивність та ефективність праці

Сутність і значення продуктивності праці. *Продуктивність праці* – це продуктивність конкретної праці, що визначається кількістю продукції, виробленою за одиницю робочого часу (годину, зміну, рік), або кількістю часу, витраченого на виробництво одиниці продукції.

Продуктивність праці виражає ступінь ефективності процесу праці. Зростання продуктивності праці характеризується збільшенням кількості продукції, виробленої за одиницю часу, або економією робочого часу, що витрачається на виготовлення одиниці продукції. Таким чином, економія робочого часу є не що інше, як більш загальне вираження зростання продуктивності праці.

Продуктивність праці є найважливішим економічним показником, який використовується для визначення результатів трудової діяльності робітників – головної продуктивної сили суспільства. Його застосування дозволяє оцінити ефективність праці як окремого робітника, так і колективу підприємства.

При вивченні питання про економічний зміст продуктивності слід виходити з того, що праця, витрачена на виробництво тієї чи іншої продукції, складається з живої праці, що витрачається в певний момент безпосередньо в процесі виробництва даної продукції, та минулої праці, уречевленої в раніше створеній продукції, використовуваний на тій чи іншій стадії виробництва нової продукції (сировина, матеріали, енергія – повністю; машини, споруди, будинки тощо – частково).

Функцією живої конкретної праці є не тільки створення нової вартості, а й перенесення робочого часу, матеріалізованого в речовинних елементах виробництва, на знову створюваний продукт. Тому продуктивна сила конкретної праці характеризується здатністю праці до створення нової споживчої вартості потрібної

якості та використання при цьому минулої (уречевленої) праці. Продуктивність праці відображає, таким чином, ступінь корисного використання не тільки самої живої праці, а й засобів виробництва, що приводяться нею в рух, тобто може характеризуватися витратами як живої, так і сукупної (живої та уречевленої) праці. У зв'язку з цим розрізняють поняття *зростання продуктивності живої (індивідуальної)* та *зростання продуктивності суспільної праці*, тобто всієї праці (живої та минулої), про яку не можна судити тільки з економії витрат живої праці на даній ділянці виробництва.

Загальна тенденція зростання продуктивності праці характеризується тим, що частина живої праці в продукті зменшується, а частина суспільної праці (у вигляді сировини, матеріалів, палива, електроенергії, амортизаційних відрахувань) зростає, але *загальна сума праці, що міститься в одиниці продукту, скорочується*. У цьому полягає сутність підвищення продуктивності суспільної праці.

Зростання продуктивності праці не може бути безмежним. Економічно розумні межі зростання продуктивності праці обумовлюються збільшенням маси споживчих вартостей і підвищенням якості продукції. Інакше економія робочого часу втрачає сенс. Відомі випадки, коли прагнення до безмежного зростання продуктивності праці за рахунок скорочення чисельності працюючих призводило до зменшення обсягу та якості продукції. У кожний певний момент часу в конкретному виробництві зростання продуктивності праці має об'єктивну межу – *техніко-організаційний рівень виробництва*. За цією межею перспективи подальшого зростання продуктивності праці мають бути пов'язані з реконструкцією, модернізацією виробництва, підвищенням якості продукції.

Чинники і резерви зростання продуктивності праці. Безумовний характер підвищення продуктивності праці не означає, що потрібне для народного господарства зростання продуктивності праці може бути досягнуте саме собою. Тому при вивченні питань продуктивності праці необхідно розглядати всю сукупність чинників, шляхів і резервів зростання продуктивності праці.

Чинники зростання продуктивності праці – це ті рушійні сили чи причини, під впливом яких змінюється її рівень. Такими силами є:

- 1) технічний прогрес;
- 2) удосконалення виробництва, управління та праці;
- 3) розвиток госпрозрахункових і орендних відносин та ін.

Різноманітність конкретних шляхів і засобів досягнення більш високої продуктивності праці викликає необхідність розроблення класифікації чинників зростання продуктивності праці.

Чинники зростання продуктивності праці можна об'єднати в три групи:

- 1) *матеріально-технічні чинники*, що залежать від рівня розвитку та ступеня використання засобів виробництва, у першу чергу знарядь праці, від їх якості (науково-технічного прогресу);
- 2) *організаційно-економічні та управлінські чинники*, що залежать від ступеня розвитку форм організації суспільного виробництва;
- 3) *соціально-психологічні чинники*, пов'язані з роллю людини в суспільному виробництві.

Розглядаючи весь комплекс чинників зростання продуктивності праці, їх фундаментальний взаємозв'язок, необхідно виділити всередині цього комплексу провідну ланку. Такою ланкою є *науково-технічний прогрес* – основа всебічного та послідовного здійснення інтенсифікації суспільного виробництва, зміни його структури. Усі інші чинники підвищення продуктивності праці починають діяти слідом за змінами в техніці й технології чи водночас із ними.

Найважливішими напрямками (шляхами) дії науково-технічного прогресу як основного чинника зростання продуктивності праці є такі:

- 1) механізація та автоматизація виробництва;
- 2) впровадження технології та новітньої техніки;
- 3) удосконалення технологічних процесів на базі діючого обладнання, модернізація обладнання, зміна конструкцій і технічних характеристик виробів;
- 4) поліпшення використання сировини, матеріалів, палива та енергії;
- 5) впровадження нових, більш ефективних видів сировини, матеріалів, палива та енергії.

Ці напрямки ведуть до зниження технологічної трудомісткості виробів.

Велику роль у підвищенні продуктивності праці відіграють *організаційно-економічні та управлінські чинники*, без урахування яких неможливо отримати максимальний ефект від упровадження новітньої техніки та вдосконалення технологічних процесів.

До групи організаційно-економічних і управлінських чинників належать:

- 1) удосконалення форм організації суспільного виробництва (поглиблення спеціалізації та концентрації);
- 2) удосконалення організації праці (поглиблення і розвиток розподілу та кооперації праці);
- 3) застосування передових методів і прийомів праці;
- 4) поліпшення нормування праці, упровадження нових форм оплати та стимулювання праці;
- 5) широке застосування сімейного, колективного, орендного підряду та ін.;
- 6) удосконалення управління виробництвом і розвиток господарського механізму (удосконалення організаційних структур у виробництві та управлінні, плануванні та ціноутворенні);
- 7) зміна форми власності – перетворення державних підприємств в орендні, кооперативні, акціонерні, спільні за участю іноземного капіталу та ін.

У сучасних умовах особливо зростає роль *соціально-психологічних чинників* підвищення продуктивності праці, що відображають безпосередні зв'язки людини з технікою. До цієї групи чинників відносять:

- 1) підвищення кваліфікації та загальноосвітнього рівня робітників;
- 2) поліпшення умов праці, зростання життєвого рівня;
- 3) розвиток сфери обслуговування;
- 4) поліпшення соціально-психологічного клімату в трудових колективах;
- 5) розвиток методів мотивації та психологічного впливу;
- 6) зростання творчого характеру праці та колективізму;
- 7) підвищення трудової та суспільної активності шляхом розвитку самоуправління в трудових колективах;
- 8) раціональне використання вільного часу тощо.

Усе це активізує діяльність трудящих, створює комплекс умов для кращого використання трудового потенціалу, усунення обмежень у реалізації здібностей і розвитку ініціативи трудящих.

При аналізі та плануванні продуктивності праці найважливішим завданням є виявлення та використання резервів її зростання, тобто конкретних можливостей підвищення продуктивності праці, які створюються в результаті дії тих чи інших чинників у галузях народного господарства.

Резерви зростання продуктивності праці – це вже виявлені, але з різних причин ще не використововані можливості економії суспільної праці. Мова йде про невикористані можливості передусім удосконалення техніки і технології, організації праці тощо, тобто можливості більш повної реалізації продуктивної системи праці внаслідок поліпшення використання всіх чинників його зростання. Резерви використовуються та знову створюються під впливом науково-технічного прогресу. *Кількісно резерви можна визначити як різницю між досягнутим і максимальним можливим рівнем продуктивності праці в конкретний період часу.*

Різноманітність резервів та їх зв'язків з усіма сферами виробництва визначає особливу необхідність розроблення їх класифікації за різними ознаками. Якщо взяти до уваги структуру виробничого процесу, то резерви зростання продуктивності праці слід класифікувати за трьома групами:

- 1) резерви використання засобів праці;
- 2) резерви використання предметів праці;
- 3) резерви застосування праці.

Наведена класифікація дозволяє більш повно виявити джерела виникнення резервів і зводиться, по-перше, до резервів економії минулої праці, уречевленої в засобах і предметах праці, по-друге, до резервів економії живої праці. У свою чергу, резерви другої групи, які передбачають можливість економії робочого часу, можна поділити на *резерви зниження трудомісткості продукції та резерви поліпшення екстенсивного використання фонду робочого часу.* Класифікацію резервів економії живої праці за витратами робочого часу слід визнати єдиною правильною та необхідною, оскільки вона впливає із самої сутності зростання продуктивної сили праці та базується на структурі робочого часу, що витрачається в процесі праці.

Основні шляхи підвищення продуктивності праці. За сучасних умов основними шляхами підвищення продуктивності праці є:

- науково-технічний прогрес;
- більш повне та ефективне використання людського фактора;
- удосконалення організації праці, виробництва та управління, усього господарського механізму;
- структурні зміни виробництва.

Показники та методи вимірювання продуктивності праці. Показники, якими характеризується продуктивність праці, мають точно відображати ефективність праці. При цьому важливо врахувати все, що вироблено за даний період часу. Крім того, одиниця вимірювання має відповідати суті самого поняття «продуктивність праці», не викривляючи ні рівня, ні динаміки цього показника.

Вимірювання продуктивності праці стосується трьох взаємопов'язаних питань:

- 1) економічного змісту продуктивності праці;
- 2) визначення показників, які могли б бути кількісною мірою вимірювання рівня продуктивності праці;
- 3) принципів зіставлення показників продуктивності праці у часі та просторі.

На практиці використовуються різні показники вимірювання продукції та витрат праці, застосовуються різні методи та показники вимірювання продуктивності праці, що пов'язане з особливостями виробництва, застосовуваної техніки, сировини та визначається цілями економічного дослідження. Застосовувані методи вимірювання продуктивності праці мають свій особливий зміст, і разом з тим вони не виключають, а доповнюють один одного.

Вимірювання продуктивності праці полягає, по-перше, у визначенні її абсолютного рівня, тобто кількості продукції, що виробляється за одиницю робочого часу, по-друге – у визначенні зміни цього рівня за певний період.

Для оцінки переваг і недоліків застосовуваних способів вимірювання необхідно визначити вимоги до методу обліку продуктивності праці:

- 1) відповідність одиниці вимірювання завданням обліку – одиниця вимірювання не повинна викривляти показники продуктивності праці;
- 2) повнота обліку та відповідність облікового обсягу виробництва фактичному обсягу робіт;
- 3) єдність методів вимірювання продуктивності праці; показник продуктивності праці має бути наскрізним, порівняним і характеризуватися високим ступенем узагальнення, гнучкістю, універсальністю застосування;
- 4) забезпечення можливості використання отриманих даних не тільки для вимірювання, а й для планування, аналізу чинників, під впливом яких продуктивність праці змінюється чи має змінюватися відповідно до плану.

Вимірювання продуктивності праці здійснюється шляхом зіставлення результатів праці у вигляді обсягу виробленої продукції з витратами праці (середньообліковою чисельністю промислово-виробничого персоналу). Залежно від прямого чи оберненого відношення цих величин ми будемо мати два показники: виробіток і трудомісткість.

Виробіток (B_n) являє собою кількість продукції, що виготовлена за одиницю робочого часу або припадає на одного середньо-облікового робітника за місяць, квартал, рік. Виробіток продукції визначається відношенням кількості виробленої продукції (Q) до витрат робочого часу на виробництво цієї продукції (T):

$$B_n = \frac{Q}{T}. \quad (11.1)$$

Чим більшою є величина цього показника, тим вищою є продуктивність праці, тому він називається прямим показником продуктивності праці. Рівень і динаміку продуктивності праці можна виразити також за допомогою оберненої величини – трудомісткості (Π_m):

$$\Pi_m = \frac{T}{Q}. \quad (11.2)$$

Таким чином, *трудомісткість* являє собою витрати робочого часу на одиницю продукції. Практично однаково, яке з наведених відношень буде взяте для характеристики рівня та динаміки продуктивності праці. Перше виражає зростання продуктивності праці через збільшення продукції, виготовленої за одиницю часу; друге характеризує те саме явище економією праці, витраченої на випуск одиниці продукції.

Найбільш поширеним і універсальним показником є виробіток. В економічних розрахунках застосовують годинний, добовий, місячний (квартальний, річний) виробіток.

Методи вимірювання продуктивності праці розрізняються залежно від способів визначення обсягів вироблюваної продукції. Для обчислення обсягу виробництва (продукції, робіт, послуг) і відповідно продуктивності праці (за виробітком) розрізняють три методи визначення виробітку: натуральний, вартісний (грошовий) і трудовий.

Натуральний метод. За цим методом обсяг вироблюваної продукції та показники продуктивності праці обчислюються

в натуральних одиницях – тоннах, кубічних метрах, метрах, штуках тощо. У вугільній промисловості, наприклад, виробіток визначається в тоннах, у газовій промисловості – у кубічних метрах, у лісопилній – у щільних кубометрах деревини.

Якщо підприємство (цех, дільниця, бригада) випускає декілька видів або марок продукції, то виробіток вимірюється *в умовних натуральних одиницях*.

Вартісний метод. Для отримання узагальнених показників щодо продукції та вимірювання продуктивності праці в народному господарстві вартісний метод вважається основним. Суть його полягає в тому, що показник продуктивності праці визначається як відношення виготовленої продукції, вираженої в грошових одиницях, до витрат робочого часу. Ціни, за якими порівнюється продукція, диференційовані за різновидами кожного виду виробів. Крім того, вони встановлюються в багатьох випадках з урахуванням якості продукції. Завдяки цьому вартісні показники продуктивності праці, на відміну від натуральних, ураховують не тільки види, а й різновиди виготовлюваної продукції, а також відображають якоюсь мірою зміну якості продукції.

Якщо натуральні показники характеризують продукцію тільки як певний обсяг споживчих вартостей, то вартісні показники характеризують продукцію як певний економічний результат праці. Здатність вартісного показника до відображення в пропорційних величинах кількості праці, що міститься в різній продукції, дозволяє використовувати його для обчислення продуктивності праці не тільки будь-якого підприємства, а й галузі промисловості та всього народного господарства.

Трудовий метод. На робочих місцях, у бригадах, на виробничих дільницях і в цехах при випуску різноманітної незавершеної продукції продуктивність праці визначається в норма-годинах. За науково обґрунтованих (статистичних) норм цей метод точно характеризує динаміку продуктивності праці.

Поряд із виробітком широко використовується показник трудомісткості продукції.

Під *трудомісткістю продукції* розуміють суму всіх витрат живої праці на виробництво одиниці продукції на даному підприємстві. Оскільки трудомісткість виготовлення одиниці продукції є показником, у якому відбивається вся сукупність чинників, що визначають рівень продуктивності праці, то в цьому показнику мають найбільш повно враховуватися витрати живої праці. Тому до трудомісткості виготовлення продукції доцільно відносити витрати праці всіх категорій промислово-виробничого пе-

рсоналу підприємства, у тому числі допоміжних робітників, керівників, спеціалістів, службовців та інших працюючих.

Показник трудомісткості продукції визначається на одиницю продукції в натуральному вираженні за всією номенклатурою виробів і послуг, які зараховуються до товарної продукції підприємства. На підприємствах з великим асортиментом виготовлюваної продукції трудомісткість може обліковуватися за представниками груп однотипних виробів, до яких зводиться вся продукція.

Залежно від складу трудових витрат розрізняють такі види трудомісткості, які є складовими частинами повної трудомісткості виготовлення продукції:

- 1) технологічна;
- 2) трудомісткість обслуговування виробництва;
- 3) виробнича;
- 4) трудомісткість управління виробництвом.

Технологічна трудомісткість (T_m) – це витрати праці робітників, які здійснюють технологічний вплив на предмети праці, що враховуються в товарній продукції підприємства (доцільна зміна форми, стану, положення, фізичних, хімічних та інших властивостей). Технологічна трудомісткість визначається за формулою

$$T_m = T_{\text{відр}} + T_n, \quad (11.3)$$

де $T_{\text{відр}}$ – витрати праці основних робітників-відрядників; T_n – витрати праці основних робітників-погодинників.

Трудомісткість обслуговування виробництва (T_o) – це витрати праці допоміжних робітників основних і всіх робітників допоміжних цехів і служб, зайнятих обслуговуванням виробництва.

Виробнича трудомісткість (T_s) – це витрати праці всіх робітників (основних і допоміжних цехів). Виробнича трудомісткість визначається за формулою

$$T_s = T_m + T_o. \quad (11.4)$$

Трудомісткість управління виробництвом (T_y) – це витрати праці керівників, спеціалістів, службовців, молодшого обслуговуючого персоналу, охорони.

Повна трудомісткість продукції (T) містить трудові витрати всіх категорій промислово-виробничого персоналу підприємства і визначається за формулами:

$$T = T_{aidp} + T_n + T_o + T_y; \quad (11.5)$$

$$T = T_m + T_o + T_y \quad (11.6)$$

або

$$T = T_o + T_y. \quad (11.7)$$

За характером і призначенням витрат праці слід розрізняти нормовану, фактичну та планову трудомісткість.

Нормована трудомісткість – це нормовані витрати на виготовлення чи виконання певного обсягу робіт, що встановлюються для всіх видів трудомісткості (технологічної, обслуговування та управління), виходячи з діючих норм часу (виробітку), норм обслуговування, штатних розписів і планового фонду робочого часу відповідно до режиму роботи підприємства.

Фактична трудомісткість – це витрати праці на виготовлення виробу чи виконання певного обсягу робіт, установлені з урахуванням їх зниження в плановому періоді.

За обсягами обчислення розрізняють *трудомісткість на операцію, деталь, виріб, товарну та валову продукцію*. За місцем застосування праці виділяють *трудомісткість заводську, цехову, дільничну, бригадну та робочого місця*.

Підвищення ролі показника трудомісткості пов'язано з тим, що при зміні продуктивності праці резерви її зростання складають, по суті, можливості економії часу. Трудовий метод дозволяє в цьому випадку здійснити планомірне та економне регулювання витрат у найбільш відповідній до праці формі – безпосередньо робочим часом.

При трудовому методі вимірювання продуктивності праці робочий час є загальною та якісно однорідною характеристикою, на основі якої зіставляється різноякісна продукція. Тому *даний метод є найбільш точним еквівалентом категорії продуктивності праці*. При його застосуванні обсяг продукції оцінюється в одиницях робочого часу, завдяки чому встановлюється прямий зв'язок між кількістю продукції та витратами на її виготовлення. За допомогою цього методу можна обчислити економію витрат робочого часу не тільки за виробами, за окремими робочими місцями, а й за чинниками, які його визначають.

За сучасних умов найбільш доцільним стає застосування саме трудового методу вимірювання продуктивності праці, який дозволяє найбільш точно виміряти рівень і динаміку продуктивно-

сті праці як живої конкретної праці, вимірюваної часом її застосування.

Досить важливим при визначенні ефективності трудових витрат є *зіставлення фактичної трудомісткості виробів із проектною*. Різниця між ними характеризує резерви економії праці.

Разом з тим, незважаючи на явні переваги, трудовий метод вимірювання продуктивності праці не набув широкого застосування. Причина цього полягає в тому, що обґрунтовані норми трудових витрат встановлюються тільки для основних виробничих робітників.

Питання для самоперевірки і контролю

1. Суть і значення продуктивності праці.
2. Чим обумовлені межі зростання продуктивності праці?
3. Назвіть і охарактеризуйте групи чинників зростання продуктивності праці.
4. Визначте напрямки дії науково-технічного прогресу як основного чинника зростання продуктивності праці.
5. Дайте характеристику організаційно-економічних та управлінських чинників зростання продуктивності праці.
6. Охарактеризуйте соціально-психологічні чинники зростання продуктивності праці.
7. У чому полягає економічна суть резервів зростання продуктивності праці?
8. Наведіть класифікацію резервів зростання продуктивності праці.
9. Назвіть основні шляхи підвищення продуктивності праці.
10. Назвіть вимоги, що ставляться до методів обліку продуктивності праці.
11. Що таке виробіток продукції та як здійснюється його розрахунок?
12. Що таке трудомісткість продукції та як здійснюється її розрахунок?
13. Наведіть характеристику методів вимірювання продуктивності праці.
14. Які ви знаєте види трудомісткості продукції? Як здійснюється їх розрахунок?

Політика доходів і оплата праці

Оплата праці – це певний заробіток, розрахований, як правило, у грошовому вираженні, який за трудовою угодою власник або уповноважений ним орган виплачує робітникові за виконану роботу чи надані послуги.

Як найважливіша соціально-економічна категорія заробітна плата виконує такі *функції*:

- основний засіб задоволення особистих потреб працюючих, джерело зростання їхніх реальних доходів;
- важливе джерело відтворення робочої сили та засіб залучення людей до праці;
- економічний важіль стимулювання розвитку виробництва, зростання продуктивності праці, скорочення витрат на виробництво, раціональне використання робочої сили, зменшення втрат робочого часу;
- засіб розподілу та перерозподілу кадрів за районами країни та галузями народного господарства.

Розрізняють такі *види заробітної плати*:

- 1) номінальна;
- 2) реальна;
- 3) реальні доходи працюючих.

Номінальна зарплата – це сума коштів, отриманих робітниками за виконання обсягу роботи відповідно до кількості та якості затраченої ними праці.

У різні періоди та в різних районах країни ціни на товари різняться, тому на однакову номінальну зарплату можна придбати різну кількість товарів. Більш точною характеристикою доходів є *реальна заробітна плата*, що являє собою сукупність матеріальних і культурних благ, а також послуг, які може придбати працюючий на номінальну зарплату.

Розмір реальної зарплати залежить від розміру номінальної заробітної плати і рівня цін на предмети споживання та послуги. Цю залежність можна виразити такою формулою:

$$I_p = \frac{I_n}{I_c}, \quad (12.1)$$

де I_p , I_n – індекси реальної та номінальної заробітної плати;
 I_c – індекс цін.

Реальні доходи працюючих містять у собі реальну зарплату та надходження із суспільних фондів споживання.

За своєю структурою зарплата неоднорідна, кожний її елемент виконує властиву йому функцію матеріального стимулювання та має певну економічну самостійність при необхідному взаємозв'язку та взаємообумовленості її частин.

Зарплата робітників і службовців складається з основної (постійної) та додаткової (змінної) частин, а також надбавок.

Основна частина виплачується робітникові відповідно до територіальної системи та схем посадових окладів залежно від складності, умов, інтенсивності праці, а також кваліфікації робітників.

На розмір *додаткової частини* зарплати впливають як кінцеві результати роботи колективу, так і результати діяльності окремого робітника (суміщення, бригадирські, вислуга, багатостатне обслуговування, навчання учнів тощо).

До *надбавок* за особливі умови праці відносять доплати за районним коефіцієнтом, за рухливий і роз'їзний характер роботи, за шкідливі умови праці.

Принципи організації зарплати:

1. Оплата праці за її кількість і якість, однакова оплата за однакову працю.
2. Неухильне підвищення зарплати.
3. Випереджальне зростання продуктивності праці порівняно зі зростанням зарплати.
4. Диференціація та регулювання рівня оплати праці різних груп і категорій працюючих.
5. Ясність і простота.

Елементи оплати праці

Основні принципи організації оплати праці реалізуються за допомогою таких елементів, як:

- нормування праці;
- тарифна система;
- форми і системи заробітної плати.

Тільки у взаємозв'язку ці елементи дозволяють правильно організувати зарплату. Кожний з елементів має конкретне значення, але разом із тим вони взаємодіють один з одним, що забезпечує при правильному їх застосуванні ефективну систему зацікавленості в результатах роботи.

Кількість праці, що витрачається робітниками в процесі виробництва, вимірюється за допомогою норм, які залежно від організації виробництва та праці визначають необхідні витрати часу, виробітку, обсяг обслуговування або чисельність робітників.

Норми трудових затрат необхідні для організації праці не тільки робітників-відрядників, а й робітників-погодинників, спеціалістів, службовців і обслуговуючого персоналу. Вони встановлюються для кожної категорії працюючих за допомогою *нормування праці* – засобу визначення міри праці для виконання тієї чи іншої конкретної праці та ступеня винагороди за працю залежно від її кількості та якості. Норми праці сприяють однаковій оплаті за однакову працю лише тоді, коли вони виражають її однакову напруженість.

Організація оплати праці значною мірою залежить від якості нормативних матеріалів, оскільки застосування завищених норм часу та занижених норм виробітку при оцінці величини затрат праці робітників призводить до порушення принципу оплати праці за кількістю вкладеної праці.

Стан нормування праці характеризується часткою технічно обґрунтованих і дослідно-статистичних норм, рівнем їх виконання, ступенем використання робочого часу.

Зв'язок заробітку робітників із кількісними та якісними результатами їх праці здійснюється за допомогою *форм і систем заробітної плати*. Раціональний їх вибір і побудова сприяють забезпеченню матеріальної зацікавленості робітників у зростанні продуктивності праці, поліпшенні якості продукції, що випускається, економії сировини, матеріалів та ін. Визначити міру додаткової оплати праці за виконання та перевиконання цих показників призначена *премія*. Необхідність преміювання диктується тим, що оплата праці за відпрацьований час, так само як і за кількість виготовленої продукції, не дозволяє повною мірою вра-

хувати результати праці, поєднати особисту матеріальну зацікавленість із колективною, стимулювати одночасно зростання продуктивності праці, краще використання виробничих фондів, підвищення якості продукції.

У наш час підприємства мають такі *права* в галузі праці та заробітної плати:

- визначати форми та системи оплати праці робітників;
- самостійно встановлювати доплати за суміщення професій (посад), розширення зон обслуговування чи збільшення обсягу виконуваних робіт, за умови та інтенсивності праці, надбавки робітникам за професійну майстерність, керівникам, спеціалістам і службовцям за високі досягнення в праці;
- встановлювати посадові оклади без дотримання середніх окладів;
- визначати конкретні напрямки використання фонду матеріального заохочення;
- розробляти та затверджувати порядок преміювання всіх категорій робітників та ін.

Оплата за працю передбачає порівняння праці різної якості. Диференціація заробітної плати робітників залежно від складності та умов праці, її народногосподарського значення здійснюється за допомогою тарифної системи. Від її стану залежать структура заробітної плати, питома вага премій.

Тарифна система являє собою сукупність нормативів, за допомогою яких здійснюються диференціація та регулювання рівня заробітної плати різних груп і категорій працюючих залежно від кваліфікаційного рівня, умов праці, важкості, інтенсивності та відповідальності виконуваних робіт, а також особливостей і народногосподарського значення галузей і підприємств.

До основних нормативів, що є найважливішими елементами тарифної системи, належать: тарифно-кваліфікаційні довідники, тарифні ставки та сітки, посадові оклади.

Тарифно-кваліфікаційні довідники є збірниками нормативних документів, що містять кваліфікаційні характеристики робіт і професій, структуровані відповідно до розділів за виробництвами і видами робіт. Довідники використовуються для зіставлення робіт за складністю та визначення кваліфікаційних вимог до робіт.

Кваліфікаційні характеристики складаються з трьох розділів. У першому розділі «Характеристика робіт» наводяться характеристики тих із них, які повинен виконувати робітник даної кваліфікації (тобто «що робітник повинен уміти»).

У другому розділі «Повинен знати» зазначається, що повинен знати робітник відповідної професії та розряду (кваліфікації) про устаткування, фізико-хімічні властивості матеріалів, які обробляються, технологію та послідовність процесів оброблення, властивості оброблювальних і вимірювальних інструментів та оснащення, а також вимоги щодо налагодження устаткування.

У третьому розділі «Приклади робіт» подані приклади типових робіт, які повинен виконувати робітник даного розряду, що дає можливість швидко і точно визначити, до якого розряду потрібно віднести ту чи іншу роботу.

Тарифні ставки являють собою виражений у грошовій формі абсолютний розмір оплати праці різноманітних груп і категорій робітників за одиницю часу (годину, день, місяць). Розрізняють годинні, денні та місячні тарифні ставки. Установлюються вони за кожним кваліфікаційним розрядом.

Тарифна ставка є основою вихідною нормативною величиною, що визначає рівень оплати праці робітників.

При визначенні співвідношень в оплаті праці на основі тарифних ставок у першу чергу враховується якісна характеристика праці, що визначається, головним чином, складністю виконуваних робіт.

У промисловості застосовуються три рівні тарифних ставок залежно від складності праці. Найвищий рівень установлюється для робітників-інструментальників, ремонтників, наладників, які обслуговують автоматичні лінії, верстати з ЧПК, ГВС та інше складне високоефективне устаткування. Другий рівень, дещо нижчий, встановлюється для робітників, зайнятих на металорізальних верстатах, холодному штампуванні металу, ремонті інструменту та устаткування. Третій рівень передбачений для всіх інших робітників.

Компенсація за роботу в несприятливих умовах здійснюється, головним чином, шляхом встановлення доплат за умови праці. Проте ці доплати не застосовуються для робітників основних виробництв ряду галузей, де компенсація за умови праці передбачена в самій тарифній ставці.

Так, для хімічної промисловості встановлено три рівні годинних тарифних ставок для робіт з умовами праці:

- нормативними;
- важкими та шкідливими;
- особливо важкими і шкідливими.

Таблиця 12.1. Тарифні ставки робітників окремих галузей

Галузь	Розряд					
	I	II	III	IV	V	VI
Видобуток руд чорних і кольорових металів	1,00	1,11	1,22	1,32	1,58	1,86
Хімічна та нафтопереробна промисловість	1,00	1,09	1,21	1,33	1,50	1,71
Харчова промисловість	1,00	1,07	1,14	1,25	1,38	1,58

Тарифна сітка є елементом тарифної системи і являє собою сукупність кваліфікаційних розрядів і відповідних їм тарифних коефіцієнтів, за допомогою яких встановлюється безпосередня залежність оплати праці робітників від їхньої кваліфікації.

Розряд певною мірою характеризує рівень кваліфікації робітника. Проте більш точно уявлення про співвідношення кваліфікаційного рівня робітників різних розрядів дають тарифні коефіцієнти. Вони свідчать, у скільки разів тарифні ставки другого та наступних розрядів сітки вище від ставки першого розряду. Тарифний коефіцієнт першого розряду завжди дорівнює одиниці.

Шляхом ділення тарифної ставки кожного розряду на тарифну ставку першого розряду можна визначити тарифні коефіцієнти, що відповідають кожному розряду (табл. 12.1).

Співвідношення між тарифними коефіцієнтами, що відповідають крайнім розрядам тарифної сітки, прийнято називати *діапазоном тарифної сітки*.

Відносне зростання кожного наступного тарифного коефіцієнта порівняно з попереднім показує, на скільки відсотків рівень оплати робіт даного розряду перевищує рівень оплати попереднього розряду.

Для окремих професій робітників-погодинників, зайнятих у виробничих галузях народного господарства (за винятком залізниці та метрополітену), встановлюються *місячні оклади*. До цієї групи відносять, наприклад, вагарів, водіїв електро- та автовізків, операторів ЕОМ. У межах затверджених місячних окладів конкретні їх розміри встановлюються залежно від кваліфікації робітників, складності виконуваної роботи та умов праці, а також з урахуванням напруженості нормованих завдань, норм обслуговування та нормативів чисельності. Місячні оклади зайнятим безпосередньо на виробництвах, цехах і на дільницях із шкідливими умовами праці підвищуються на 12%, з особливо шкідливими умовами праці – на 24%.

Форми і системи оплати праці

Використовуються дві основні форми заробітної плати – почасова та відрядна. Почасовою називається така форма оплати праці, за якою заробітна плата нараховується за встановленою тарифною ставкою чи окладом за фактично відпрацьований працівником час. За *відрядної оплати праці* заробітна плата нараховується в попередньо встановленому розмірі за кожну одиницю виконаної роботи чи виготовленої продукції (вираженої в шт., кг, м³ тощо).

Відрядна форма оплати праці. Ця форма має такі системи оплати:

- пряму відрядну;
- відрядно-преміальну;
- відрядно-прогресивну;
- непряму відрядну;
- акордну.

Залежно від форми організації праці ці системи, у свою чергу, розподіляються на *індивідуальні* та *колективні* (бригадні).

При встановленні відрядної форми оплати праці необхідно додержуватися таких *принципів*:

- а) науково-обґрунтоване нормування праці та правильна тарифікація робіт;
- б) якісно організований облік кількісних результатів праці;
- в) суворий контроль за якістю виконуваних робіт;
- г) відповідна організація праці.

Порушення цих принципів може завдати шкоди виробництву.

Розглянемо особливості кожної із систем відрядної форми оплати праці.

Пряма відрядна система. Сутність прямої відрядної системи полягає в тому, що за нею заробіток нараховується робітникам за попередньо встановленою розцінкою за кожну одиницю якісно виробленої продукції.

Основним елементом даної системи є *відрядна розцінка*, що встановлюється на кожну певну роботу (операцію), виходячи з тарифної ставки, яка відповідає розряду роботи та нормі виробітку чи нормі часу на дану роботу.

У тому випадку, коли застосовуються *норми виробітку* (масове та багатосерійне виробництво), розцінка визначається діленням тарифної ставки, що відповідає розряду роботи, на норму виробітку:

$$P_{oid} = \frac{T_d}{H_a}, \quad (12.2)$$

де P_{oid} – відрядна розцінка за одиницю виконуваної роботи; T_d – денна тарифна ставка робітника-відрядника, що відповідає розряду роботи; H_a – змінна норма виробітку.

Якщо застосовуються не норми виробітку, а норми часу (одичне та дрібносерійне виробництво), то розцінка розраховується шляхом множення тарифної ставки, що відповідає розряду роботи, на норму часу:

$$P_{oid} = T_z \cdot H_v, \quad (12.3)$$

де T_z – годинна тарифна ставка робітника-відрядника, що відповідає розряду роботи; H_v – норма часу на одиницю виконаних робіт, год.

Фактичний відрядний зарібок робітника за пряому відрядною індивідуальною оплатою праці обчислюється шляхом підсумовування добутків відповідної відрядної розцінки на фактичний виробіток робітника за кожним видом виконаних робіт за розрахунковий період:

$$Z_{oid} = \sum_{i=1}^n P_{oidi} \cdot Q_{oi}, \quad (12.4)$$

де Z_{oid} – загальний відрядний зарібок; P_{oidi} – розцінка за одиницю i -го виду робіт; Q_{oi} – фактичний обсяг виробітку за i -м видом виконаних робіт.

Відрядно-преміальна система. Сутність даної системи оплати праці полягає в тому, що за нею робітнику-відряднику понад зарібок за прямими відрядними розцінками нараховується та виплачується премія за виконання та перевиконання попередньо встановлених конкретних кількісних і якісних показників роботи.

Відрядно-прогресивна система. За відрядно-прогресивної системи оплати праці праця робітника в межах установленої вихідної норми (бази) оплачується за основними одинарними розцінками, а понад установлену вихідну базу (а іноді протягом суворо визначеного терміну) – за підвищеними відрядними розцінками.

Ступінь збільшення відрядних розцінок залежно від рівня перевиконання встановленої вихідної бази визначається спеціальною

шкалою, яка є найважливішим елементом відрядно-прогресивної системи оплати праці. Основні показники, що характеризують шкалу, – це кількість рівнів зміни відрядних розцінок та її крутизна (тобто ступінь зростання розцінок). Найефективнішою вважається шкала з одним-двома рівнями та достатньо високим рівнем підвищення відрядних розцінок, які створюють значну особисту матеріальну зацікавленість робітників у збільшенні виробітку.

Вихідна база для нарахування прогресивних доплат устанавлюється, як правило, на рівні фактичного виконання норм за останні три місяці, але не нижче чинних норм виробітку, до того ж вона не застосовується до робітників, праця яких оплачується за відрядно-преміальною системою.

Нарахування відрядно-прогресивних доплат проводиться за місячними результатами роботи за придатну продукцію, вироблену понад місячну норму виробітку (вихідну базу). Термін дії системи встановлюється в кожному окремому випадку керівництвом підприємства на певний термін.

Загальний місячний заріботок (З) за відрядно-прогресивною системою можна розрахувати за формулою

$$Z_s = Z_{oid} \cdot \frac{Z_{np} \cdot (P_\phi - P_s)}{P_\phi} \cdot K_p, \quad (12.5)$$

де Z_{oid} – заріботок за прямими відрядними розцінками; Z_{np} – заріботок за прямими відрядними розцінками, нарахованими за роботу, оплачувану за відрядно-прогресивною системою; P_ϕ – фактичний відсоток виконання норм; P_s – вихідна база для нарахування прогресивної відрядної оплати, %; K_p – коефіцієнт збільшення відрядної розцінки.

Керуючись вихідною базою і прийнятою шкалою, обчислюють суму доплати робітникові за відрядно-прогресивною системою оплати праці:

$$D_{np} = \frac{Z_{np}}{P_{nb}} \cdot P_{ob} \cdot K_p, \quad (12.6)$$

де D_{np} – сума доплати за відрядно прогресивною системою; Z_{np} – заріботок за основними розцінками за роботи, оплачувані за відрядно-прогресивною системою; P_{nb} – відсоток перевиконання вихідної бази; P_{ob} – відсоток виконання вихідної бази; K_p – коефіцієнт збільшення основної розцінки, взятої за шкалою відповідно до відсотка перевиконання вихідної бази.

Непряма відрядна система. Суть її полягає в тому, що розмір заробітної плати допоміжних робітників, оплачуваних за даною системою, прямо залежить від результатів праці основних робітників, що ними обслуговуються.

Розцінки в цьому випадку визначаються за формулою

$$P_{\text{непр}} = \frac{T_d}{H_{\text{обсл}}} \cdot O_n, \quad (12.7)$$

де $P_{\text{непр}}$ – диференційована (з кожного виду продукції) непряма відрядна розцінка за даним об'єктом обслуговування за одиницю роботи, виконуваної основними робітниками; T_d – денна тарифна ставка робітника, що переводиться на непряму відрядну оплату праці; $H_{\text{обсл}}$ – кількість об'єктів (робітників, бригад), які обслуговуються за встановленою нормою робітником; O_n – плановий обсяг виробництва (норма виробітку) для даного об'єкта обслуговування.

Акордна система. При акордній системі оплати праці розмір оплати встановлюється не за кожну виробничу операцію окремо, а за весь комплекс робіт, узятих у цілому.

Розмір акордної оплати праці визначається на підставі чинних норм часу (виробітку) та розцінок, а за їх відсутності – виходячи з норм і розцінок на аналогічні роботи.

За акордної оплати праці робітники можуть преміюватися за скорочення термінів виконання акордного завдання при якісному виконанні робіт. При цьому премія не повинна перевищувати максимального розміру, встановленого для даного виду робіт. Конкретні розміри премії залежать від розмірів скорочення термінів виконання акордного завдання. Недоліки, допущені бригадою чи окремими робітниками в процесі виконання акордних робіт, повинні усуватися цими робітниками без додаткової оплати.

Якщо час виконання робіт перевищує платіжний період, то остаточний розрахунок за акордну роботу здійснюється після закінчення та приймання всіх робіт за нарядами. Проміжні виплати виконуються за фактично здійснені в даному розрахунковому періоді роботи (без нарахування премії).

Почасова форма оплати праці. Основні вимоги до застосування почасової оплати праці:

- а) суворий облік і контроль за фактично відпрацьованим часом кожним робітником з обов'язковим зазначенням часу простою;

- б) правильне присвоєння робітникам-погодинникам тарифних розрядів у суворій відповідності до їхньої кваліфікації та врахування реальної складності виконуваних робіт;
- в) розроблення і правильне застосування обґрунтованих норм обслуговування, нормованих завдань і нормативів чисельності кожної категорії працюючих, які унеможливають різний ступінь навантаження;
- г) оптимальна організація праці на кожному робочому місці, що забезпечує ефективне використання робочого часу.

Проста почасова система. За цією системою заробіток нараховується за присвоєною тарифною ставкою чи окладом за фактично відпрацьований час.

За способом нарахування заробітної плати дана система поділяється на три види:

- погодинну;
- поденну;
- помісячну.

За *погодинної* оплати праці розрахунок заробітної плати виконується виходячи з годинної тарифної ставки робітника та фактичної кількості відпрацьованих ним годин за розрахунковий період:

$$Z_{\text{год}} = T_z \cdot B_z, \quad (12.8)$$

де $Z_{\text{год}}$ – загальний заробіток робітника-погодинника за розрахунковий період; T_z – годинна тарифна ставка, що відповідає розряду робітника; B_z – час, фактично відпрацьований за розрахунковий період.

За *поденної* оплати зарплату робітника розраховують на основі денної тарифної ставки робітника з урахуванням кількості відпрацьованих днів (змін):

$$Z_{\text{ден}} = T_d \cdot B_d, \quad (12.9)$$

де T_d – денна тарифна ставка, що відповідає розряду робітника; B_d – фактично відпрацьований час за розрахунковий період, днів (змін).

За *помісячної* оплати праці розрахунок заробітної плати здійснюється виходячи з твердих місячних окладів (ставок), кількості робочих днів, передбачених графіком роботи на даний місяць, і кількості робочих днів, фактично відпрацьованих у даному місяці:

$$Z_{\text{ног}} = \frac{T_{\text{м}}}{B_{\text{сп}}} \cdot B_{\text{ф}}, \quad (12.10)$$

де $T_{\text{м}}$ – місячний оклад (ставка) робітника; $B_{\text{сп}}$ – час роботи за графіком за даний місяць; $B_{\text{ф}}$ – час, фактично відпрацьований у даному місяці (робочих днів).

Почасово-преміальна система. Проста почасова система оплати праці, доповнена преміюванням за виконання конкретних кількісних і якісних показників роботи, називається *почасово-преміальною системою*. Сутність її полягає в тому, що до зарплати робітника понад тариф за фактично відпрацьований час нараховується премія за конкретні досягнення в роботі за попередньо встановленими показниками.

Бригадна форма організації праці. Ця форма базується на об'єднанні робітників у колективи виробничих бригад; передбачає відповідну перебудову організації виробництва, планування, нормування та оплати праці, виходячи з того, що бригади є первинною ланкою внутрішньовиробничого господарювання та управління.

Бригадна форма оплати праці – це оплата праці, що передбачає формування колективного заробітку залежно від загальних результатів роботи бригади та його розподіл відповідно до особистого трудового внеску робітників.

Оплата праці робітників виробничої бригади здійснюється відповідно до діючих тарифних ставок (окладів), норм праці, відрядних розцінок і положень про оплату праці та преміювання.

З метою підвищення матеріальної зацікавленості членів бригади в загальних результатах роботи нарахування їм заробітної плати має здійснюватися на основі *єдиного наряду за кінцевими результатами роботи бригади*.

Єдиний наряд – це завдання бригаді на виконання роботи з визначенням її кількісних та якісних показників і умов оплати. Єдиний наряд є підставою для нарахування колективного заробітку.

Оплата за кінцевим результатом передбачає визначення колективного заробітку бригади за кількістю виготовлених і прийнятих ВТК планово-облікових одиниць продукції та відповідними комплексними розцінками. Оплата за кінцевим результатом може бути відрядною або погодинною.

При бригадній відрядній системі оплати праці заробітна плата нараховується, як правило, на основі колективних *комплексних*

відрядних розцінок. Комплексна розцінка встановлюється на планово-облікову одиницю кінцевого результату колективної праці.

Існує кілька *методів визначення* комплексних відрядних розцінок:

1. При виконанні складальних, монтажних і ремонтних робіт відрядні розцінки встановлюються на підставі діючих норм часу і тарифних ставок, що відповідають розрядам виконуваних робіт.

За бригадної системи виробництво кожної одиниці продукції нерідко потребує виконання декількох різноманітних за своїм характером робіт, які найчастіше тарифікуються за різними розрядами. Тому розрахунок комплексної відрядної розцінки за одиницю продукції слід виконувати за нормативною трудомісткістю виконуваних робіт за кожним з тарифно-кваліфікаційних розрядів і відповідними їм тарифними ставками:

$$P_{\text{бр}} = \sum_{i=1}^n T_{zi} \cdot T_{pi}, \quad (12.11)$$

де $P_{\text{бр}}$ – комплексна відрядна розцінка на одиницю продукції i -го виду; n – кількість видів продукції; T_{zi} – годинна тарифна ставка, що відповідає i -му розряду виконуваних робіт; T_{pi} – нормований час за кожним тарифним розрядом, який входить до загального часу, необхідного для вироблення одиниці продукції.

Загальний зарібок розраховується множенням $P_{\text{бр}}$ на кількість одиниць продукції.

2. При обслуговуванні складних агрегатів бригадою постійного складу часто застосовують метод, сутність якого полягає у визначенні колективної розцінки ($P_{\text{бр}}$), виходячи із суми тарифних ставок усіх членів бригади (передбачених відповідною нормою обслуговування) та встановленої норми виробітку на агрегат (бригаду) ($H_{\text{бр}}$):

$$P_{\text{бр}} = \frac{\sum_{i=1}^n T_i}{H_{\text{бр}}}, \quad (12.12)$$

де T_i – годинні тарифні ставки, що відповідають розрядам виконуваних робіт; n – кількість членів бригади.

Загальний відрядний зарібок бригади в цілому визначається в цьому випадку як добуток загальнобригадної відрядної розцінки на кількість виготовленої бригадою продукції.

3. На підприємствах вугільної, гірничорудної, лісової та інших галузей широко застосовується найпрогресивніша форма організації праці – *комплексні бригади*, що складаються з робітників різних професій.

Оплата праці в комплексних бригадах, як правило, здійснюється за кінцевими результатами їхньої праці (за тонни вугілля, кубометри лісу тощо). Комплексну відрядну розцінку ($P_{ок}$) на одиницю продукції, виготовлену бригадою, можна визначити шляхом підсумовування розцінок окремих видів робіт із розрахунку на одиницю продукції за всіма операціями, що входять до встановленого загального комплексу робіт бригади:

$$P_{ок} = \frac{\sum_{i=1}^n C_{опі}}{O_{бр}}, \quad (12.13)$$

де $C_{опі}$ – розцінка всього обсягу робіт (операцій) i -го виду, що входять до встановленого комплексу робіт бригади; n – кількість видів виконуваних робіт; $O_{бр}$ – обсяг продукції, що за діючими нормами виробітку має бути виготовлений бригадою в результаті виконання визначеного комплексу робіт.

За бригадної організації праці нерідко застосовуються також індивідуальні розцінки, що визначаються для кожного члена бригади шляхом ділення його тарифної ставки на бригадну норму виробітку:

$$P_{інд} = \frac{T_c}{H_{бр}}, \quad (12.14)$$

де $P_{інд}$ – індивідуальна відрядна розцінка члена бригади за одиницю продукції; T_c – тарифна ставка окремого члена бригади; $H_{бр}$ – бригадна норма виробітку в прийнятих одиницях вимірювання (т, кг тощо).

За індивідуальною розцінкою з урахуванням кінцевих результатів роботи бригади може оплачуватися праця робітників при закріпленні їх за певними видами робіт, операцій (конвеєр).

При застосуванні індивідуальних відрядних розцінок заробітна плата бригади розраховується за бригадним нарядом, виходячи з індивідуальних розцінок на виконувані роботи та загальної кількості продукції, виготовленої бригадою; таким чином, зберігається принцип оплати за єдиним нарядом.

Питання для самоперевірки і контролю

1. Розкрийте поняття заробітної плати, назвіть її функції.
2. Назвіть види заробітної плати.
3. Які принципи організації оплати праці ви знаєте?
4. Охарактеризуйте складові елементи оплати праці.
5. Чому нормування є підосною встановлення заробітної плати?
6. Які повноваження підприємств у галузі праці та заробітної плати?
7. Дайте характеристику тарифної системи та її елементів.
8. Що таке тарифно-кваліфікаційні довідники?
9. Для чого встановлюють тарифні ставки та як їх застосовують?
10. Що характеризує тарифна сітка та її складові?
11. У чому полягає сутність застосування відрядної форми оплати праці?
12. Що ви знаєте про системи відрядної форми оплати праці? Дайте їх коротку характеристику.
13. Наведіть порядок розрахунку відрядної розцінки та відрядного заробітку за прямою та непрямою відрядною системою.
14. Наведіть порядок розрахунку місячного заробітку за відрядно-прогресивною системою.
15. У чому полягає сутність застосування погодинної форми оплати праці?
16. У яких випадках застосовують системи погодинної форми оплати праці?
17. Якою є сутність бригадної форми оплати праці?
18. Що таке оплата праці бригади за кінцевим результатом?
19. Які є методи визначення комплексних відрядних розцінок?
20. Як визначається комплексна відрядна розцінка при виконанні складальних, монтажних і ремонтних робіт?
21. Як визначається комплексна відрядна розцінка при обслуговуванні складних агрегатів?
22. Як визначається комплексна відрядна розцінка на підприємствах вугільної, гірничорудної, лісової галузі?

Аналіз, звітність і аудит у сфері праці

Інтенсифікація суспільного виробництва, підвищення його економічної ефективності і якості продукції передбачають максимальний розвиток господарської ініціативи трудових колективів підприємств. На сучасному етапі розвитку економіки необхідно насамперед з'ясувати, які зміни у використанні праці відбулися в процесі виробництва порівняно із завданням та з минулим періодом. Основне завдання аналізу використання праці на підприємстві полягає в тому, щоб виявити всі фактори, що перешкоджають зростанню продуктивності праці, призводять до втрат робочого часу і знижують заробітну плату персоналу.

У процесі аналізу трудових ресурсів вивчаються:

- забезпеченість робочих місць виробничих підрозділів персоналом у необхідному для виробництва професійному і кваліфікаційному складі (забезпеченість виробництва трудовими ресурсами);
- використання трудових ресурсів (робочого часу) у процесі виробництва;
- ефективність використання трудових ресурсів (зміна виробітку продукції на одного працюючого і на цій основі зміна продуктивності праці);
- ефективність використання коштів на оплату праці.

Джерела інформації для аналізу: план з праці, форма № 1-Т (виробничі галузі) «Звіт по праці», форма № 5-З «Звіт про витрати на виробництво і реалізацію продукції (робіт, послуг) підприємства (установи)», статистична звітність відділу кадрів про рух робітників, оперативна звітність цехів, відділів, служб підприємства, інша звітність, пов'язана з трудовими ресурсами підприємства та виробничих підрозділів і служб залежно від поставлених дослідником мети і завдань.

Основними показниками, що характеризують використання праці на підприємстві, є використання робочої сили, робочого часу, продуктивність праці, відносні показники витрат на заробітну плату.

Аналіз трудових ресурсів проводиться за такими напрямками:

- оцінка забезпеченості підприємства трудовими ресурсами і руху робочої сили;
- оцінка ефективності використання робочого часу;
- вивчення продуктивності праці;
- вивчення витрат на заробітну плату.

Достатня забезпеченість підприємств потрібними трудовими ресурсами, їх раціональне використання, високий рівень продуктивності праці мають велике значення для збільшення обсягів продукції та підвищення ефективності виробництва. Зокрема, від забезпеченості підприємства трудовими ресурсами та ефективності їх використання залежать обсяг і своєчасність виконання всіх робіт, ефективність використання устаткування, машин, механізмів і, як результат, обсяг виробництва продукції, її собівартість, прибуток і ряд інших економічних показників.

Основними завданнями аналізу є:

- вивчення та оцінка забезпеченості підприємства і його структурних підрозділів трудовими ресурсами в цілому, а також за категоріями і професіями;
- визначення і вивчення показників плинності кадрів;
- виявлення резервів трудових ресурсів, більш повного та ефективного їх використання.

Джерелами інформації для аналізу служать план з праці, статистична звітність «Звіт по праці», дані табельного обліку і відділу кадрів.

Забезпеченість підприємства трудовими ресурсами визначається порівнянням фактичної кількості працівників за категоріями і професіями з плановою потребою. Особлива увага приділяється аналізу забезпеченості підприємства кадрами найбільш важливих професій. Необхідно аналізувати також якісний склад трудових ресурсів за кваліфікацією.

Для оцінки відповідності кваліфікації робітників складності виконуваних робіт порівнюють середні тарифні розряди робіт і робітників, розраховані за середньозваженою арифметичною:

$$T_p = \frac{\sum TP_i \cdot ЧР_i}{\sum ЧР_i} \quad T_p = \frac{\sum TP_i \cdot VP_i}{\sum VP_i}, \quad (13.1)$$

де T_p – тарифний розряд; $ЧР$ – чисельність робітників; VP_i – обсяг робіт кожного виду.

Якщо фактичний середній тарифний розряд робітників нижче планового і нижче середнього тарифного розряду робіт, то це може привести до випуску менш якісної продукції. Якщо середній розряд робітників вище за середній тарифний розряд робіт, то робітникам потрібно робити доплату за використання його на менш кваліфікованих роботах.

Адміністративно-управлінський персонал необхідно перевірити на відповідність фактичного рівня освіти кожного працівника займаній посаді і вивчити питання, пов'язані з підбором кадрів, їх підготовкою і підвищенням кваліфікації.

Кваліфікаційний рівень працівників багато в чому залежить від їхнього віку, стажу роботи, освіти і т.д. Тому в процесі аналізу вивчають зміни в складі робітників за віком, стажем роботи, освітою. Оскільки вони відбуваються в результаті руху робочої сили, то цьому питанню при аналізі приділяється велика увага.

Для характеристики руху робочої сили розраховують і аналізують динаміку таких показників:

- коефіцієнт обороту за прийомом робітників (K_{np}):

$$K_{np} = \frac{\text{Кількість прийнятого на роботу персоналу}}{\text{Середньооблікова чисельність персоналу}}; \quad (13.2)$$

$$K_{зв} = \frac{\text{Кількість робітників, що звільнилися}}{\text{Середньооблікова чисельність персоналу}}; \quad (13.3)$$

- коефіцієнт плинності кадрів ($K_{п.л}$):

$$K_{п.л} = \frac{\text{Кількість робітників, що звільнилися за власним бажанням та через порушення трудової дисципліни}}{\text{Середньооблікова чисельність персоналу}}; \quad (13.4)$$

- коефіцієнт сталості складу персоналу підприємства ($K_{п.с.}$):

$$K_{п.с.} = \frac{\text{Кількість робітників, що пропрацювали весь рік}}{\text{Середньооблікова чисельність персоналу}}. \quad (13.5)$$

Необхідно вивчити причини звільнення працівників (за власним бажанням, за скороченням кадрів, через порушення трудової дисципліни та ін.).

Напруженість у забезпеченні підприємства трудовими ресурсами може бути дещо знижена шляхом більш повного використання наявної робочої сили; підвищення продуктивності праці, інтенсифікації виробництва; комплексної механізації та автоматизації виробничих процесів; упровадження нової, більш продуктивної техніки; удосконалення технології та організації виробництва. У процесі аналізу мають бути виявлені резерви скорочення потреби в трудових ресурсах у результаті проведення зазначених вище заходів.

Якщо підприємство розширює свою діяльність, збільшує виробничі потужності, створює нові робочі місця, то слід визначити додаткову потребу в трудових ресурсах за категоріями і професіями та джерела їх залучення.

Повноту використання трудових ресурсів можна оцінити за кількістю відпрацьованих днів і годин одним працівником за аналізований період часу, а також за ступенем використання фонду робочого часу. Такий аналіз проводиться за кожною категорією працівників, за кожним виробничим підрозділом і в цілому за підприємством (табл. 13.1).

Таблиця 13.1. Використання трудових ресурсів підприємства

Показник	Минулий рік	Звітний рік		Відхилення	
		план	факт	від минулого року	від плану
Середньорічна чисельність робітників (ЧР)	160	160	165	+5	+5
Відпрацьовано за рік одним робітником:					
днів (Д)	220	220	210	-10	-10
годин (Г)	1727	1749	1638	-89	-111
Середня тривалість робочого дня (П), год	7,85	7,95	7,8	-0,05	-0,15
Фонд робочого часу, год	276 320	279 840	270 270	-6050	-9570
У тому числі надурочно відпрацьований час, тис. год	1630	-	1485	-145	+1485

Таблиця 13.2. Аналіз використання фонду робочого часу

Показник	На одного робітника		Відхилення від плану	
	план	факт	на одного робітника	на всіх робітників
Календарна кількість днів	365	365	-	-
У тому числі:				
святкові	9	9	-	-
вихідні неділі	52	52	-	-
вихідні суботи	50	50		
Номінальний фонд робочого часу, днів	254	254	-	-
Неявки на роботу, днів	34	44	+10	+1650
У тому числі:				
щорічні відпустки	16	16	-	-
відпустки на навчання	1	2	+1	+165
відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами	3	2	-1	-165
додаткові відпустки з дозволу адміністрації	5	8	+3	+495
хвороби	9	11,8	+2,8	+462
прогули	-	0,2	+0,2	+33
простой	-	4	+4,0	+660
Явочний фонд робочого часу, днів	220	210	-10	-1650
Тривалість робочої зміни, год	8	8	-	-
Бюджет робочого часу, год	1760	1680	-80	-13 200
Передсвяткові скорочені дні, год	9	9	-	-
Пільговий час підліткам, год	2	2,4	+0,4	+66
Внутрішньозмінні простой, год	-	30,6	+30,6	+5049
Корисний фонд робочого часу, год	1749	1638	-111	-18 315
Середня тривалість робочої зміни, год	7,95	7,8	-0,15	-5197
Надурочно відпрацьований час, год	-	9	+9	+1485
Непродуктивні витрати робочого часу	-	8,3	+8,3	+1367

Фонд робочого часу (T) залежить від чисельності робітників ($ЧР$), кількості відпрацьованих днів одним робітником у середньому за рік ($Д$) і середньої тривалості робочого дня ($П$):

$$T = ЧР \cdot Д \cdot П. \quad (13.6)$$

Для виявлення причин цілоденних і внутрішньозмінних втрат робочого часу зіставляють дані фактичного і планового балансу робочого часу (табл. 13.2). Вони можуть бути обумовлені різними об'єктивними і суб'єктивними обставинами, не передбаченими планом: додатковими відпустками з дозволу адміністрації, захворюваннями робітників з тимчасовою втратою працездатності, прогулами, простоями через несправність устаткування, машин, механізмів, через відсутність роботи, сировини, матеріалів, електроенергії, палива і т.д. Кожен вид втрат аналізується більш докладно, особливо ті, що залежать від підприємства. Зменшення втрат робочого часу з причин, які залежать від трудового колективу, є резервом збільшення виробництва продукції, що не потребує додаткових капітальних вкладень і дозволяє швидко одержати віддачу.

Вивчивши втрати робочого часу, необхідно встановити непродуктивні витрати праці, що складаються з витрат робочого часу в результаті виготовлення забракованої продукції та виправлення браку, а також у зв'язку з відхиленнями від технологічного процесу. Для визначення їх величини використовують дані про втрати від браку (журнал-ордер № 10).

Скорочення втрат робочого часу — один із резервів збільшення випуску продукції. Щоб підрахувати його, необхідно втрати робочого часу (ВРЧ) з вини підприємства помножити на плановий середньогодинний виробіток продукції.

Однак слід мати на увазі, що втрати робочого часу не завжди приводять до зменшення обсягу виробництва продукції, тому що вони можуть бути компенсовані підвищенням інтенсивності праці працівників. Тому при аналізі використання трудових ресурсів велика увага приділяється вивченню показників продуктивності праці.

Для оцінки рівня продуктивності праці застосовується система узагальнюючих, часткових і допоміжних показників.

До узагальнюючих показників належать середньорічний, середньоденний і середньогодинний виробіток продукції одним робітником, а також середньорічний виробіток продукції на одного працюючого у вартісному вираженні. Часткові показники — це витрати часу на виробництво одиниці продукції певного виду

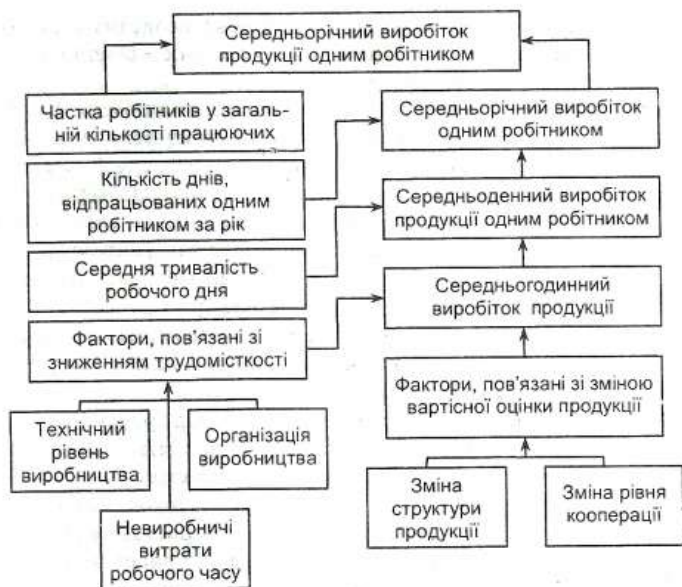


Рис. 13.1. Взаємозв'язок факторів, що визначають середньорічне вироблення продукції працівником підприємства

(трудомісткість продукції) або випуск продукції певного виду в натуральному вираженні за один людино-день або одну людино-годину. Допоміжні показники характеризують витрати часу на виконання одиниці певного виду робіт, або обсяг виконаних робіт за одиницю часу.

Найбільш узагальнюючим показником продуктивності праці є *середньорічне вироблення продукції одним працюючим*. Величина його залежить не тільки від виробітку робітників, але й від питомої ваги останніх у загальній чисельності промислово-виробничого персоналу, а також від кількості відпрацьованих ними днів і тривалості робочого дня (рис. 13.1).

Трудомісткість – витрати робочого часу на одиницю або весь обсяг виготовленої продукції. Трудомісткість одиниці продукції розраховується відношенням фонду робочого часу на виготовлення i -го виду продукції до обсягу його виробництва в натуральному або умовно-натуральному вимірі. Можна розрахувати і трудомісткість однієї гривні продукції (загальний фонд робочого

часу на виробництво всієї продукції потрібно розділити на вартість випущеної продукції). Отриманий показник – обернений до середньогодинного виробітку продукції.

Зниження трудомісткості продукції – найважливіший фактор підвищення продуктивності праці. Зростання продуктивності праці відбувається, у першу чергу, за рахунок зниження трудомісткості продукції, а саме внаслідок виконання плану оргтехзаходів (упровадження досягнень науки і техніки, механізація та автоматизація виробничих процесів, удосконалення організації виробництва і праці), збільшення питомої ваги покупних напівфабрикатів і комплектуючих виробів, перегляду норм виробітку і т.д.

У процесі аналізу вивчають динаміку трудомісткості, виконання плану за її рівнем, причини її зміни і вплив на рівень продуктивності праці. Значний інтерес становить порівняння питомої трудомісткості продукції на різних підприємствах, що дає можливість виявити передовий досвід і розробити заходи щодо його впровадження на аналізованому підприємстві.

Слід мати на увазі, що зміни в рівні трудомісткості не завжди оцінюються однозначно. Іноді трудомісткість зростає через значну питому вагу знову освоюваної продукції або через поліпшення її якості. Щоб домогтися підвищення якості, надійності та конкурентоспроможності продукції, потрібні додаткові витрати праці і коштів. Однак виграш від збільшення обсягу продажів, більш високих цін, як правило, перекидає програш від підвищення трудомісткості виробів. Тому взаємозв'язок трудомісткості продукції та її якостей, собівартості, обсягу продажів і прибутку має знаходитися постійно в центрі уваги аналітиків.

Для всебічної оцінки виконання плану з трудомісткості продукції та виявлення резервів зростання продуктивності праці необхідно аналізувати виконання норм виробітку робітниками-відрядниками індивідуально та в середньому по підприємству.

Аналіз використання трудових ресурсів на підприємстві, рівня продуктивності праці необхідно розглядати в тісному зв'язку з оплатою праці. З ростом продуктивності праці створюються реальні передумови для підвищення рівня її оплати. При цьому кошти на оплату праці потрібно використовувати таким чином, щоб темпи зростання продуктивності праці перевищували темпи зростання її оплати. Тільки за таких умов створюються можливості для нарощування темпів розширеного відтворення.

У зв'язку із цим аналіз використання коштів на оплату праці на кожному підприємстві має велике значення. У процесі його

необхідно здійснювати систематичний контроль за використанням фонду заробітної плати (оплати праці), виявляти можливість економії коштів шляхом підвищення продуктивності праці і зниження трудомісткості продукції.

Фонд заробітної плати за чинною інструкцією органів статистики містить у собі не тільки фонд оплати праці, що відноситься до поточних витрат підприємства, але й виплати за рахунок коштів соціального захисту і чистого прибутку, що залишається в розпорядженні підприємства.

Найбільша питома вага в складі коштів, використаних на споживання, належить фонду оплати праці, що включається в собівартість продукції.

Розпочинаючи аналіз використання фонду заробітної плати, що включається в собівартість продукції, у першу чергу слід розрахувати абсолютне і відносне відхилення фактичної його величини від планової.

Абсолютне відхилення ($\Delta\PhiЗП_{абс}$) визначається порівнянням фактично використаних коштів на оплату праці ($\PhiЗП_{ф}$) із плановим фондом заробітної плати ($\PhiЗП_{пл}$) у цілому за підприємством, виробничими підрозділами і категоріями працівників:

$$\Delta\PhiЗП_{абс} = \PhiЗП_{ф} - \PhiЗП_{пл}. \quad (13.7)$$

Однак слід мати на увазі, що абсолютне відхилення саме по собі не характеризує використання фонду зарплати, тому що цей показник визначається без урахування ступеня виконання плану з виробництва продукції.

Відносне відхилення розраховується як різниця між фактично нарахованою сумою зарплати і плановим фондом, скоректованим на коефіцієнт виконання плану з виробництва продукції.

При вивченні цієї теми основну увагу слід приділяти схемам звітності, які містять вартісні показники і складаються на підставі даних бухгалтерського обліку. Для того щоб уявити обсяг статистичної звітності, її структуру, зміст і порядок подання, у табл. 13.3 наведені основні форми статистичної звітності промислових підприємств України та їх коротка характеристика.

Аналіз ефективності використання трудових ресурсів підприємства

Мета: вивчити рівень забезпеченості підприємства трудовими ресурсами, оцінити їх освітньо-кваліфікаційні характеристики, а також визначити резерви підвищення ефективності їх використання.

Таблиця 13.3. Основні форми статистичної звітності промислових підприємств України

№ пор.	Форма звітності	Наказ Держкомстату України	Термін подання	Хто надає	Структура і зміст форми	Примітки
1	2	3	4	5	6	7
1	№ 1 – підприємство (річна) «Обстеження діяльності підприємства (організації) за рік»	№ 273 від 27.07.99	15 лютого	Підприємства і організації, що є юридичними особами	1. Демографічна ситуація на підприємстві 2. Розподіл обсягу виробленої реалізованої продукції (робіт, послуг) за видами діяльності 3. Витрати на виробництво продукції (робіт, послуг) 4. Закони 5. Чисельність працівників та оплата їх праці 6. Валові інвестиції в основний капітал 7. Основні показники по місцевих одиницях	Місцевою одиницею є виділений на окремий баланс підрозділ підприємства (філія, представництво тощо), який розташований на відокремленій території
2	№ 1-ПВ (термінова) місячна «Звіт праці»	№ 24 від 14.10.97	7 числа після звітного періоду	Усі підприємства, установи та організації	1. Чисельність і фонд оплати праці 2. Розподіл працівників за розмірами зарплати 3. Довідка про стан фонду оплати праці	За цією ж формою складається також звіт за I квартал, півріччя, 9 місяців, рік

1	2	3	4	5	6	7
3	№ 1-ПВ (заборгованість) термінова місячна „Звіт про стан заборгованості із виплати заробітної плати”	№ 407 від 02.12.98	11 числа після звітного періоду	Усі підприємства, установи, організації	Розділ 1. Сума нарахованої зарплати, фактично виплачено, сума заборгованості та інше. Розділ 2. Розподіл працівників та коштів за терміном заборгованості	Заповнюється тими підприємствами, які своєчасно не розраховувалися з працівниками по заробітній платі
4	№ 3-ПВ (термінова-квартальна) „Звіт про використання робочого часу”	№ 1 від 04.01.2000	7 числа після звітного періоду	Усі підприємства, установи, організації	13. Використання робочого часу 14. Рух робочої сили 15. Інформація про укладання колективних договорів	Заповнюється нарастаючими підсумками з початку року
5	№ 22 (поштова) „Основні показники, які характеризують господарську діяльність підприємства за рік”	№ 269 від 26.07.99	20 лютого	Усі промислові підприємства	1. Продукція підприємств (обсяг в оптових цінах без ПДВ і АЗ) 2. Основні фонди (середньорічна вартість) 3. Праця (чисельність працівників і фонд оплати праці)	-

Достатня забезпеченість підприємства трудовими ресурсами, їх раціональне використання, високий рівень продуктивності праці відіграють важливу роль у підвищенні ефективності підприємницької діяльності. Основними завданнями аналізу слід вважати:

- вивчення та оцінку забезпеченості підприємства (у розрізі його структурних підрозділів) персоналом у цілому, а також за категоріями і професіями;
- визначення і дослідження показників плинності кадрів, продуктивності праці тощо;
- визначення резервів підвищення ефективності використання трудових ресурсів, розроблення програм реалізації виявлених резервів.

Аналіз використання трудових ресурсів проводиться на підставі даних статистичних форм звітності 1-ПВ, 3-ПВ з відображенням його результатів у табл. 13.4. Детально аналізуються причини, які призвели до втрат робочого часу (зниження обсягів виробництва та реалізації за браком замовлень, сировини, через втрату традиційних ринків збуту, високу ціну продукції, низьку

Таблиця 13.4. Використання персоналу підприємства

№ пор.	Показник	Форма, рядок, графа	За попередній рік	На кінець звітного періоду	Відхилення у % на початок року
1	Середньооблікова чисельність штатних працівників облікового складу, осіб	3-ПВ; 301; гр. 2			
2	Середньооблікова чисельність в еквіваленті повної зайнятості, осіб	1-ПВ; 001; гр. 2			
3	Прийнято працівників, осіб	3-ПВ; 501; гр. 1			
4	Вибуло працівників, у тому числі: за власним бажанням, звільнено за прогул та інші порушення трудової дисципліни; з причини скорочення штатів	3-ПВ; 503 505 506			
5	Втрати робочого часу, людиноднів	3-ПВ; 304; гр. 1			
6	Фонд оплати праці, тис. грн	1-ПВ; 002; гр. 2			
7	Середньомісячна заробітна плата, грн				

Таблиця 13.5. Використання фонду робочого часу

№ пор.	Показник	Минулий рік	Звітний рік		Відхилення	
			план	факт	від минулого року	від плану
1	Середньорічна чисельність робітників, осіб					
2	Відпрацьовано за рік одним робітником: днів годин Середня тривалість робочого дня, год					
3	Фонд робочого часу, год: у тому числі позаурочно відпрацьований час, тис. год					

конкурентоспроможність, низький рівень використання обладнання тощо), а також робляться висновки щодо відповідності (невідповідності) чисельності персоналу потребам виробництва.

Забезпечення підприємства трудовими ресурсами оцінюється порівнюванням фактичної чисельності персоналу за категоріями та професіями з нормативною потребою. Особливу увагу слід приділити забезпеченості підприємства працівниками основних професій, тобто таких, що створюють додану вартість.

Важливою складовою аналізу трудових ресурсів підприємства є вивчення *ефективності використання фонду робочого часу*.

Повноту використання трудових ресурсів можна оцінити за кількістю відпрацьованих днів і годин одним працівником за період, що аналізується. Такий аналіз здійснюється для кожної категорії робітників, кожного виробничого підрозділу та в цілому для підприємства. З метою полегшення цього аналізу доцільно скласти допоміжну таблицю (табл. 13.5).

Фонд робочого часу залежить від чисельності робітників, кількості відпрацьованих одним робітником днів у середньому за рік та середньої тривалості робочого дня.

Наступним кроком є аналіз *вивчення фонду оплати праці*, що проводиться на основі форми № 1-ПВ статистичної звітності. Для полегшення аналізу можна запропонувати скласти аналітичну таблицю за формою (табл. 13.6).

Таблиця 13.6. Аналіз фонду оплати праці

Показник	Код рядка, Ф. № 1-ПВ	Минулий рік	Звітний рік	Відхилення	
				сума	%
Середньооблікова чисельність персоналу в еквіваленті повної зайнятості, осіб	001				
Фонд оплати праці (рядки 003 + 004 + 006), тис. грн	002				
у тому числі:					
фонд основної заробітної плати	003				
фонд додаткової заробітної плати	004				
з нього нараховано за невідпрацьований час	005				
інші заохочувальні та компенсаційні виплати	006				
з них нараховано за невідпрацьований час	007				
Доходи, дивіденди, відсотки, які виплачуються за акціями і внесками штатних працівників облікового складу, тис. грн	008				
Відпрацьовано людино-годин працівниками, врахованими в рядку 010	009				
Середньооблікова чисельність штатних працівників облікового складу, осіб	010				
у тому числі:					
працівників за контрактом	011				
з них керівників	012				

Питання для самоперевірки і контролю

1. Сформулюйте завдання аналізу у сфері праці.
2. Охарактеризуйте систему трудових показників на підприємстві.
3. Яка основна мета аудиту в трудовій сфері?
4. Назвіть джерела інформації для аналізу трудових показників.
5. Які показники належать до узагальнюючих і до часткових?

Моніторинг соціально-трудової сфери як інструмент регулювання і вдосконалення соціально-трудових відносин

Суспільний розвиток сучасної України характеризується протистоянням різних соціальних груп. У його основі лежать різні уявлення про можливі шляхи подальшого розвитку суспільства. Поява різних суб'єктів господарювання з їхніми часто суперечливими інтересами призводить до зростання соціальної напруженості, що періодично виявляється у вигляді соціальних конфліктів.

Такий стан справ не є тимчасовим, він властивий суспільній системі, що нині формується. У цих умовах соціальна політика держави має бути спрямована насамперед на запобігання конфліктів у суспільстві. Але для цього потрібно відстежувати існуючі проблеми, постійно спостерігати за ними і на основі отриманої інформації виробляти конкретні заходи. В остаточному підсумку саме цими обставинами обумовлюється необхідність соціально-економічного моніторингу взагалі і моніторингу процесу формування соціально-трудових відносин зокрема.

Моніторинг соціально-трудової сфери являє собою державну систему безперервного спостереження і наукового аналізу найбільш актуальних соціально-трудових процесів і явищ з метою систематичної оцінки стану трудових відносин, вироблення варіантів найбільш доцільних управлінських рішень у соціально-трудовій сфері, попередження соціальних конфліктів.

Об'єктами моніторингу є держава в цілому та її адміністративно-територіальні одиниці, галузі економіки, спеціально відібрані (базові) організації, соціально-демографічні та професійно-кваліфікаційні групи населення.

Основні напрямки моніторингу: соціально-демографічні та міграційні процеси; трудові ресурси і зайнятість населення; оплата

праці; рівень і якість життя населення; охорона і забезпечення безпеки праці; соціально-трудова відносина.

Основні завдання моніторингу: регулярне узагальнення й аналіз інформації про соціально-трудова сферу; своєчасне виявлення змін, що відбуваються в соціально-трудова сфері; дослідження факторів, що впливають на стан соціально-трудова сфери.

Інформаційною базою моніторингу є: дані державної централізованої і галузевої (відомчої) статистичної звітності; дані статистичної звітності підприємств, установ і організацій, що збираються за додатковою програмою; дані вибіркового обстеження підприємств, установ, організацій і домашніх господарств; дані об'єднаних наймачів і профспілок; дані спеціальних досліджень соціально-трудова проблем.

Соціально-трудова сфера життєдіяльності містить у собі цілу систему відносин, насамперед, із приводу місця того чи іншого суб'єкта на ринку праці. Раніше члени нашого суспільства таких проблем не знали. У колишній соціально-економічній системі принципи відбору претендентів на робоче місце були далекі від ринкових, а людина просто не могла залишитися взагалі без роботи. Тому й не було необхідності підтримувати себе в стані постійної мобільності на ринку праці. Стрижнем сьогоднішніх суперечностей у соціально-трудова сфері виявилися саме відносина на ринку праці, що спонукають до необхідності першочергового аналізу цих відносин і прогнозу ситуації, що складається.

Прогноз соціально-трудова сфери і соціального розвитку передбачає прогнозування всіх соціальних і соціально-економічних характеристик як сторін суспільної цілісності. Спочатку необхідно зробити прогноз розвитку суспільства в цілому, а вже потім (або паралельно) перейти до прогнозу окремих характеристик – ринку праці, соціального розвитку. Однак у реальній практиці прогнозування схема деформована: як правило, здійснюється прогноз соціального розвитку без належного врахування стану і перспектив суспільного організму в цілому.

На прогноз ринку праці нині намагаються прямолінійно перенести практику прогнозу руху трудових ресурсів, що існувала раніше. У його основі лежить прогноз розвитку виробництва, з потреб якого виводяться кількість необхідних працівників, їх кваліфікація, обсяг доходів зайнятих і т.д. До цього додається прогноз заходів для компенсації негативних наслідків науково-технічного прогресу, визначається динаміка соціальної інфраструктури під фактично задану прогнозом виробництва кількість працівників. Такий варіант прогнозу соці-

ального розвитку відповідає технократичному підходу до розвитку суспільства в цілому.

За сучасних умов необхідно перейти від прогнозування руху трудових ресурсів до прогнозу *зародження і руху суб'єктів на ринку праці*. Необхідно простежити поведінку людини в мінливих умовах, її реакцію на зміну пріоритетів суспільного розвитку, зміну характеру трудових відносин, а в підсумку – передбачити зміни на ринку праці в умовах динамічного розвитку суспільства.

Така робота здійснюється в будь-якому демократичному суспільстві, у будь-якому соціально орієнтованому господарстві. Природно, досить важливо вивчати світовий досвід, хоча не можна не враховувати, що його пряме перенесення на наш ґрунт неможливе. Головною перешкодою для цього є розбіжність загального ходу відтворення соціально-економічних реалій.

В умовах перехідної економіки на перший план висуваються проблеми змін саме тих параметрів, що колись були в нас стабільними, а тому і не враховувалися при прогнозуванні руху трудових ресурсів. Тому прогнозування створення і розвитку нових соціально-трудова відносин має починатися зі з'ясування взаємозв'язку і взаємозалежності нових відносин з особливостями даного етапу суспільного розвитку. Це означає, що прогнозування змін на ринку праці, а отже, і вибір варіантів соціальної політики повинні починатися з оцінки можливих змін загальної спрямованості розвитку.

Сучасний його етап характеризується двома специфічними особливостями: поглибленням економічного спаду і посиленням соціальної напруженості. Сьогодні є підстави вважати, що порівняно з 1992–1993 роками спад в економіці набуває нових рис – криза стає структурною. У конкретній економічній ситуації це можна вважати позитивним моментом. Водночас зміна характеру кризи породжує нові проблеми, у тому числі у сфері аналізу і прогнозу.

Соціальна напруженість сьогодні також характеризується новими аспектами. Один із них – поява ознак соціальної деградації суспільства, не в останню чергу обумовлена напруженою ситуацією в соціально-трудова сфері. Так, працівники, що знаходяться у вимушених тривалих відпустках, втрачають не тільки кваліфікацію і навички професійної діяльності, але й стимули до повторного залучення до трудового життя. Якість робочої сили і, отже, науково-виробничий потенціал суспільства, його здатність до розвитку в цьому разі неминуче погіршуються.

Прогноз ситуації на ринку праці має дати відповідь на питання, змінюються чи ні принципи входження в ринок праці, умови оплати праці, можливості працевлаштування, а також визначити, змінюються чи ні основи соціального групування, умови соціальної мобільності.

Перехід від тоталітарного суспільства до демократії та освоєння механізмів функціонування громадського суспільства передбачають *зміну типу соціальної політики*. Вона стає *багатосуб'єктною*. За таких умов прогноз безглуздо орієнтувати тільки на кількісні характеристики. Якісний прогноз стану і розвитку соціально-трудової сфери не може базуватися виключно на статистичних даних. Його необхідно доповнити моніторингом змін, які відбуваються в даній сфері, що передбачає аналіз факторів, оцінити які статистичним шляхом не видається можливим. Одержати їх можна лише за допомогою постійних соціологічних досліджень, програма яких має коригуватися з урахуванням результатів попередніх етапів моніторингу.

Моніторинг як метод вивчення сфери соціально-трудоких відносин. Існують два способи аналізу соціально-трудоких відносин. Один із них пов'язаний зі збором *статистичних даних*, що дає досліднику певний обсяг інформації. Джерелами таких даних раніше служили система первинного (на підприємствах) обліку кадрів і заробітної плати та періодичні переписи населення. Однак існуюча на даний час система статистичних показників була в основному створена в умовах панування колишньої економіко-політичної системи, тож, незважаючи на деяку модифікацію, проведену останнім часом, з її допомогою можна якісно описати тільки минулі форми життєдіяльності. Ця система відображає відмінні від нинішніх тип власності та способ господарювання.

Тим часом об'єкти опису змінилися, стали різномірними, мають різні, часто протилежні цілі функціонування. Крім того, на державних підприємствах дедалі більш активно розгортаються процеси, що погано піддаються статистичному обліку. Мова йде, наприклад, про надання неоплачуваних відпусток, про різні форми неповної зайнятості і т.д. Для приватних підприємств характерним є навмисне або випадкове (внаслідок низької кваліфікації) перекручування звітних даних, що також знижує достовірність одержуваної інформації.

Крім того, дослідження, побудовані на аналізі статистичних рядів, є ґрунтовними в тому випадку, коли досліджувані процеси протікають лінійно (що, загалом, можна сказати про процеси в

соціально-трудовій сфері колишньої суспільно-політичної системи). Але сучасному етапу розвитку суспільства властиве руйнування звичних відносин. У цей період особливо важливим є зворотний зв'язок між об'єктом аналізу та його дослідником, що потребує постійного коректування системи показників. Показники, що знову вводяться, повинні фіксувати, як зміни, що відбуваються в суспільстві, так і виникнення якісно нових процесів. Тож перед організатором дослідження ставляться два завдання. Одне пов'язане з виявленням нових проблем суспільного розвитку, інше – з коректуванням інформаційної бази відповідно до виникаючих проблем. При цьому слід урахувати, що нові об'єкти дослідження майже завжди спричинюють нові проблеми, з яких, у свою чергу, може викристалізуватися нова серйозна тенденція розвитку. На наступному етапі це неминуче приведе до нових змін, отже, дослідницька система повинна містити в собі підсистему, здатну відстежувати все коло змін у стані досліджуваного об'єкта.

Другий спосіб вивчення змін у суспільних, зокрема, у соціально-трудових відносинах пов'язаний із застосуванням *соціологічних методів, розгорнутого інтерв'ювання та анкетування*. Інформаційна база для дослідження тут практично відсутня, її необхідно створювати знову. На практиці це означає, по суті, *проведення моніторингу соціально-трудових відносин*, що відповідає вимогам перехідного періоду. Щоб почати таку роботу, необхідними є як параметри об'єкта моніторингу, так і перелік показників, за якими його слід здійснювати, не розроблені анкети і програми інтерв'ю, не визначені конкретні методи роботи. Досить важливим є також питання про те, хто і в які терміни повинен подавати дані про результати дослідження, яка терміновість їх подання, які засоби можуть бути виділені на здійснення моніторингу.

Оскільки раніше подібні роботи не проводилися, варіантність вибору за всіма цими категоріями видається значною. Наприклад, метод проведення робіт може являти собою або серію взаємозалежних «пілотажних» досліджень (навіть з досить різними методами), або систематично повторюване дослідження, яке проводиться за однією методикою. І в тому, і в іншому випадку аналіз повинен дати, зокрема, відповідь на питання, як працівники підприємств різних форм власності сприймають ситуацію на ринку праці, якими є їхні ціннісні орієнтації та настанови на подальшу діяльність, як вони оцінюють свої можливості і перспективи.

Для попередження вибуху у сфері соціально-трудомих відносин необхідне термінове проведення кількох «пілотних» досліджень, що мають здійснюватися за спеціально підготовленою вибіркою. Вибирати регіони для проведення моніторингу слід не за простим географічним принципом, а з урахуванням «болючих точок», критичних з позицій соціальної безпеки процесів, що найбільш яскраво виявляються в тих чи інших районах країни, але одночасно є репрезентативними і для країни в цілому. Для того щоб одержати значимі результати, необхідно відібрати таку кількість об'єктів моніторингу, яка б дозволила одержати картину, адекватну реальності, і зберегла час, потрібний для впровадження запобіжних заходів.

Орієнтація на регіональний підхід у проведенні моніторингу потребує, безумовно, аргументованого обґрунтування, оскільки такий підхід є, щонайменше, нетрадиційним. Раніше всі процеси, що відбувалися в суспільстві, досліджувалися на прикладі окремих, спеціально підібраних підприємств. Це було природним і зручним, оскільки підприємства в цілому відповідали єдиному стандарту, і кожне з них виступало в ролі первинного осередку суспільства, у якому відбувалися всі соціально-економічні процеси.

Зміни, що відбуваються в економіці, зокрема втрата підприємствами в нинішніх умовах однорідності, ставлять під сумнів правомірність розгляду підприємства будь-якого виду і будь-якої форми власності як економічного осередку суспільства. Воно, як і раніше, є первинною ланкою господарювання, але включається в цю систему не прямо, а опосередковано, через систему відносин, яка сьогодні реально формується на рівні окремих регіонів, має специфічне регіональне „забарвлення”. Більш того, формування ринкових відносин у регіонах має яскраво виражений сегментний характер: процеси розвиваються в різних регіонах не одночасно, що обумовлює неодноразовість виникнення конфліктних ситуацій. Водночас способи розв'язання конфліктів можуть бути подібними для кількох регіонів.

Формування суспільних відносин на рівні регіону – нове явище для нашої країни. Раніше регіон не був носієм комплексу соціально-економічних відносин, не був самостійним у своїх рішеннях. Центральна влада свідомо обмежувала волю регіонів, тому що вона становила небезпеку для існуючої суспільно-економічної системи. Сьогодні картина істотно змінилася, регіональна політика дедалі більшою мірою визначається на місцях, де намагаються знайти самостійне вирішення виникаючих проблем.

Спираючись на регіони як на об'єкт дослідження, необхідно враховувати ступінь їх наближення до ринку, рівень сформованості в них нових суб'єктів господарювання, їхні потреби і самооцінку. Моніторинг соціально-трудова відносин повинен надати можливість відстежити розвиток процесів у декількох сферах громадського життя, що містять у собі джерела соціальної напруженості. Насамперед, це *сфера трудових відносин*. Тут ідеться про способи залучення до трудової сфери життєдіяльності, умови перебування в ній і можливість із неї вийти.

Друга точка напруженості в соціальній сфері пов'язана з високим ступенем *диференціації життєвого рівня* різних верств суспільства. Життєвий рівень сьогодні справді вкрай низький у більшості населення, але головною проблемою тут є не бідність сама по собі, а неможливість для переважної більшості досягти стандартів добробуту забезпечених верств, який досяг уже такої висоти, що його відрив від середнього рівня починає загрожувати безпеці суспільства.

Третя група факторів соціальної напруженості співвідноситься з *підвищенням ступеня небезпеки проживання в сучасній Україні*, насамперед, для законслухняних громадян з їхнім страхом перед тим тиском, який вони безпосередньо чи побічно відчувають з боку кримінальних структур. Нарешті, при аналізі нинішнього стану суспільства не можна не згадати про вплив дестабілізуючих сил. Зростання цього впливу в підсумку може з високою мірою імовірності привести до соціального вибуху.

Провідним напрямом моніторингу є трудова сфера життєдіяльності. Саме тут, значною мірою через притаманну Україні специфіку, раніше, ніж в інших сферах, починають складатися нові суспільні відносини, нова мораль і стереотипи поведінки. Загострення конкурентної боротьби на ринку праці стимулює процеси, у результаті яких виникають нові способи залучення індивідуума до життя суспільства.

Саме тому в сучасній Україні особливо важливо зосередити першочергову увагу на аналізі змін у сфері соціально-трудова відносин, на тому, як змінюються умови включення в трудове життя і перебування в ньому, як вони впливають на розвиток соціально-конфліктних ситуацій у суспільстві. Крім того, дослідження процесу формування соціально-трудова відносин ринкового типу дозволить одержати дані про інші взаємозалежні процеси, що також впливають на рівень соціальної стабільності в країні.

Тож зрозуміло, що питання структуривання виникаючих відносин і суб'єктів цих відносин потребує якнайшвидшого вирішення.

Соціально-трудові відносини – це відносини між працівниками і носіями господарської влади – роботодавцями. Можливі різні типи владних відносин, що формуються в господарстві на нинішньому етапі розвитку. У свою чергу, це об'єктивно приводить до формування різних видів соціально-трудових відносин. Але в кожному разі це будуть відносини з приводу відтворення трудового потенціалу працівника, можливості його продуктивної зайнятості, умов праці, якості робочої сили, використання робочого часу, оплати праці.

Аналіз процесів взаємодії владних і соціально-трудових відносин має принципове значення, тому що саме в його рамках закладаються істотні основи соціальної стабілізації. За таких обставин необхідне вивчення відповідних процесів, що враховують кардинальні зміни у сфері соціально-трудових відносин. За минулої суспільно-політичної системи вони були вкрай формалізовані, жорстко регламентовані, склалися в межах однієї форми власності. В остаточному підсумку це призводило до того, що уявлення про систему соціально-трудових відносин не припускало можливості соціальних вибухів у суспільстві, а отже, не виникала необхідність у методах їх попередження і боротьби з їх наслідками. Допускалася лише імовірність прояву деяких локальних соціальних конфліктів, способи розв'язання яких також були визначені заздалегідь.

Але навіть з урахуванням можливості соціальних конфліктів у колишніх умовах варіантність поведінки працівника в соціально-трудових відносинах була обмежена і досить легко передбачувана. Працівник, включаючись у трудову сферу життєдіяльності, практично відразу одержував програму свого перебування в ній, що визначала, як почнеться його трудове життя, як воно буде розвиватися, якими межами будуть обмежені його досягнення в цій сфері, якою, зрештою, має бути його поведінка за таких умов.

Поведінка працівника визначалася в тих умовах насамперед станом постійного очікування. Йдеться про очікування різноманітних змін його власного становища в трудовій сфері, ініціатором і рушійною силою яких виступала держава. Саме вона планувала і здійснювала зміни в заробітній платі в різних галузях народного господарства і на окремих підприємствах, регламентувала виплату різного роду пільг із суспільних фондів споживання. Державні органи визначали також можливі зміни в професійній кар'єрі працівників, включаючи або не включаючи їх у «резерв кадрів на просування». Сам працівник виступав у цій

системі пасивним суб'єктом і практично не міг навіть найменшою мірою впливати на своє положення. Він міг тільки чекати.

Сьогодні багато що змінилося. Економіку, у якій безроздільно панувала державна форма власності, замінила економіка перехідного періоду. Поряд з державною виникла і приватна форма власності в різних її видах. Слід зазначити, що поки ще форма власності не перетворилася на фактор, що визначає характер соціально-трудових відносин. Різноманіття форм власності стало імпульсом, який привів до утворення різноманітних типів управлінських структур, що характеризуються орієнтацією на «нові» або «колишні» форми господарювання та відповідні типи соціально-трудових відносин.

Соціально-трудові відносини у сфері нової економіки набувають типових для ринкової економіки рис. Відповідно поведінка працівника за таких умов починає відрізнятися від старих стереотипів. Насамперед він поступово перестає бути спостерігачем, його позиція щодо зміни власного положення набуває більш активного характеру. Проте ще відсутні правова та інституціональна основи його поведінки в умовах ринку. Вони ще не сформовані, тоді як колишня система прав і норм практично втратила свою цілісність і цінність.

Сьогодні в працівника не існує навіть старого, украй формалізованого образу трудової кар'єри. На початку трудової діяльності він зовсім не уявляє етапів свого професійного просування. Формування таких образів дозволяє працівникові більш раціонально оцінювати умови соціально-трудової діяльності, ставити до них реалістичні вимоги. Тому складання такої образної системи може стати одним із найдешевших способів соціальної стабілізації.

Крім того, украй низьким залишається рівень соціальної організації працівників, зайнятих у ринковому секторі економіки. У цьому секторі практично відсутні профспілкові організації, працівники тут не мають можливості відстоювати свої права. Приватний підприємець у такій ситуації диктує свої умови, одночасно утримуючи працівника більш високими, ніж в інших секторах суспільного господарства, заробітками. Єдиною формою протесту на даному етапі може стати примітивний бунт як результат прихованого, найчастіше неусвідомлюваного зростання відчуття дискомфорту в працівника. Дослідження суперечностей у соціально-трудовій сфері та методів їх розв'язання набуває високої значимості не тільки для працівника, але й для суспільства в цілому, оскільки локальний бунт, як правило, переростає в безладдя і відкрити непокору владі. Напруження в соціально-трудовій сфері та

відкритий протест ведуть до зниження трудової активності і внаслідок цього – до спаду виробництва.

Державний сектор економіки в умовах перехідного періоду не тільки змінив масштаби свого впливу, допустивши виникнення і розвиток приватного сектора, він утратив також і свою однорідність. Одним із видів державного типу господарювання є економічна система, яку деякі дослідники називають «сірою». Сьогодні це домінуюча в економіці форма. Підприємства даного типу прагнуть до проникнення в ринкову економіку і, більш того, мають для цього потенційні можливості. Соціально-трудові відносини тут мають змішаний характер, залишки колишньої системи поєднуються в даному випадку з ринковими елементами.

До іншого типу можна віднести вмираючі державні підприємства. Тут руйнування виробничих потужностей супроводжується руйнуванням старої системи відносин у сфері праці, вплив ринкової економіки мінімальний або відсутній узагалі. Процес умирання цих підприємств не буде швидким, він триватиме щонайменше кілька років, тож за такої ситуації надзвичайно важливо усвідомити, що це руйнування – то долі живих людей, яким треба дати шанс на виживання в нових умовах. Необхідно заздалегідь визначити комплекс заходів, що дозволять зняти або пом'якшити це важке становище, у якому вони неминуче опиняться. В іншому разі поведінка представників цієї групи також може привести до соціального конфлікту.

В умовах перехідного періоду до соціальних конфліктів можуть спричинити не тільки взаємини працівників і роботодавців (державних чи приватних). Більш вагомими стають суперечності в інтересах працівників, зайнятих у тому чи іншому секторі економіки. Наприклад, швидкий розвиток ринкового сектора веде до поліпшення становища зайнятих у ньому людей (мова йде як про поліпшення матеріального стану, так і про організаційне вдосконалення становища працівників). Разом з тим подібний процес прискорює руйнування вмираючих державних підприємств, стає джерелом різкого погіршення становища тих, хто на них працює.

Розвиток соціально-трудових відносин пов'язаний не тільки з об'єктивною структурою виробництва, але і з суб'єктивним сприйняттям працівником цілого ряду факторів змін, що відбуваються. Таке сприйняття, як показують дослідження, найбільшою мірою залежить від власних настанов працівника на адаптацію або, навпаки, на відкидання нових умов соціально-трудових відносин. Важливими факторами є також оцінка

працівником власних можливостей, досягнення успіху в нових умовах. З метою збереження суспільної стабільності цей комплекс оцінок може бути скоректований за допомогою деякого компенсаторного впливу, застосування спеціальних соціальних технологій.

Однак вирішення подібних завдань передбачає наявність повної і достовірної інформації про всі процеси, що протікають у соціально-трудовій сфері. На її основі держава та її органи могли б формувати відповідну стратегію і своєчасно вживати заходів, які перешкоджають назріванню соціальної напруженості, що веде до вибухів, та підтримують соціальну безпеку в суспільстві на прийнятному для всіх рівні.

Питання для самоперевірки і контролю

1. Сформулюйте поняття моніторингу.
2. Назвіть об'єкти моніторингу соціально-трудових відносин.
3. Охарактеризуйте основні напрями моніторингу соціально-трудових відносин.
4. Сформулюйте основні завдання моніторингу соціально-трудових відносин.
5. З чого складається інформаційна база моніторингу соціально-трудових відносин?
6. Охарактеризуйте сучасні аспекти соціальної напруженості.
7. Охарактеризуйте моніторинг як метод вивчення соціально-трудових відносин.
8. Проаналізуйте соціологічні методи дослідження соціально-трудових відносин.

Міжнародна організація праці та її вплив на розвиток соціально-трудових відносин

Міжнародна організація праці (МОП) була утворена одночасно з Лігою Націй на підставі Версальського договору 1919 р. Вона була заснована для вираження зростаючої стурбованості з приводу соціальної реформи після Першої світової війни і впевненості в тому, що будь-яка реформа має проводитися на міжнародному рівні.

Одним із найбільш активних організаторів і першим її керівником (1919–1932 роки) – директором Міжнародного бюро праці (МБП) став Альберт Тома – політичний діяч і міністр в уряді Франції в роки Першої світової війни.

МОП є міжнародною інституціональною основою, яка дозволяє розглядати питання і знаходити рішення, що сприяють поліпшенню умов праці в усьому світі. Міжнародна організація праці виробила такі критерії індустріального суспільства, як восьмигодинний робочий день, захист материнства, законодавство, яке забороняє використання дитячої праці, і цілий ряд заходів, що сприяють безпеці на робочих місцях і нормальним трудовим відносинам.

Структура Міжнародної організації праці є досить складною і багатопаровою.

Вищим органом МОП є Міжнародна конференція праці (МКП), її робота визначається спеціальним регламентом. МКП визначає в цілому напрямки роботи МОП, обговорює проблеми соціального стану у світі праці, розробляє і затверджує міжнародні норми праці у вигляді конвенцій і рекомендацій, приймає резолюції з окремих питань.

Для обговорення на міжнародному рівні соціально-трудових проблем, характерних для окремих галузей народного господарства, поза рамками Конференції створені *галузеві комітети*.

Регіональні конференції скликаються для підтримання постійних зв'язків МОП з різними районами світу і вивчення соціально-економічних змін, що відбуваються там.

Адміністративна рада є виконавчим органом МОП. Вона керує роботою МОП у період між конференціями, проводить у життя її рішення, завчасно визначає порядок денний конференції та інших нарад, координує діяльність Міжнародного бюро праці, а також різних комітетів, створюваних при Адміністративній раді.

Міжнародне бюро праці, є постійним секретаріатом МОП, виконує роль світового дослідницького і соціально-інформаційного центру із соціально-трудомих проблем. Бюро здійснює збір і поширення інформації з усіх питань, що відносяться до міжнародного регулювання умов праці і стану трудящих. МБП вивчає питання, які передбачається поставити на розгляд Конференції, у тому числі з метою прийняття міжнародних конвенцій і рекомендацій, а також проводить різні спеціальні обстеження, спостерігає за дотриманням прийнятих і ратифікованих конвенцій. Бюро займається також залученням експертів, яких направляє головним чином у країни, що розвиваються, для здійснення проєктів допомоги цим країнам від МОП.

Управління трудовими ресурсами здійснюється на різних рівнях: від світового співтовариства до підрозділів підприємства.

Найбільш загальні рекомендації з управління трудовою діяльністю розробляє МОП, що має свої представництва в різних країнах. Міжнародна організація праці має величезний досвід у регулюванні соціально-трудомих відносин на основі різних методів, що забезпечило їй міжнародний авторитет і визнання. *Рекомендації* МОП спрямовані насамперед на забезпечення нормальних умов праці і створення конструктивних взаємин між роботодавцями, працездобувачами і державою. Країни, які виконують рекомендації МОП, отримують визнання в міжнародних відносинах, мають пріоритети при розподілі ресурсів міжнародних фондів.

Серед усього різноманіття прийомів і методів регулювання соціально-трудомих відносин можна виділити три основних:

1. Розробка і прийняття міжнародних трудових норм; конвенції та рекомендації і контроль за їх виконанням.
2. Надання країнам допомоги у вирішенні соціально-трудомих проблем (у МОП це називають технічним співробітництвом).
3. Проведення досліджень і здійснення публікацій із соціально-трудомих проблем.

Міжнародні трудові норми: конвенції та рекомендації. У процесі здійснення діяльності з регулювання соціально-трудоких відносин МОП розробляє міжнародні трудові норми, спрямовані на поліпшення умов праці і життя трудящих, підвищення можливостей зайнятості й підтримку основних прав людини, удосконалення загальної та професійної освіти.

Міжнародні трудові норми охоплюють такі сфери:

- основні права людини у сфері праці (воля асоціації, ліквідація примусової праці, рівність можливостей і звертання);
- сприяння зайнятості;
- поліпшення умов праці і виробничого середовища;
- інспекція праці і трудових відносин;
- соціальне забезпечення трудящих;
- особливості праці в окремих галузях, праця деяких категорій трудящих.

Міжнародні трудові норми встановлюються конвенціями і рекомендаціями МОП. *Конвенції* – це міжнародно-правові договори, що закріплюють для держав-членів, які їх ратифікували, зобов'язання юридичного характеру. *Рекомендації* призначені лише для створення орієнтирів при виробленні державами – членами МОП своєї політики в тій чи іншій сфері трудових відносин, при розробці національного законодавства і практичних заходів.

Ратифікація конвенцій є найважливішим міжнародно-правовим актом, за допомогою якого держава – член МОП приймає на себе міжнародні зобов'язання.

З набрання конвенцією чинності кожна держава зобов'язана вжити всіх необхідних заходів, будь то законодавчі акти (закони чи підзаконні акти) чи практичні заходи, для того щоб гарантувати її застосування.

Контроль за застосуванням міжнародних норм передбачає регулярний контроль, заснований на доповідях урядів держав-членів, і ряд спеціальних контрольних процедур, заснованих на розгляді подання і скарг.

Для міжнародного технічного співробітництва створений інститут експертів, що набираються у різних країнах світу, і працюють в інших країнах, головним чином у тих, що розвиваються, за проектами МОП.

Останнім часом діяльність експертів дедалі частіше стає складовою частиною національних планів розвитку. До ком-

петенції експертів належить формування концепцій з таких основних питань:

- сприяння повній зайнятості;
- розвиток людських ресурсів;
- підвищення рівня життя;
- удосконалення трудового законодавства;
- надання допомоги в розвитку трипартизму;
- поліпшення соціально-трудоких відносин;
- професійно-технічна освіта;
- впровадження сучасних методів управління;
- поліпшення умов праці і т.д.

Крім роботи експертів і радників технічна допомога передбачає постачання необхідного устаткування, надання стипендій для підготовки національних кадрів (як на місцях, так і шляхом відряджень в інші країни), організацію різних семінарів.

Нормотворча діяльність і технічне співробітництво ґрунтуються на систематичних дослідженнях МОП. Вони ведуться безпосередньо основними департаментами МБТ, Міжнародним інститутом соціально-трудоких досліджень МОП (МІСТД) у Женеві, а з питань освіти – Туринським центром.

МОП планомірно здійснює свої дослідницькі програми, проводить збір, узагальнення та аналіз даних із соціально-трудоких питань з усіх країн світу.

У МІСТД збираються для спільної роботи фахівці з різних країн і різних наукових установ, представники урядів, профспілок, експерти з підприємницьких кіл. Інститут підтримує зв'язки, співробітництво та обмін дослідженнями і розробками з багатьма національними науково-дослідними установами у сфері праці.

МОП є важливим міжнародним видавничим центром, що випускає щороку велику кількість літератури кількома мовами. Крім документів і періодичних видань, публікуються міжнародні огляди-дослідження з різних питань. Монографії, посібники з техніки безпеки і гігієни праці, за курсами робочої освіти, підручники з управління персоналом, довідники та ін.

Уся видана література з питань праці зібрана та опрацьована бібліотекою МОП, доступ до якої забезпечується комп'ютерною системою інформації.

Таким чином, нормотворча діяльність МОП – це найважливіший метод її роботи, який застосовується у всіх сферах діяльності. Використовуючи у своїй діяльності все різноманіття прийомів і методів, Міжнародна організація праці прагне досягнення шляхетної мети – розв'язання найболючіших проблем людства.

Для досягнення своїх основних цілей і завдань МОП розробляє міжнародні програми, спрямовані на поліпшення умов праці і життя трудящих, підвищення можливостей зайнятості і підтримку основних прав людини, удосконалення загальної та професійної освіти і соціально-трудових відносин.

Основними сферами діяльності МОП є поліпшення умов праці, виробничого і навколишнього середовища; заробітна плата; соціальне забезпечення; сприяння найбільш уразливим групам трудящих; надання допомоги в зміцненні соціальних інститутів.

Одна з найважливіших сфер діяльності МОП – сприяння забезпеченню повної зайнятості, попередження та скорочення безробіття і допомога безробітним. Створення робочих місць – завдання національної влади, а роль МОП – допомагати країнам шляхом створення суспільної думки, заохочувати національні дії та міжнародне співробітництво.

Керуючись міжнародними трудовими нормами, і досить часто за практичної допомоги Організації, багато країн вжили заходів на поліпшення функціонування ринків праці шляхом створення системи органів з працевлаштування і розвитку можливостей професійної підготовки і перепідготовки трудящих, з матеріальної допомоги безробітним.

Всесвітня програма зайнятості була розроблена і проголошена на ювілейній сесії Міжнародної конференції праці в 1969 р. Вона стала відправним пунктом зусиль організації в наданні допомоги в боротьбі з безробіттям і неповною зайнятістю.

Для скорочення безробіття і досягнення більш повної зайнятості необхідно провадити активну політику на ринку праці, цілями якої є:

- справедливість: рівні можливості доступу до зайнятості і рівність у відношенні до трудящих на ринку праці, сприяння зайнятості найбільш уразливих груп населення;
- економічне зростання: підтримання і розвиток виробничих робочих місць;
- ефективність: віддача від використання трудових ресурсів, зростання продуктивності і доходів трудящих.

Проведення активної політики на ринку праці хоч і потребує впровадження окремих суворих заходів, однак сприяє росту зайнятості.

З безробіттям нерозривно пов'язана проблема бідності. Прагнучи зробити свій внесок у боротьбу з бідністю, МОП у 1976 р. висунула концепцію основних негараздів. За цією концепцією

суспільство повинне встановити для найбідніших груп свого населення мінімальний рівень життя, відповідно до якого визначити мінімальний рівень заробітної плати і пенсії.

Проблема зайнятості нерозривно пов'язана з професійною підготовкою і перепідготовкою кадрів як завданням розвитку трудових ресурсів, включаючи питання розвитку управління, професійної орієнтації та професійної реабілітації.

Позиція МОП з питання підготовки кадрів знайшла відображення в ряді конвенцій і рекомендацій. Конвенції та рекомендації містять основні погоджені цілі, принципи, зобов'язання урядів, підприємців і трудящих у сфері політики і програм професійної підготовки кадрів. Також однією з важливих сфер діяльності МОП є права людини. Уся діяльність МОП має відношення до прав людини, захисту прав на працю та захисту від примусової праці, боротьби за нормальні умови праці, захист від дискримінації, за свободу об'єднання в профспілки і т.д.

МОП проводить важливу роботу зі скасування дискримінації трудящих за будь-якими ознаками.

З початку 90-х років МОП здійснює програму «Міжнародні трудові норми і права людини».

Умови, безпека і гігієна праці, виробниче навколишнє середовище – це сфера діяльності МОП, яка охоплює широке коло проблем. Діяльність МОП у цій галузі спрямована на поліпшення загальних умов організації та охорони праці, виробничого середовища, техніки безпеки, гігієни праці, на гуманізацію праці і підвищення задоволеності роботою, а також на охорону і поліпшення навколишнього середовища. Уся робота в даній сфері поділяється на три напрямки:

1. Нормотворча діяльність – розробка міжнародних норм, законодавчих актів, що передбачають спеціальні заходи для захисту здоров'я трудящих, поліпшення умов праці і виробничого середовища та запобігання станів надмірних перевантажень і втоми.
2. Розробка і здійснення програм з гуманізації праці; МОП виходить з того, що вирішення цих питань потребує якісно нового підходу до всього комплексу проблем праці у світі, такого підходу, який міг би задовольнити ті нові соціальні вимоги, що їх людина висуває до праці.
3. Дослідження, публікації та інформація; МОП здійснює дослідження і публікації за різними темами. МОП є координатором усіх дослідницьких робіт у сфері охорони праці,

гігієни праці і виробничої сфери, що виконуються в окремих країнах, а також в інших міжнародних організаціях. МОП розробила десятки типових інструкцій з даних проблем, створила Міжнародний інформаційний центр з техніки безпеки і гігієни праці, який займається збором і аналізом інформації з даного питання.

У сфері заробітної плати МОП проголошує досягнення «гарантії заробітної плати, що забезпечує задовільні умови життя... визнання принципу рівної оплати за рівну працю...».

У конвенції МОП сформульовані критерії, за якими визначається рівень мінімальної заробітної плати:

- потреби трудящих та їхніх родин, вартість життя, загальний рівень заробітної плати і соціальні допомоги;
- економічні потреби, включаючи вимоги економічного розвитку, рівень продуктивності і бажання досягти і підтримати високий рівень зайнятості.

У рекомендації особливо важливим є положення про те, що мінімальна заробітна плата повинна час від часу переглядатися з урахуванням вартості життя та інших економічних умов.

Однією з важливих сфер діяльності МОП є соціальне забезпечення. Конвенція про мінімальні норми соціального забезпечення утверджує принцип універсальності соціального забезпечення, який охоплює всі верстви населення і всі види соціального страхування і забезпечення, визначає мінімальні норми різних допомог у відсотках від загальної суми колишніх доходів чи заробітної плати.

Значний вплив МОП приділяє соціальному забезпеченню трудящих-мігрантів.

У сфері соціального забезпечення МОП співпрацює із Всесвітньою організацією охорони здоров'я (ВООЗ) і Міжнародною асоціацією соціального забезпечення (МАСЗ).

Здійснення основних цілей і завдань МОП можливе тільки за наявності належних механізмів – соціальних інститутів. Через соціальні інститути МОП надає країнам допомогу і сприяння в таких сферах, як трудове законодавство, трудові відносини, адміністрування праці, діяльність організацій трудящих і підприємців, управління трудовими ресурсами.

Сприяння країнам у розвитку трудового законодавства і трудових відносин здійснюється через розробку і прийняття міжнародних трудових норм, що є правовою основою для національних законодавчих актів і вдосконалення колективних переговорів чи інших форм взаємодії між трудящими і підприємцями.

Таким чином, за роки діяльності МОП створено конвенції та рекомендації практично за всіма основними соціально-трудовами проблемами. На ювілейній сесії МОП 1994 р. було здійснено спробу визначити нові завдання і нові аспекти традиційних сфер діяльності МОП. Вони здобувають у сучасному швидкозмінному світі важливе значення для подальшої діяльності організації та навіть для її існування.

У процесі розвитку і регулювання соціально-трудоких відносин у світовому співтоваристві використовуються різні програми, спрямовані на підвищення добробуту трудящих і поліпшення якості трудового життя. У деяких східноєвропейських країнах була застосована програма ESOP (Employee's Stock Ownership Plan). Застосування подібного досвіду в Україні може переслідувати мету об'єднання в одній особі власника і працівника, підвищення зацікавленості в результатах спільної праці, зниження соціальної напруженості. Трудящі із застосуванням ESOP стають власниками, об'єктами колективної власності, опановують механізм ринкових відносин. Їхній дохід формується за працею, за колективною власністю. Однак поряд із позитивними моментами даний варіант має і негативні нюанси. Немає необхідного залучення коштів для структурної перебудови, не враховуються витрати праці попередніх поколінь, важко врахувати якість роботи.

При більш зваженому підході «програма» ESOP усе ж таки дає досить вагомий результат, оскільки вона спирається на необхідність пошуку шляхів узгодження інтересів конфронтуючих на ринку праці сил, тим самим відкриваючи можливість розвитку їхньої соціальної захищеності. Орієнтація на пріоритет соціально-трудоких відносин у формі соціального партнерства передбачає рівне представництво основних професійно-кваліфікаційних груп. Це об'єктивно підвищує роль контролю за допомогою незалежних експертів.

Стан суспільства в тій чи іншій країні впливає на те, як робітники та адміністрація ставляться один до одного і як працюючі намагаються поліпшити своє становище.

Існують істотні розбіжності в міжнародному масштабі в поглядах на взаємини робітників і адміністрації. Соціально-трудова відносина у фірмах і в компаніях залежать від соціально-політичного середовища даної країни, а також традицій і законодавства про колективні трудові договори.

У деяких країнах практикується залучення посередників, що намагаються заохотити до переговорів обидві сторони. Зовсім не

всі розбіжності між роботодавцем, адміністрацією та працівниками усуваються шляхом внесення змін до законодавства чи за допомогою переговорів між профспілками та адміністрацією. Ще один спосіб вирішення конфліктів – це розгляд спорів у трудовому арбітражі або арбітром, призначеним урядом. В Австрії, наприклад, у багатьох галузях промисловості заробітна плата визначається на піврічний період на переговорах сторін за участю арбітра. Остаточне рішення може бути дуже однобічним, якщо призначення арбітрів у конкретній країні відбувається під впливом політичних партій, які мають про- або, навпаки, антиробітничу спрямованість.

До залучення посередників для вирішення конфліктів в Ізраїлі зобов'язує чинне законодавство, а в США і Великобританії це робиться за бажанням сторін.

Компанії чи підприємства в якійсь конкретній країні можуть мати справу з однією чи декількома різними профспілками для врегулювання соціально-трудових відносин. Сама профспілка може представляти робітників багатьох галузей, багатьох компаній однієї і тієї самої галузі чи просто тих, хто працює в одній компанії.

Хоча й всередині країни відносини з профспілками можуть бути неоднаковими, розбіжності все-таки спостерігаються здебільшого між країнами. У США, наприклад, профспілки, як правило, створюються в загальнонаціональному масштабі і представляють певні категорії працівників (пілоти авіаліній, шахтарі, водії вантажного транспорту чи викладачі університету), так що компанія може мати справу з кількома різними національними спілками. У Японії при укладанні колективного договору одна зі сторін звичайно представлена тільки однією фірмою (а не групою різних фірм), а інша – однією профспілкою, яка представляє конкретні категорії працівників даної компанії і має не надто тісний зв'язок з іншими компаніями. Цим пояснюється те, чому японські профспілки менш рішучі, ніж профспілки інших промислово розвинених країн. Через традиційно тісний зв'язок зі своєю компанією лідери японських профспілок неохоче ризикують конкурентоспроможністю своєї фірми на світових ринках.

У Швеції процес обговорення колективного договору найбільш централізований і будується так, що співробітники численних компаній різних галузей виступають на переговорах разом із федерацією профспілок. У Німеччині співробітники групи компаній однієї галузі об'єднуються для переговорів з федерацією профспілок.

Традиції довічного наймання в Японії становлять повну протилежність тій практиці, що існує в Північній Америці та Західній Європі. Довічне наймання в Японії є подвійною системою і допомагає виробляти специфічні критерії ефективності соціально-трудової активності відносин на підприємствах. Коли відбувається спад ділової активності чи впроваджується автоматизація, що скорочує частку ручної праці, компанії зберігають співробітників з довічним найманням, знижуючи додаткові преміальні виплати, і звільняють тимчасових працівників або переводять їх у відділення компаній з іншим виробничим профілем. Дотепер ця система давала можливість японським фірмам впроваджувати робототехніку більш ефективно, ніж іншим фірмам, тому що працівники, які перебувають у профспілці, не турбувалися з приводу збереження робочих місць. Це також допомогло японським фірмам асигнувати великі кошти на професійну підготовку співробітників з довічним найманням, які відчувають себе боржниками роботодавців.

Деяким фірмам вдається налагодити співробітництво між працівниками та адміністрацією шляхом їх залучення до управління. Найпопулярніший спосіб залучення трудящих до управління – участь представників трудового колективу в засіданнях ради директорів із правом вето чи без нього. У Німеччині, наприклад, працівники вибирають представників, що входять до складу ради фірми. Ця рада приймає рішення із соціальних питань (поведінка співробітників, години праці, техніка безпеки) для того, щоб при виникненні розбіжностей між робочою радою і дирекцією з питань праці вони вирішувалися за допомогою арбітражу. Робітнича рада одержує інформацію з економічних і фінансових питань, і з нею консультуються при прийнятті рішень. Але рада не має тих повноважень, які мають акціонери, тому що, незважаючи на рівне представництво співробітників і акціонерів, голова (обраний акціонерами) має вирішальний голос.

Робітничий союз і профспілка мають різні функції. Наприклад, обговорення і укладання колективного договору відбувається між асоціаціями роботодавців та профспілками і поширюється на всіх робітників у Німеччині. Оскільки компанії, що входять до цієї асоціації, розрізняються за розміром і здатністю виплачувати різні ставки заробітної плати, обговорюються тільки мінімальні тарифні ставки, а більш високі можуть обговорюватися тільки на рівні компанії. Але на рівні компанії чи заводу закон забороняє профспілкам брати участь у переговорах – це функції робітничої ради.

У деяких країнах, особливо в Японії та на її підприємствах за кордоном, дедалі частіше вдаються до роботи в командах для згуртування колективу і залучення робітників до виконання широкої, а не обмеженої кількості завдань.

Що стосується згуртованості колективу, то нерідко оплата праці частково здійснюється на підставі групового, а не індивідуального результату, так що колеги залучаються до активної боротьби з прогулами, у них виникає прагнення до підвищення продуктивності праці. Участь робітників у виконанні різноманітних завдань забезпечується за допомогою ротації всередині групи, що робить працю цікавішою і підвищує ступінь взаємозамінності.

Питання для самоперевірки і контролю

1. Що таке МОП і для чого вона створювалась?
2. Назвіть основні керівні органи МОП.
3. Що таке конвенції і рекомендації МОП?
4. Які напрямки технічної допомоги є в арсеналі МОП?
5. Міжнародні програми регулювання соціально-трудових відносин.
6. Охарактеризуйте діяльність МОП у сфері соціального забезпечення.

Міжнародний досвід регулювання соціально-трудових відносин

Ринок праці є органічною частиною економіки. Його функціонування обумовлене діяльністю управлінь і відділів кадрів, навчальних і дослідницьких центрів, а також соціальних служб корпорацій аналогічних підрозділів державних установ, некомерційних організацій і т.д. Його важливими ланками є регіональні та місцеві служби міністерств праці, що здійснюють професійне навчання, працевлаштування і матеріальну підтримку, у першу чергу, осіб, що потребують особливої соціальної опіки – безробітних, інвалідів, іммігрантів, невлаштованої молоді.

Державна політика ринку праці в західних країнах виходить із того, що активна життєва позиція, прагнення до розвитку і самоствердження, властиві корпорації, підприємству і будь-якому працівникові, виникають не під впливом директивних указівок зі сторони і не під тиском якихось зовнішніх сил. Навпаки, подібні прагнення зароджуються тільки внаслідок внутрішніх спонукань і реалізуються шляхом самостійних рішень і дій. Для цього необхідне конкурентне середовище і наявність для всіх приблизно рівних можливостей у досягненні найкращих результатів. Завдання держави полягає в забезпеченні найбільш сприятливих економічних, у тому числі податкових, соціальних і культурних, можливостей розвитку країни. Ефективність подібної концепції підтверджує досвід розвитку західного суспільства 70–80-х років. Держава за жодних обставин не виступає як директивна сила, що наділила саму себе монополіями правами регулювальника ринку праці. Досвід розвитку західної цивілізації показує, що подібна ситуація неминуче призводить до зникнення еволюційних потенцій у суспільстві та до його деградації.

У даний час на розширене відтворення і розвиток високоякісних трудових ресурсів тією чи іншою мірою працюють практично всі, включаючи оборону, матеріальні і духовні активи країни.

Надзвичайну важливість ринку праці для сучасного суспільства підкреслюють масштаби поточних державних витрат на його розвиток. Тільки на реалізацію соціальних програм у рамках ринку праці в багатьох західних країнах щорічно виділяються кошти в обсязі 2–3% валового національного продукту.

Ринок праці фінансується державою через міністерство праці за трьома самостійними напрямками – працевлаштування тих, хто шукає роботу; навчання спеціальностей, на які існує підвищений попит; професійна реабілітація і забезпечення роботою осіб, що потребують особливої соціальної уваги (люди з обмеженою працездатністю, інваліди, іммігранти, молодь без повної шкільної освіти та спеціальності і т.д.).

У США тільки офіційно понад 50% федерального бюджету і близько 63% бюджету штатів і округів витрачаються безпосередньо на задоволення інтересів населення, покриваючи витрати, пов'язані з розвитком освіти і охорони здоров'я, поліпшення житло-побутових умов, захистом споживчих прав, фінансуванням програм ринку праці, пенсійною допомогою і т.д.

Витрати на розвиток трудових ресурсів, що надходять із державного бюджету, безпосередньо від фірм, корпорацій і окремих підприємств, не обкладаються податками, не мають особливих економічних, виробничих оцінок і не ставлять трудящих у юридичну чи фактичну залежність від підприємств, держави, суспільства в цілому. Ні держава, ні приватний капітал не пред'являють трудящим жодних претензій за вкладені в трудові ресурси кошти, не вимагають їх компенсації. У такий спосіб здійснюється свого роду безоплатне субсидування і, що ще важливіше, фактичний розвиток і підготовка до використання робочої сили як елемента національних продуктивних сил майбутніми покупцями її робочого часу. Ні капітал, ні держава при цьому не є ані споконвічними власниками трудових ресурсів, ані повними або частковими власниками створеного ними товарного потенціалу ринку праці. Не ставляться ніякі політичні умови, що закріплюють підготовлену робочу силу за національним ринком праці. Вона має практично необмежені можливості міжнародного працевлаштування в інтересах найкращої для себе реалізації професійних знань, тому що національний ринок праці є невід'ємною частиною світового ринку і підкорюється загальним законам міжнародного поділу праці.

На практиці трудящі індустріально розвинених країн не так часто працюють за кордоном. Але офіційна наявність такої можливості справляє величезний психологічний вплив на суспільну свідомість. Відчуття громадської та професійної свободи активізує загальний трудовий потенціал нації та змушує роботодавців і уряд більш уважно і дбайливо ставитися до вітчизняних трудових ресурсів.

Трудящий, позбавлений власності на свою робочу силу і можливості розпоряджатися своїм професійним потенціалом, втрачає інтерес до праці, прагнення до збереження і розвитку якостей трудівника, творця, до їх кращого використання. Слабшають моральні, духовні зв'язки зі сферою праці і суспільством, зникає інтерес до благополуччя і розвитку підприємств, національної економіки країни. А це як бумеранг б'є по матеріальному добробуту населення і припиняє його духовне і культурне зростання.

Масштаби та інтенсивність витрат на розвиток і професійну підготовку трудових ресурсів безупинно зростають і визначаються рівнем поставлених перед суспільством поточних і довгострокових завдань. Важливо, що ініціатором подібних програм виступають, як правило, провідні корпорації країни.

Пряме субсидування виховання і культурного розвитку трудящих, разом із винагородою за працю, має на меті формування трудових ресурсів творчого типу і здійснюється в цілому протягом усього життя людини в таких напрямках:

1. Дошкільне, шкільне виховання і навчання, середня спеціальна, вища і наукова освіта (приблизно 80–90% за рахунок держави, приватного капіталу і громадських організацій).
2. Заробітна плата (відповідає рівню освіти і кваліфікації, мінімальна перевищує прожитковий мінімум).
3. Субсидування «довічно» підготовки і перепідготовки (у середньому на 90% за рахунок держави і приватного капіталу).
4. Допомога по безробіттю і різні види соціальної допомоги (мінімум – забезпечення поточних життєвих витрат; максимальна тривалість – безстрокова допомога; на 75–80% за рахунок держави і приватного капіталу).
5. Пенсійне забезпечення (за відсутності виробничого стажу – державне загальне; за наявності стажу не менше 15 років – удвічі або втричі вище офіційного прожиткового мінімуму; на 90–100% за рахунок держави і приватного капіталу).

6. Фінансування на відновлення і зміцнення здоров'я і культурний розвиток (на 70–80% за рахунок держави, приватного капіталу і громадських організацій).

Зарплата, як ми бачимо, складає невелику «оперативну» частину всіх сум, що йдуть на відшкодування життєвих витрат і розвиток трудових ресурсів і всього населення. І все ж таки саме вона є головним інструментом, що регулює рух і розвиток ринку праці в професійному, галузевому і регіональному аспектах. Однак заробітна плата повною мірою визначає трудову мотивацію населення і формує основу його соціального захисту тільки в тому випадку, коли вона виплачується у вільно конвертованій валюті і завдяки цьому забезпечує у всіх регіонах країни та інших країн приблизно однаковий, вищий за прожитковий мінімум, рівень життя, що дає безумовну можливість загальнокультурного розвитку населення.

Організація і регулювання оплати праці в зарубіжних країнах
Системи регулювання заробітної плати. У більшості країн з розвиненою ринковою економікою історично склалися дві системи регулювання заробітної плати: державна централізована система і децентралізована система, де регулювання здійснюється приватними чи колективними власниками підприємств і профспілками, акціонерними товариствами, кооперативами і т.д.

Державна система регулювання заробітної плати є загальною і обов'язковою для підприємств і організацій усіх форм власності в кожній країні. Не обмежуючи прав власників засобів виробництва, ця система впливає на формування, планування і регулювання фондів оплати праці не директивно, а непрямыми методами в трьох основних напрямках.

1. *Установлення державного мінімуму заробітної плати.* Цей мінімум розраховується виходячи з вартості так званого «споживчого кошика», тобто визначеної для кожної країни кількості та видів продовольчих і промислових товарів і послуг, що забезпечують фізіологічно необхідний мінімум для існування працівника і членів його родини. За законом жоден підприємець і жодне державне, акціонерне, кооперативне чи приватне підприємство не має права виплачувати годинну заробітну плату нижче встановленого мінімуму. На підставі годинної визначається денна і місячна мінімальна заробітна плата. У періоди інфляції мінімальна заробітна плата підвищується спеціальними урядовими постановами.

За допомогою державного регулювання заробітної плати найманих робітників у більшості економічно розвинених країн здій-

сваюється соціальний захист найменш забезпечених верств населення: молодих, малокваліфікованих працівників, осіб з обмеженою працездатністю і т.д.

2. *Обмеження росту середньої заробітної плати законодавчим шляхом для всіх категорій працівників*, у тому числі висококваліфікованих, праця яких має підвищений попит. Даний метод регулювання застосовується в кризових ситуаціях як засіб стримування і зниження темпів інфляції.

3. *Введення прогресивного податку на приріст середньої заробітної плати*. Цей напрямок дозволяє впливати на підвищення заробітної плати та обмежувати його економічними методами. Податкова шкала будується таким чином, що чим вищий відсоток приросту середньої заробітної плати, тим вищі відсоток і сума оподаткування.

Усі три напрямки державного регулювання дозволяють до певної міри захистити інтереси трудящих, обмежити небажані кризові явища, такі, як інфляція, зниження реальної заробітної плати, зубожіння частини населення.

Децентралізована система регулювання фонду оплати праці та середньої заробітної плати реалізується безпосередньо підприємствами та організаціями незалежно від форм власності. Кожний власник (приватний підприємець, фірма, акціонерне товариство, кооператив) самостійно визначає і фонд оплати праці, і середню заробітну плату (не нижче державного мінімуму), і темпи зростання середньої заробітної плати залежно від економічного стану і фінансових можливостей підприємства, потреб виробництва в залученні і закріпленні працівників різних категорій (особливо висококваліфікованих і дієдатних), загальної економічної кон'юнктури в країні і регіоні (економічний підйом чи спад, стабільність грошового обігу чи інфляція і т.д.).

Природно, роботодавці, прагнучи до зниження витрат виробництва, не зацікавлені в збільшенні витрат на заробітну плату і намагаються їх знизити. Противагу такій тенденції, забезпечує, крім державного мінімуму заробітної плати, профспілкова діяльність – система колективних договорів, яка є основним інструментом децентралізованого регулювання заробітної плати.

У колективних договорах узгодження рівня та умов праці відбувається не на нижчому щаблі (працівник – підприємець) і навіть не на середньому (колектив підприємства – його адміністрація), а на значно вищому рівні – загальнонаціональному: між урядом і вищими профспілковими органами.

Другим після вищого рівня є рівень управління галузями і галузевими профспілками. Тут у колективних договорах враховується специфіка кожної галузі, традиційно сформовані рівні, форми і системи оплати праці, умови праці та ін. На третьому рівні виступають підприємство в особі його власників і місцевий комітет профспілки.

На загальнодержавному рівні визначаються такі показники, як мінімальна заробітна плата для всіх галузей господарства, темпи її приросту, загальні соціальні гарантії та пільги і т.д. На рівні галузей і підприємств у колективних договорах у розділі «Заробітна плата» погоджуються і затверджуються такі показники:

- розмір мінімальної заробітної плати в даній галузі чи на підприємстві, який не може бути нижче державного мінімуму;
- конкретні погодинні ставки за розрядами тарифних сіток (до 10–11 розрядів у складних виробництвах);
- посадові оклади службовців;
- рівні різного роду надбавок і доплат: за несприятливі умови праці, багатозмінну роботу; п'ять рівнів надбавок у системі «оцінки по заслугах» (від 5 до 25% тарифних ставок);
- умови індивідуального і колективного преміювання;
- система участі в прибутках.

Таким чином, колективний договір, зокрема його розділ «Заробітна плата», є найважливішим, визначальним документом децентралізованого регулювання заробітної плати.

Системи загальнодержавного планування фондів оплати праці в країнах з розвинутою ринковою економікою не існує. Кожне підприємство, фірма, акціонерне товариство чи кооператив здійснює внутрішнє планування заробітної плати, виходячи з необхідної розрахункової чи сформованої чисельності працівників та їхньої середньої заробітної плати з урахуванням усіх доплат, надбавок і пільг, передбачених колективним договором. Розрахунок ведеться вже відомим способом: в абсолютних показниках шляхом множення чисельності на середню заробітну плату; у відносних показниках перемноженням відповідних індексів. При цьому враховується очікувана зміна ринкової кон'юнктури на плановий період. Якщо передбачається інфляція, то враховуються її прогнозовані темпи і вносяться відповідні виправлення в розрахунки планової середньої заробітної плати.

Надалі в порядку оперативного регулювання проводиться коректування сум, передбачених спочатку складеним планом, у зв'язку зі змінами, що сталися в ринковій кон'юктурі та економічному стані підприємства.

Нові напрями в організації розподільних відносин у країнах з ринковою економікою. У 70-ті роки в США і ряді інших економічно розвинених країн почали формуватися та активно розвиватися нові розподільні відносини: різні системи колективного преміювання (залежно від результатів роботи підприємств) і системи «участі в прибутках». *Основною метою створення і впровадження цих систем є мобілізація зусиль колективів найманих робітників і службовців (не власників засобів виробництва) на підвищення ефективності виробництва і реалізацію продукції, підвищення продуктивності праці, збільшення прибутку, а також на вирішення соціальних завдань.*

У результаті практичного застосування зазначених систем працівники підприємств наближаються до вирішення поточних, а іноді і стратегічних завдань, при цьому пом'якшується соціальна напруженість, викликана майновою нерівністю, до певної міри знімається горезвісна марксистська „суперечність між працею і капіталом”. Таким чином, нові розподільні системи мають не тільки економічне, але й політичне значення.

Розвиток систем участі працівників у виробництві знаходить у більшості країн державну підтримку. Так, у Франції було свого часу видано декрет «Про стимулювання участі робітників у діяльності підприємств»; у Західній Німеччині – «Закон про утворення власності в робітників»; у США – декрет «Про звільнення від податків сум, що підлягають розподілу між робітниками в порядку участі в прибутках» і т.д.

Виплати колективних премій із прибутку ставляться в пряму залежність від результатів діяльності підприємств: рентабельності й величини прибутку від реалізації продукції. З одного боку, це зацікавлює робітників та службовців у підвищенні продуктивності праці, в економії енергії та всіх видів матеріальних ресурсів, а з іншого – приносить додатковий прибуток власникам, що, у свою чергу, є важливою умовою подальшого розвитку виробництва.

Додаткові виплати за рахунок підприємства перераховуються на особові рахунки трудящих. Ці кошти можуть інвестуватися і служити власникам підприємств додатковим джерелом фінансування, а вкладникам – джерелом додаткового доходу, що є істотним збільшенням заробітної плати, а згодом і пенсій через систему недержавних пенсійних фондів.

Прибуток розподіляється іноді порівну, але частіше пропорційно до прямої заробітної плати, з урахуванням стажу роботи і кваліфікації працівників. Періодичність виплат – від місяця до року, залежно від характеру виробництва, оборотності коштів, умов реалізації продукції та ринкової кон'юнктури.

Розміри колективних премій за рахунок прибутку різні і залежать від результатів виробничої та комерційної діяльності кожного підприємства. У середньому вони складають близько 10% заробітної плати, а на процвітаючих підприємствах і значно більше. У ряді європейських країн (Німеччина, Франція, Великобританія, Швеція, Італія) застосовуються системи колективного преміювання з прибутку, у яких розміри виплат залежать від випуску і реалізації продукції.

Так, якщо випуск і реалізація продукції на 6% більше, ніж було в базовому періоді чи передбачалося планом підприємства, то і з прибутку виділяються суми, рівні 6% фонду заробітної плати.

У США в більшості фірм формування і розподіл додаткових виплат із прибутку здійснюються на основі систем Скенлона і Раккера. Ці системи перевірені довголітньою практикою, і з ними необхідно ознайомитися.

За системою Скенлона укладається угода між адміністрацією (власниками) підприємств і робітниками, у якій заздалегідь установлюється певний відсоток прямих витрат на робочу силу в загальній вартості продукції. При цьому ставиться умова, що якщо фактичні витрати на робочу силу протягом визначеного періоду (місяця, кварталу, року) виявляться меншими, ніж передбачалося угодою, то вся зекономлена сума утворить преміальний фонд, з якого 25% коштів зараховується в резерв, який має цільове призначення і може бути використаний для можливого збільшення витрат у майбутніх періодах, а інша сума розподіляється між компанією і працівниками приблизно в співвідношенні 25:75. Індивідуальний розподіл преміального фонду проводиться звичайно пропорційно до основної заробітної плати за відповідний період без урахування сум компенсації за відпустки, доплат за понаднормові роботи і за роботу у святкові дні.

Система Скенлона покликана стимулювати зростання продуктивності праці, скорочення внаслідок цього чисельності працівників і витрат на заробітну плату за одночасного збільшення випуску і реалізації продукції. Багаторічна практика підтверджує її ефективність.

Система Раккера побудована на подібних принципах. Відповідно до цієї системи передбачається виплата колективних премій усім працюючим за зниження частки витрат порівняно з нормативами у вартості умовно чистої продукції. Оскільки остання становить переважно заробітну плату і прибуток, то зниження частки витрат практично близьке до економії фонду заробітної плати в повному її обсязі. Так, якщо норматив заробітної плати в обсязі умовно-чистої продукції встановлений, припустимо, у 60%, а фактичні витрати склали 56%, то 4% вартості умовно-чистої продукції надходить у преміальний фонд, що підлягає подальшому розподілу. Перевагами системи Раккера є, на нашу думку, її відносна простота і дохідливість.

У ряді європейських країн застосовувалося кілька модифікацій системи колективного преміювання, у яких розміри премій ставилися в залежність від зростання обсягу та реалізації продукції, підвищення продуктивності праці і відповідного відносного вивільнення працівників.

На базі систем Раккера, Скенлона та подібних їм поступово склалися *нові системи участі в прибутках*. Об'єктивною основою їх формування і розвитку є, по-перше, збільшення виробництва і поглиблення його колективного характеру, а по-друге, необхідність зацікавити всю масу працюючих не тільки в зниженні витрат фонду заробітної плати, але й в економії інших витрат виробництва, у першу чергу – упредметненої праці: сировини, матеріалів, комплектуючих виробів, напівфабрикатів, палива, енергії і т.д.

З розвитком науково-технічного прогресу та поглибленням поділу і кооперації виробництва і праці не тільки на рівні господарства окремих країн, але й на міжнародному рівні, істотно зростає питома вага матеріальних витрат на виробництво продукції. Тому необхідним стає підвищення зацікавленості всіх працюючих в економії не тільки фонду заробітної плати, але й усіх витрат виробництва, тобто залучення всіх працюючих, включаючи найманих працівників, до власності, до економіки і до бізнесу. Важливе значення має також прагнення власників і керівників підприємств закріпити на підприємствах робочу силу, особливо сумлінних і висококваліфікованих робітників і ділових, талановитих службовців.

У нових системах, крім розподілу відносної економії по заробітній платі, передбачається також розподіл частини прибутку та капіталізація виплат шляхом акціонування частини доходу, завдяки чому до працівників переходить частка власності.

Серед усього різноманіття форм нових систем участі в прибутках можна виділити чотири основні групи:

1. Системи з поточними, щомісячними чи щоквартальними відрахуваннями від прибутку, з видачею цих відрахувань готівкою у вигляді додаткових коштів до обумовленої колективним чи індивідуальним договором заробітної плати. Частка прибутку, що спрямовується на такі виплати, звичайно не перевищує 7–10%.

2. Системи, що передбачають нарахування дивідендів на заробітну плату. Розміри дивідендів залежать від величини нарахувань на звичайну акцію і складають 0,5–1,0% річних, а на успішно працюючих підприємствах і значно вище. При цьому враховується безперервний стаж працівника на даному підприємстві. Якщо стаж не перевищує п'яти років, то дивіденди нараховуються на всю суму заробітку за пропрацьований час, а при стажі п'ять років і більше – на п'ятирічний заробіток.

3. Система «відкладених виплат». Суть її полягає в тому, що замість виплат додаткового доходу готівкою працівникам видаються акції на відповідні суми. При цьому своїм працівникам акції видаються за пільговими цінами, приблизно в межах 85% їхньої ринкової ціни за курсом на момент видання. Через систему акціонування працівники підприємства стають його частковими співвласниками. Вони кровно зацікавлені в розвитку і процвітанні свого підприємства, у поліпшенні всіх його економічних показників. Дивіденди за акціями виплачуються протягом усього життя працівника. Акції успадковуються, як і будь-яка власність, їх перепродаж заборонений законом. Внески працівників в акції складають приблизно 10% фонду їхньої заробітної плати, а розмір відрахувань від прибутку – близько 5% річних.

4. Поширена також комбінована система, за якої до 60% відрахувань від прибутку виплачується готівкою, а до 40% оформляється у вигляді акцій. За такої системи більш повно задовольняються повсякденні, поточні потреби працівників, але одночасно створюється і певний запас на майбутнє.

Розглянуті основні системи оплати праці та участі в прибутках постійно розвиваються і вдосконалюються. Багато позитивних сторін цих систем можуть бути використані і в Україні в міру становлення і розвитку ринкової економіки.

Для керівників важливо мати можливість наймати працівників на неповний робочий день. Це дозволено у всіх країнах світу, однак у законодавстві деяких країн (Франція, Японія, Намібія, Румунія) особливо підкреслюється, що на працівників, зайнятих

неповний робочий день, не поширюються права звичайних трудящих – зокрема, їх легко звільнити. Власне, керівникам наймати таких працівників особливо вигідно. Необхідно також мати можливість приймати людей на тимчасову роботу, надаючи їм контракт на заздалегідь обумовлений термін. У Франції таке дозволено з 1979 року – і до 1999 року тимчасові контракти мали вже 10% зайнятих. В Іспанії тимчасові контракти були введені при перегляді трудового кодексу в середині 1980-х років: до 1999 року 30% зайнятих мали такі контракти. Однак у багатьох країнах тимчасові контракти передбачаються не для звичайних працівників, а тільки для тих, хто найнятий для виконання певного завдання. Таке спостерігається в латиноамериканських країнах (Аргентині, Болівії, Бразилії, Гватемалі, Мексиці, Панамі, Уругваї, Венесуелі) і країнах Південної Європи (Франції, Греції, Італії, Португалії, Іспанії). У Чилі, Панамі, Японії, Мексиці та Швеції тимчасові контракти обмежені одним роком. Обмежень на термін тимчасових контрактів немає в Польщі, Австралії, Новій Зеландії, ПАР, Великобританії, Замбії.

Керівників також цікавить, упродовж якого часу вони можуть займати працівників. За винятком Нової Зеландії, у всіх країнах тривалість робочого тижня визначена законом. У Ботсвані, Чилі, Ірландії, Малайзії, Марокко і В'єтнамі дозволений 48-годинний робочий тиждень. У Франції робочий тиждень найкоротший – 35-годинний. За нею йде Данія з 37-годинним. Нічні зміни дозволені в більшості країн, за винятком Албанії, Білорусі, Мозамбіку, Норвегії, Туреччини, Уругваю. Що стосується щорічної оплачуваної відпустки, то тільки в США її тривалість визначається індивідуальним або колективним контрактом, у всіх інших країнах вона регулюється законом. Найдовша відпустка в Сьєрра-Леоне – 39 днів, потім іде Республіка Конго – 35, Ефіопія – 33, Чад, Кот д'Івуар, Нігер – 32, Буркіна-Фасо, Єгипет, Фінляндія, Нікарагуа і Ємен – 30 днів.

В Австралії, Данії, Норвегії, Фінляндії, Швеції, Швейцарії мінімальна зарплата не встановлюється. В інших країнах вона визначена законом. Відношення мінімальної зарплати до середньої коливається від 0,82 у Венесуелі до 0,05 у Росії. І чим більше це значення, тим гірше живеться трудящим: підприємці уникають наймати некваліфікований персонал, жінок і молодих людей.

Що стосується звільнення, то тут існує безліч варіантів. У Великобританії, Гані та Ізраїлі роботодавець і працівник мають рівне право припинити трудові відносини в будь-який момент без пояснення причини. У Франції звільнити працівника можна

тільки за деякими „справедливими” причинами, наприклад, скорочення штату. Утім, у Болівії та Португалії заборонене звільнення навіть у зв'язку зі скороченням штатів.

Істотною рисою американського підходу до управління персоналом є вимога гарного знання прямими начальникам не тільки своїх безпосередніх підлеглих, але й працівників, що займають в організаційній ієрархії посади кількома рівнями нижче.

Звільнення в корпораціях мають регулярний характер, під них сьогодні підводиться „наукова база”, включаючи соціально-психологічні та економічні дослідження. Звільнення „за неефективність” проводиться за підсумками оцінки у відношенні працівників, чия діяльність визнана такою, що не відповідає встановленим вимогам, якщо не звільняють одразу, застосують так звану „програму з поліпшення діяльності”. Вона розрахована на два-три місяці і містить конкретні цільові завдання виконавцю. По закінченні визначеного терміну працівника в обов'язковому порядку знову оцінюють. Недосягнення поставлених планом цілей автоматично веде до звільнення.

Загроза покарань присутня у свідомості найманих працівників, виключаючи і керуючого.

Поряд із щорічною оцінкою діяльності працівників багато корпорацій застосовують періодичну їх атестацію. У деяких фірмах вона проводиться раз на три роки; в інших – приблизно один раз на п'ять років. На відміну від поточної оцінки в ході атестації приділяється увага динаміці змін у результатах праці і професійного росту працівника. Атестація проводиться керівниками більш високого рангу. Підсумки атестації використовуються в кадровому плануванні і для рішень про звільнення (просування). Під час обговорення розглядаються питання перспектив посадового і професійного росту керуючого, його кар'єрних прагнень.

Як правило, у ставках оплати, застосовуваних в американських фірмах, є можливість урахування крім характеру посади також практичного виконання посадових обов'язків конкретними особами. Оклад установлюють у вигляді деякої «вилки» ставок оплати. Його розмір визначається звичайно контрактом на ряд років, але передбачена можливість збільшення залежно «від заслуг», тобто від конкретних результатів роботи керуючого. Розмір окладу може переглядатися за підсумками оцінки (в окремих випадках щорічно) і розглядається як основний важіль стимулювання, значно більш важливий, ніж преміювання.

Питання для самоперевірки і контролю

1. Завдання держави щодо забезпечення сприятливих економічних, соціальних і культурних можливостей розвитку.
2. Як фінансується державою ринок праці?
3. Напрямки формування трудових ресурсів творчого типу.
4. Системи регулювання заробітної плати.
5. Державна система регулювання заробітної плати в іноземних державах.
6. Децентралізована система регулювання заробітної плати.
7. Система додаткових виплат Скенлона та Раккера.

Приклади розв'язання типових завдань за темами курсу

Продуктивність та ефективність праці

1. За 5 років національний дохід зріс на 19%, а чисельність робітників у сфері матеріального виробництва – на 2,3%. Визначити зміну продуктивності праці за 5 років, а також середньорічні темпи її зміни.

Розв'язання.

$$I_{\Pi} = \frac{I_Q}{I_R} = \frac{1,19}{1,023} = 1,16 \quad \Delta I = 16\%.$$

$$I_{\text{Псеред}} = \sqrt[n]{\prod_{i=1}^n I_{\Pi i}} = \sqrt[5]{\prod_{i=1}^5 I_{\Pi i}} = \sqrt[5]{1,16} = 1,0301; \quad \Delta I_{\text{серед}} = 3,01\%.$$

2. Обсяг продукції за планом складає 2000 од., за звітом – 2200 од. Витрати праці за планом – 400 люд.-змін, за звітом – 423 люд.-змін. Обчислити зміну продуктивності праці за виробітком і трудомісткістю.

Розв'язання.

За виробітком продукції

$$I_{\Pi} = \frac{I_Q}{I_R} = \frac{2200 \cdot 400}{2000 \cdot 423} = 1,04, \quad \Delta B_{np} = +4\%.$$

За трудомісткістю продукції

$$\Delta T_m = \pm \frac{\Delta B_{np} \cdot 100\%}{100 + \Delta B_{np}} = - \frac{4 \cdot 100\%}{100 + 4} = -3,8\%.$$

3. Після заміни обладнання на нове витрати праці на один із виробів знизилися на 18%. Визначити можливий приріст продуктивності праці.

Розв'язання.

$$\Delta\Pi = \Delta B_{np} = \pm \frac{\Delta T_{*} \cdot 100\%}{100 - \Delta T_{*}} = \frac{18 \cdot 100\%}{100 - 18} = 21,95\%.$$

4. Унаслідок впровадження нової технології витрати праці на 1000 грн товарної продукції знизилися з 210 до 186 люд.-год. Обчислити зміну продуктивності праці за виробітком і трудомісткістю.

Розв'язання.

$$\Delta\Pi = \Delta B_{np} = \frac{210}{186} \cdot 100\% - 100\% = 12,9\%;$$

$$\Delta T_{*} = \pm \frac{\Delta B_{np} \cdot 100\%}{100 + \Delta B_{np}} = -\frac{12,9 \cdot 100\%}{100 + 12,9} = -11,4\%.$$

5. Унаслідок поліпшення організації праці знижені втрати робочого часу з 17 до 11%. Визначити можливості зростання продуктивності праці за допомогою організаційного фактора.

Розв'язання.

Припустимо, робочий час без урахування його втрат складає 100%, тоді реально використаний у базовому періоді робочий час складає (100-17)%, у звітному періоді - (100-11)%:

$$\Delta\Pi = \left(\frac{100 - 11}{100 - 17} - 1 \right) \cdot 100\% = +7\%.$$

6. Визначити продуктивність праці в умовно-натуральних показниках на основі даних таблиці.

Вид виробу	Кількість виробів		Трудомісткість одного виробу, норма-год.
	план	факт	
1	100	120	20
2	250	225	15
3	760	820	5

Розв'язання.

Виберемо виріб з найменшою трудомісткістю: № 3. Зведемо трудомісткість інших виробів до трудомісткості третього, позначивши умовно його трудомісткість через 1:

План: $100 \cdot 20/5 + 250 \cdot 15/5 + 760 \cdot 5/5 = 1910$ од.

Звіт: $120 \cdot 20/5 + 225 \cdot 15/5 + 820 \cdot 5/5 = 1975$ од.

$$\Delta\Pi = \left(\frac{1975}{1910} - 1 \right) \cdot 100\% = +3,4\%.$$

7. За рахунок матеріально-технічних факторів трудомісткість продукції скоротилася на 4%. Упровадження заходів з наукової організації праці забезпечило підвищення кількості робочих днів у поточному році з 226 до 230, а тривалість зміни з 7,7 до 7,9 год. Унаслідок застосування передових методів праці її продуктивність зросла на 1,2%. Визначити зміну продуктивності праці в результаті сукупної дії всіх факторів.

Розв'язання.

$$\Delta\Pi_1 = \Delta B_{np} = \pm \frac{\Delta T_{\kappa} \cdot 100\%}{100 - \Delta T_{\kappa}} = \frac{4 \cdot 100\%}{100 - 4} = +4\%;$$

$$\Delta\Pi_2 = \left(\frac{230}{226} - 1\right) \cdot 100\% = +2\%;$$

$$\Delta\Pi_3 = \left(\frac{7,9}{7,7} - 1\right) \cdot 100\% = +3\%;$$

$$\Delta\Pi_4 = +1,2\%; \quad \Delta\Pi_{\Sigma} = 4 + 2 + 3 + 1,2 = +10,2\%.$$

8. Визначити резерви зростання продуктивності праці на підприємстві, якщо трудомісткість продукції в базовому періоді склала 48 нормо-год. У плановому році передбачається ввести нове обладнання на 40% робочих місць, з використанням якого трудомісткість продукції скоротиться до 36 нормо-год. У наступному за плановим роком таке обладнання планується ввести на всіх робочих місцях.

Розв'язання.

$$I_{п.пл} = \frac{48}{48 \cdot 0,6 + 36 \cdot 0,4} = 1,11; \quad \Delta\Pi_{пл} = 11\%;$$

$$I_{п.п-пл} = \frac{48}{36} = 1,33, \quad \Delta\Pi_{п-пл} = 33\%.$$

9. Розрахувати зміну продуктивності праці в натуральному вимірюванні стосовно заготівлі та вивозу лісу за квартал, якщо чисельність робочих за планом складає 1260 чол., фактично – 1120 чол. Заготівля лісу з вивозом за планом складає 245,7 тис. м³, фактично – 260,4 тис. м³.

Розв'язання.

$$I_{II} = \frac{I_Q}{I_R} = \frac{260,4 \cdot 1260}{245,7 \cdot 1120} = 1,19;$$

$$\Delta\Pi = 19\%; \Delta\Pi = \frac{260,4}{1120} - \frac{245,7}{1260} = 37,5 \text{ м}^3.$$

10. Відносне вивільнення робітників на підприємстві склало внаслідок дії матеріально-технічних факторів 86 чол., унаслідок поліпшення організації праці – 51 чол., унаслідок дії інших факторів – 44 чол. Визначити зміну продуктивності праці за рахунок економії робочої сили за кожним фактором та їх сукупністю, якщо початкова кількість робітників – 2650 чол.

Розв'язання.

$$E_{\text{мт}} = 86 \text{ чол.}; E_{\text{он}} = 51 \text{ чол.}; E_{\text{ини}} = 44 \text{ чол.};$$

$$\sum_{i=1}^3 E_i = 86 + 51 + 44 = 181 \text{ чол.};$$

$$\Delta\Pi_i = \frac{E_i \cdot 100\%}{\text{Ч}_p - \sum_{i=1}^n E_i}; \Delta\Pi_{\text{мт}} = \frac{86 \cdot 100\%}{2650 - 181} = 3,48\%;$$

$$\Delta\Pi_{\text{он}} = \frac{51 \cdot 100\%}{2650 - 181} = 2,07\%; \Delta\Pi_{\text{ини}} = \frac{44 \cdot 100\%}{2650 - 181} = 1,78\%;$$

$$\Delta\Pi = \frac{181 \cdot 100\%}{2650 - 181} = 7,33\%.$$

11. Цеху, чисельність працівників у якому становить 450 чол., заплановано збільшити обсяг виробництва на 8,5% шляхом поліпшення використання робочої сили. У базовому році внутрішньозмінні втрати робочого часу склали 44 хвилини за 8-годинну зміну. Визначити, чи можливе виконання підвищеного планового завдання внаслідок поліпшення використання внутрішньозмінного фонду робочого часу.

Розв'язання.

Визначимо робочий час (8 год.) як 100%, тоді втрати робочого часу складуть $\frac{44 \cdot 100\%}{8 \cdot 60} = 9,17\%$, а підвищення продуктивності праці при ліквідації втрат становитиме

$$\Delta\Pi_{\text{рч}} = \frac{100 \cdot 100\%}{100 - 9,17} - 100\% = 10\%.$$

Таким чином, завдання щодо підвищення продуктивності праці на 8,5% шляхом поліпшення використання робочої сили може бути навіть перевиконане при ліквідації втрат робочого часу. При цьому мінімальне вивільнення робітників складе

$$I_R = \frac{I_Q}{I_{\text{п}}} = \frac{1}{1,085} = 0,922; 450 \cdot (1 - 0,922) = 35 \text{ чол.}$$

12. Під впливом ряду технічних факторів виробнича трудомісткість на 1000 грн товарної продукції знизилася зі 173 до 161 люд.-год. У результаті заходів з удосконалення управління підприємством вивільнено 23 робітника. Вихідна чисельність виробничого персоналу складає 1775 чол., скорочено втрати робочого часу з 11 до 7%. Визначити зміну продуктивності праці за трьома групами факторів.

Розв'язання.

$$\Delta\Pi_1 = \frac{(173 - 161) \cdot 100\%}{161} = 7,5\%;$$

$$\Delta\Pi_2 = \left(\frac{1175}{1175 - 23} - 1 \right) \cdot 100\% = 1,3\%;$$

$$\Delta\Pi_3 = \left(\frac{100 - 7}{100 - 11} - 1 \right) \cdot 100\% = +4,5\%;$$

$$\Delta\Pi_{\Sigma} = 7,5 + 1,3 + 4,5 = +13,3\%.$$

13. Визначити приріст обсягу виробництва в плановому періоді внаслідок: а) підвищення технічного рівня виробництва; б) поліпшення організації виробництва, праці та управління; в) структурних змін виробництва, якщо економія за цими група-

ми факторів складає відповідно 14, 86 і 112 чол. Виробіток на одного робітника в базисному періоді складає 10 тис. грн.

Розв'язання.

$$\Delta Q = R \cdot B_{np} \quad \Delta Q_1 = 14 \cdot 10 = 140 \text{ тис. грн};$$

$$\Delta Q_2 = 86 \cdot 10 = 860 \text{ тис. грн}; \quad \Delta Q_3 = 112 \cdot 10 = 1120 \text{ тис. грн};$$

$$\Delta Q = (14 + 86 + 112) \cdot 10 = 2120 \text{ тис. грн.}$$

14. Технологічним процесом дільниці передбачається виготовлення на верстаті № 1 1000 деталей, а на верстаті № 2 – 2000 таких деталей. Трудомісткість виготовлення деталей на першому верстаті – 0,2 люд.-год., на другому – 0,1 люд.-год. Визначити середню трудомісткість виготовлення деталі на дільниці.

Розв'язання.

$$T_{*} = \frac{1000 \cdot 0,2 + 2000 \cdot 0,1}{1000 + 2000} = 0,133 \text{ люд.-год.}$$

Організація праці

Формули для обчислення норм часу на верстатних роботах.

Розрахунок технічної норми основного часу на верстатних роботах потребує правильного визначення режимів різання. Їх визначають з урахуванням конкретних умов виробництва, вимог до точності та чистоти оброблюваної поверхні, конструктивних особливостей різального інструмента, матеріалу різальної частини, його властивостей тощо. Вибір режимів різання обумовлений такими параметрами, як:

- 1) глибина різання, яка встановлюється залежно від величини припуску та необхідної чистоти й точності обробки поверхні;
- 2) кількість проходів, які розраховуються як відношення припуску на обробку до встановленої глибини різання;
- 3) подача, що вибирається залежно від необхідної чистоти і точності поверхні, що обробляється, причому величина подачі має відповідати міцності інструмента, способу та міцності кріплення деталі при обробці, міцності механізму подачі верстата;

- 4) швидкість і зусилля різання, що визначаються за встановленими значеннями глибини різання та подачі;
- 5) потужність, необхідна для різання, яка встановлюється залежно від вибраної швидкості та зусилля різання.

Розрахунок основного (машинного) часу проводиться на основі вибору найбільш оптимального режиму роботи устаткування, тобто такого, що забезпечує найвищий рівень продуктивності праці за найнижчої собівартості обробки виробу.

Основний час ($t_{\text{осн(маш)}}$) на токарних роботах визначається за формулою

$$t_{\text{осн(маш)}} = \frac{L}{n \cdot s} \cdot i,$$

де L – розрахункова довжина обробки (шлях, який проходить різець у напрямку подачі), мм; $L = l + l_1 + l_2$ (l – довжина деталі, що обробляється, мм; l_1 – довжина врізання інструмента, мм; l_2 – довжина перебігу інструмента, мм) – для зовнішнього поздовжнього обточування; для відрізка $L = \frac{1}{2}(D_s - D_{\text{вн}})$ (D_s – зовнішній діаметр деталі, що обробляється, мм; $D_{\text{вн}}$ – внутрішній діаметр деталі, що обробляється, мм); n – кількість обертів деталі за хвилину, $n = \frac{1000 \cdot v}{\pi D}$ (v – швидкість різання, мм/хв; D – зовнішній діаметр заготовки, що обробляється); s – величина подачі, мм/об; i – кількість проходів (ціле число), $i = \frac{h}{t}$ (h – припуск на обробку, мм; t – глибина різання, мм).

Основний час на стругальних роботах визначається за формулою

$$t_{\text{осн(маш)}} = \frac{B + e_1}{n \cdot s} \cdot i,$$

де B – ширина поверхні, що обробляється, мм; e_1 – довжина бокового врізання та виходу різця, мм; n – кількість подвійних ходів інструмента (стола) за хвилину; s – подача деталі (інструмента) в напрямку ширини стругання, мм (на подвійний хід); i – кількість проходів (ціле число).

Основний час на свердлильних роботах визначається за формулою

$$t_{\text{осн(маш)}} = \frac{L}{n \cdot s},$$

де L – розрахункова довжина обробки (шлях, який проходить інструмент у напрямку подачі), мм; $L = l + l_1 + l_2$ – для суцільного отвору (l – глибина отвору, мм; l_1 – довжина врізання інструмента, мм; l_2 – довжина перебігу інструмента, мм); для глухого отвору $L = l + l_1$; n – кількість обертів за хвилину; s – величина подачі, мм/об.

Основний час на фрезерувальних роботах визначається за формулою

$$t_{\text{осн(маш)}} = \frac{L}{s} \cdot i,$$

де L – розрахункова довжина обробки (шлях, який проходить інструмент у напрямку подачі), мм; $L = l + l_1 + l_2$ (l – довжина деталі, що обробляється, мм; l_1 – довжина врізання інструмента, мм; l_2 – довжина перебігу інструмента, мм); s – величина подачі в мм/хв; i – кількість проходів (ціле число), $i = \frac{h}{t}$ (h – припуск на обробку, мм; t – глибина різання, мм).

Допоміжний час враховує витрати часу на такі дії:

- установлення і зняття деталі з верстата;
- зміну інструмента;
- проміри деталі, що обробляється;
- керування верстатом;
- переміщення частин верстата;
- включення та відключення подачі;
- пуск і зупинку верстата та інше.

Оперативний час розраховується за формулою

$$t_{\text{оп}} = t_{\text{осн(маш)}} + t_{\text{доп}},$$

де $t_{\text{доп}}$ – допоміжний час, хв.

Штучний час розраховується за формулою

$$t_{\text{шт}} = t_{\text{оп}} \cdot \left(1 + \frac{K}{100}\right),$$

де K – коефіцієнт, який враховує час на обслуговування робочого місця, відпочинок тощо.

Штучно-калькуляційний час розраховується за формулою

$$t_{\text{штк}} = t_{\text{шт}} + t_{\text{пз}},$$

де $t_{п.з}$ - підготовчо-завершальний час на 1 деталь з партії, хв;

$$t_{п.з} = \frac{T_{п.з}}{k},$$

де $T_{п.з}$ - підготовчо-завершальний час на партію з k деталей, хв.

Норма виробітку розраховується за формулою

$$H_{вир} = \frac{480 - T_{п.з-зм}}{t_{шт}} \quad \text{або} \quad H_{вир} = \frac{480}{t_{штк}},$$

де $T_{п.з-зм}$ - підготовчо-завершальний час на зміну, хв.

Норма часу розраховується за формулою

$$H_{ч} = \frac{H_{вир}}{480 - T_{п.з-зм}}.$$

Норма обслуговування розраховується за формулою

$$H_{обсл} = \frac{T_{зм}}{H_{о} \cdot n \cdot K},$$

де $T_{зм}$ - тривалість робочої зміни, хв; $H_{о}$ - норма часу на одиницю обсягу роботи, хв; n - кількість одиниць роботи; K - коефіцієнт, який враховує виконання додаткових функцій, а також час на відпочинок і особисті потреби.

Норма чисельності розраховується за формулою

$$H_{чис} = \frac{O}{H_{обсл}},$$

де O - загальна кількість одиниць устаткування (робітників), які підлягають обслуговуванню.

Норма багатOVERстатного обслуговування для верстатів-дублерів розраховується за формулою

$$H_{обсл} = \left(\frac{t_{ма}}{t_{з}} + 1 \right) \cdot K_{дз},$$

де $t_{ма}$ - час машинної роботи, хв; $t_{з}$ - час зайнятості робітника (час ручної роботи), хв; $K_{дз}$ - коефіцієнт допустимої зайнятості.

Приклади розв'язання типових задач

1. Розрахувати норму штучно-калькуляційного часу на подовжнє обточування пустотілої деталі та її відрізування, якщо довжина деталі – 300 мм (l), зовнішній діаметр (D_3) – 100 мм, внутрішній ($D_{ан}$) – 50 мм, припуск на обробку (h) – 3 мм, глибина різання (t) – 1,5 мм, подача (s) – 0,2 мм/об, швидкість різання (v) – 100 мм/хв, час на встановлення та зняття деталі – 1,8 хв, на перехід – 0,2 хв, на відпочинок та обслуговування робочого місця – 9% від оперативного часу, кількість деталей у партії – 16, підготовчо-завершальний час на партію – 8 хв, довжина врізання та перебігу інструмента ($l_1 + l_2$) 6 мм.

Розв'язання.

Необхідно здійснити дві операції: 1) подовжнє обточування; 2) відрізування.

Основний час для першої операції розраховується таким чином:

$$t_{осн(маш)} = \frac{L}{n \cdot s} \cdot i; \quad L_1 = l + l_1 + l_2; \quad i = \frac{h}{t}; \quad n = \frac{1000 \cdot v}{\pi D};$$

$$i = \frac{h}{t} = \frac{3}{1,5} = 2 \text{ проходи}; \quad n = \frac{1000 \cdot v}{\pi D} = \frac{1000 \cdot 100}{3,14 \cdot 100} = 318 \text{ об/хв};$$

$$t_{осн1} = \frac{300 + 6}{318 \cdot 0,2} \cdot 2 = 9,6 \text{ хв.}$$

Основний час для другої операції розраховується таким чином:

$$L_2 = \frac{1}{2} (D_3 - D_{ан}); \quad i = 1 \text{ (відрізаємо 1 раз);}$$

$$L_2 = \frac{1}{2} (100 - 50) = 25 \text{ мм}; \quad t_{осн2} = \frac{25}{318 \times 0,2} \cdot 1 = 0,4 \text{ хв};$$

$$t_{осн} = t_{осн1} + t_{осн2} = 9,6 + 0,4 = 10 \text{ хв};$$

$$t_{on} = t_{осн} + t_{доп} = 10 + 1,8 + 0,2 = 12 \text{ хв};$$

$$t_{шт} = t_{он} \cdot \left(1 + \frac{K}{100}\right) = 12 \left(1 + \frac{9}{100}\right) = 13,1 \text{ хв};$$

$$t_{штк} = t_{шт} + t_{нз} = 13,1 + \frac{8}{16} = 13,6 \text{ хв}.$$

2. Розрахувати норму основного та штучного часу, а також норму виробітку для токарної операції – поздовжнього обточування циліндра довжиною 560 мм, довжина врізання інструмента – 4 мм, перебігу – 3 мм, швидкість різання – 177 мм/хв, подача – 0,3 мм/об, діаметр заготовки – 90 мм, час на встановлення та зняття деталі з верстата – 2,1 хв, на відпочинок та обслуговування – 9% від оперативного часу, заготовка має припуск 6 мм, глибина різання – 3 мм. Тривалість зміни – 8 год.

Розв'язання.

$$t_{осн(маш)} = \frac{L}{n \cdot s} \cdot i; \quad L = l + l_1 + l_2; \quad i = \frac{h}{t}; \quad n = \frac{1000 \cdot v}{\pi D};$$

$$i = \frac{h}{t} = \frac{6}{3} = 2 \text{ проходи}; \quad n = \frac{1000 \cdot v}{\pi D} = \frac{1000 \cdot 177}{3,14 \cdot 90} = 626 \text{ об/хв};$$

$$t_{осн} = \frac{560 + 4 + 3}{626 \cdot 0,3} \cdot 2 = 6,04 \text{ хв};$$

$$t_{он} = t_{осн} + t_{доп} = 6,04 + 2,1 = 8,14 \text{ хв};$$

$$t_{шт} = t_{он} \cdot \left(1 + \frac{K}{100}\right) = 8,14 \cdot \left(1 + \frac{9}{100}\right) = 8,87 \text{ хв};$$

$$N_{вир} = \frac{480 - 0}{8,87} = 54 \text{ деталі}.$$

3. Розрахувати $t_{осн}$, $t_{шт}$, $t_{штк}$ на токарну двоперехідну операцію: 1) поздовжнє обточування: довжина поверхні, що обробляється, дорівнює 350 мм, довжина врізання та перебігу інструмента – по 2,5 мм; $n = 440$ об/хв, подача – 0,2 мм/об; 2) відрізування несудільного перерізу: $D_s = 120$ мм, $D_{осн} = 50$ мм, $n = 190$ об/хв, подача – 0,15 мм/об. Допоміжний час становить 2 хв, час на

перехід – 0,6 хв, підготовчо-завершальний час на партію деталей із 8 штук – 12 хв, час на відпочинок і обслуговування – 8% від оперативного часу. Примітка: кількість проходів дорівнює 1.

Розв'язання.

Необхідно здійснити дві операції:

- 1) поздовжнє обточування;
- 2) відрізування.

Основний час для першої операції розраховується так:

$$t_{\text{осн(маш)}} = \frac{L}{n \cdot s} \cdot i; \quad L = l + l_1 + l_2; \quad t_{\text{осн1}} = \frac{350 + 5}{440 \cdot 0,2} \cdot 1 = 4 \text{ хв};$$

Основний час для другої операції розраховується так:

$$L_2 = \frac{1}{2}(D_3 - D_{\text{вк}}); \quad t_{\text{осн2}} = \frac{0,5 \cdot (120 - 50)}{190 \cdot 0,15} \cdot 1 = 0,4 \text{ хв}.$$

$$t_{\text{осн}} = t_{\text{осн1}} + t_{\text{осн2}} = 4 + 0,4 = 4,4 \text{ хв};$$

$$t_{\text{оп}} = t_{\text{осн}} + t_{\text{доп}} = 4,4 + 2 + 0,6 = 7 \text{ хв};$$

$$t_{\text{шт}} = t_{\text{оп}} \cdot \left(1 + \frac{K}{100}\right) = 7 \cdot \left(1 + \frac{8}{100}\right) = 7,6 \text{ хв};$$

$$t_{\text{штк}} = t_{\text{шт}} + t_{\text{нз}} = 7,6 + \frac{12}{8} = 9,1 \text{ хв}.$$

4. Розрахувати норму на фрезерування площини циліндричною фрезою з інструментальної сталі, якщо довжина площини – 250 мм, величина врізання – 8,7 мм, перебіг – 2,5 мм, кількість проходів – 2. Подача складає 118 мм/хв, допоміжний час – 0,8 хв. Підготовчо-завершальний час на партію з 20 деталей складає 14 хв, час на відпочинок і обслуговування – 6% від оперативного часу.

Розв'язання.

$$t_{\text{осн(маш)}} = \frac{L}{s} \cdot i; \quad L = l + l_1 + l_2; \quad t_{\text{осн}} = \frac{250 + 8,7 + 2,5}{118} \cdot 2 = 4,4 \text{ хв};$$

$$t_{\text{оп}} = t_{\text{осн}} + t_{\text{доп}} = 4,4 + 0,8 = 5,2 \text{ хв};$$

$$t_{\text{шт}} = t_{\text{он}} \cdot \left(1 + \frac{K}{100}\right) = 5,2 \cdot \left(1 + \frac{6}{100}\right) = 5,51 \text{ хв};$$

$$t_{\text{штк}} = t_{\text{шт}} + t_{\text{пз}} = 5,51 + \frac{14}{20} = 6,21 \text{ хв.}$$

5. Розрахувати $t_{\text{осн}}$, $t_{\text{шт}}$ на фрезерування площини сталеві деталі довжиною 420 мм та шириною 200 мм циліндричною фрезою за 4 проходи, $l_1 + l_2 = 19$ мм. Подача – 110 мм/хв, перехід і встановлення деталей – 1,6 хв, час на відпочинок і обслуговування – 9% від оперативного часу.

Розв'язання.

$$t_{\text{осн(маш)}} = \frac{L}{s} \cdot i; \quad L = l + l_1 + l_2; \quad t_{\text{осн}} = \frac{420 + 19}{110} \cdot 4 = 15,96 \text{ хв};$$

$$t_{\text{он}} = t_{\text{осн}} + t_{\text{доп}} = 15,96 + 1,6 = 17,56 \text{ хв};$$

$$t_{\text{шт}} = t_{\text{он}} \cdot \left(1 + \frac{K}{100}\right) = 17,56 \cdot \left(1 + \frac{9}{100}\right) = 19,14 \text{ хв.}$$

6. Розрахувати норму на свердління отвору в заготовці з чавуну діаметром 30 мм та глибиною 65 мм, якщо додаткова довжина на врізання та вихід свердла складає 11 мм, кількість обертів – 195 об/хв, подача – 0,57 мм/об, допоміжний час – 1,1 хв, час на відпочинок – 6% від оперативного часу.

Розв'язання.

$$t_{\text{осн(маш)}} = \frac{L}{n \cdot s}; \quad L = l + l_1 + l_2; \quad t_{\text{осн}} = \frac{65 + 11}{195 \cdot 0,57} = 0,68 \text{ хв};$$

$$t_{\text{он}} = t_{\text{осн}} + t_{\text{доп}} = 0,68 + 1,1 = 1,78 \text{ хв};$$

$$t_{\text{шт}} = t_{\text{он}} \cdot \left(1 + \frac{K}{100}\right) = 1,78 \cdot \left(1 + \frac{6}{100}\right) = 1,89 \text{ хв.}$$

7. Ширина стругання сталеві заготовки складає 200 мм, перебіг різця – 50 мм, припуск на обробку – 9 мм, глибина різання – 5 мм, подача – 1,33 мм на подвійний хід, кількість подвійних ходів за хвилину – 10,5. Розрахувати норму часу на стругання заготовки.

Розв'язання.

$$t_{\text{осн(маш)}} = \frac{B + \sigma_1}{n \cdot s} \cdot i; \quad i = \frac{h}{t}; \quad i = \frac{h}{t} = \frac{9}{5} = 2 \text{ проходи};$$

$$t_{\text{осн}} = \frac{200 + 50}{10,5 \cdot 1,33} \cdot 2 = 35,8 \text{ хв.}$$

8. Розрахувати норму штучно-калькуляційного часу на обробку деталі (фрезерування площини) довжиною 440 мм та норму виробітку, якщо величина врізання – 9 мм, перебіг – 2,5 мм, кількість проходів – 2; подача – 120 мм/хв, допоміжний час складає 0,8 хв, час на перехід – 0,3 хв, підготовчо-завершальний час на партію з 20 деталей – 12 хв, час на відпочинок та обслуговування складає 6% від оперативного часу.

Розв'язання.

$$t_{\text{осн(маш)}} = \frac{L}{s} \cdot i; \quad L = l + l_1 + l_2;$$

$$t_{\text{осн}} = \frac{440 + 9 + 2,5}{120} \cdot 2 = 7,525 \text{ хв};$$

$$t_{\text{оп}} = t_{\text{осн}} + t_{\text{дон}} = 7,525 + 0,8 + 0,3 = 8,625 \text{ хв};$$

$$t_{\text{шт}} = t_{\text{оп}} \cdot \left(1 + \frac{K}{100}\right) = 8,625 \cdot \left(1 + \frac{6}{100}\right) = 9,1425 \text{ хв};$$

$$t_{\text{штк}} = t_{\text{шт}} + t_{\text{нс}} = 9,1425 + \frac{12}{20} = 9,7425 \text{ хв};$$

$$H_{\text{вир}} = \frac{480 - 0}{9,74} = 50 \text{ деталей.}$$

9. Розрахувати норму часу на свердління двох наскрізних отворів діаметром 30 мм та глибиною 24 мм, якщо довжина врізання та перебігу свердла складає по 4 мм, подача – 0,5 мм/об, кількість обертів свердла за хвилину складає 160, підготовчо-завершальний час – 10 хв, час на відпочинок складає 3% від оперативного часу, на обслуговування – 4% від оперативного часу. Допоміжний час дорівнює 3 хв, кількість деталей у партії – 20 шт.

Розв'язання.

$$t_{\text{осн(маш)}} = \frac{L}{n \cdot S}; \quad L = l + l_1 + l_2;$$

$$t_{\text{осн}} = \frac{24 + 8}{160 \cdot 0,5} = 0,4 \text{ хв на один отвір};$$

$$t_{\text{оп}} = t_{\text{осн}} + t_{\text{доп}} = 2 \cdot 0,4 + 3 = 3,8 \text{ хв};$$

$$t_{\text{шт}} = t_{\text{оп}} \cdot \left(1 + \frac{K}{100}\right) = 3,8 \cdot \left(1 + \frac{7}{100}\right) = 4,066 \text{ хв};$$

$$t_{\text{штк}} = t_{\text{шт}} + t_{\text{пз}} = 4,066 + \frac{10}{20} = 4,57 \text{ хв}.$$

10. Розрахувати норму виробітку та часу на розроблення ґрунту 4-ї категорії екскаватором за такими нормативами: підготовчо-завершальний час – 20 хв; час на обслуговування – 15 хв; час на відпочинок – 12 хв за зміну; норматив часу за 1 цикл роботи – 2,5 хв; місткість ковша екскаватора – 1,5 м³; коефіцієнт наповнення – 0,9, коефіцієнт розпушення ґрунту – 1,25. Норми розрахувати на 1 м³ ґрунту.

Розв'язання.

$$H_{\text{вир}} = \frac{480 - T_{\text{пз-зм}} - T_{\text{обсл}} - T_{\text{відп}}}{t_{\text{циклу}} \cdot K_{\text{розпушення}}} \cdot M_{\text{ковша}} \cdot K_{\text{наповнення}} =$$

$$= \frac{480 - 20 - 15 - 12}{2,5 \cdot 1,25} \cdot 1,5 \cdot 0,9 = 187 \text{ м}^3 \text{ за зміну};$$

$$H_{\text{вир}} = \frac{187}{8} = 23,375 \text{ м}^3/\text{год}; \quad H_{\text{часу}} = \frac{8}{187} = 0,0428 \text{ год}/\text{м}^3.$$

11. Розрахувати норму обслуговування за 8-годинну робочу зміну за таких умов: підготовчо-завершальний час – 10 хв; відпочинок – 30 хв за зміну; норма часу обслуговування – 10 хв на одиницю устаткування; обслуговування проводиться 2 рази протягом зміни, норма часу на перехід складає 1 хвилину.

Розв'язання.

$$N_{\text{обса}} = \frac{480 - 10 - 30}{(10 + 1) \cdot 2} = \frac{440}{22} = 20 \text{ робочих місць.}$$

12. Розрахувати норму виробітку верстатника, що обслуговує 10 автоматів з холодного штампування контактів, якщо годинна продуктивність автомата – 8000 шт./год. Коефіцієнт використання часу роботи устаткування складає 0,94. Час пасивного спостереження перевищує нормативи на відпочинок та особисті потреби.

Розв'язання.

$$N_{\text{вир}} = 8000 \cdot 10 \cdot 8 \cdot 0,94 = 601\,600 \text{ контактів.}$$

13. Розрахувати норму виробітку та норму часу для секретаря-друкарки, якщо складність роботи вище звичайної на 15%; нормативи часу на підготовчо-завершальну роботу та відпочинок складають 30 хв за зміну; вставляння та розкладання аркушів – 1 хв; друкування тексту – 10,5 хв однієї сторінки.

Розв'язання.

$$t_{\text{осн}} = 10,5 \cdot 1,15 = 12,08$$

$$N_{\text{час}} = t_{\text{он}} = t_{\text{осн}} + t_{\text{дод}} = 12,08 + 1 = 13,08 \text{ хв.}$$

$$N_{\text{вир}} = \frac{480 - 30}{13,08} = 34,4 \text{ аркуша.}$$

14. Визначити кількість основних робітників, яких повинен обслуговувати постачальник заготовок, якщо час руху 6 хв; у зворотному напрямі 5 хв; завантаження та розвантаження – по 3 хв; час на обслуговування та відпочинок складає 40 хв за зміну. Постачання заготовок проводиться 2 рази за зміну.

Розв'язання.

$$N_{\text{обса}} = \frac{480 - 40}{(6 + 5 + 3 + 3) \cdot 2} = \frac{440}{34} = 13 \text{ основних робітників.}$$

Політика доходів і оплата праці

1. Визначити місячну заробітну плату робітника 4-го розряду за погодинно-преміальною системою оплати праці. Погодинна тарифна ставка робітника становить 100 коп., ним відпрацьовано за місяць 171 год, премія за якісне виконання робіт складає 40% від тарифної ставки.

Розв'язання.

$$Z_n = 171 \cdot 1 + 171 \cdot 1 \cdot 0,4 = 171 + 68,4 = 239,4 \text{ грн.}$$

2. Розрахувати прямий відрядний заробіток та суму прогресивних доплат робітників, якщо за місяць (184 год) він відпрацював на основній роботі, за яку передбачена прогресивна виплата, 200 нормо-год, а на допоміжних роботах, які не передбачені основним завданням, – ще 28 нормо-год. На основних роботах передбачається 5-й розряд (погодинна тарифна ставка – 0,89 грн), на допоміжних – 3-й розряд (погодинна тарифна ставка – 0,69 грн). За основну роботу, що виконана понад місячну норму, застосовується форма оплати за розцінками, збільшеними в 1,5 раза.

Розв'язання.

Прямий відрядний заробіток $184 \cdot 0,89 = 163,76$ грн.

Доплати $(200 - 184) \cdot 0,89 \cdot 1,5 = 21,36$ грн.

Допоміжний заробіток $28 \cdot 0,69 = 19,32$ грн.

Загальна сума заробітної плати $163,76 + 21,36 + 19,32 = 204,44$ грн.

3. Визначити місячний заробіток робітника 6-го розряду за погодинно-преміальною системою оплати праці з нормованим завданням. Годинна тарифна ставка становить 117 коп., відпрацьовано за місяць 173 години, рівень виконання нормованого завдання становить 100%, доплата за умови праці – 20%, за професійну майстерність – 24%, премія за якісне виконання завдання – 20%.

Розв'язання.

$$Z_n = 173 \cdot 1,17 + 173 \cdot 1,17 \cdot (0,2 + 0,24 + 0,2) = 331,95 \text{ грн.}$$

4. Робітник, що працює за погодинною формою оплати праці, з місячним окладом 147 грн, відпрацював за розрахунковий місяць 19 робочих днів по 8 годин. Розрахувати його погодинну заробітну плату за цей місяць, якщо за графіком кількість 8-годинних змін у місяці становить 23.

Розв'язання.

$$Z_{\text{відр}} = \frac{T_{\text{н}}}{B_{\text{дн}_z}} \cdot B_{\text{дн}_\phi} = \frac{147}{23} \cdot 19 = 121,43 \text{ грн.}$$

5. Розрахувати відрядну розцінку, прямий відрядний заробіток і коефіцієнт приробітку, якщо за нормами передбачено виконання операції ланкою робітників 4-го та 5-го розрядів (годинні ставки відповідно 73 та 78 коп.), а фактично роботу виконували два робітники 5-го розряду за нормою часу 1,18 люд.-год на місяць, відпрацювавши удвох 348 люд.-год і виконавши 318 операцій.

Розв'язання.

Визначимо відрядну розцінку:

$$P_{\text{в}} = 1,18 \cdot 0,78 = 0,92 \text{ грн.}$$

Визначимо відрядний заробіток, виходячи з кількості виконаних операцій (з розрахунку на 1 робітника): $Z_{\text{нр}} = 318 \cdot 0,92/2 = 146,28$ грн, виходячи з фактично відпрацьованого часу (за погодинною ставкою): $348 \cdot 0,78/2 = 135,72$ грн.

Визначимо коефіцієнт приробітку: $K_{\text{нр}} = 146,28/135,72 - 1 = 0,0778$.

6. Розрахувати суму місячного заробітку робітника, праця якого оплачується за відрядно-преміальною системою, якщо за 23 робочих дні по 8 годин він здав 978 виробів, норма часу на один виріб – 0,22 люд.-год, розцінка – 0,2 грн, премії виплачуються в розмірі 20% відрядного заробітку за 100% виконання місячної норми та 1,15% за кожний відсоток її перевиконання.

Розв'язання.

Планова кількість виробів за місяць: $2 \cdot 38/0,22 = 836$ виробів.

Визначаємо відсоток перевиконання норм:

$$(978 - 836)/836 \cdot 100\% = 16,98\%.$$

Фактичний відрядний заробіток: $0,2 \cdot 978 = 195,6$ грн.

Визначаємо розмір премії:

$$(0,2 + 0,0115 \cdot 16,98) \cdot 195,6 = 77,31 \text{ грн.}$$

Загальний заробіток складе: $195,6 + 77,31 = 272,91$ грн.

7. Трудомісткість виробничої програми розподілена за розрядами на плановий рік таким чином: 1-й розряд – 10 тис. нормо-год; 2-й розряд – 15; 3-й розряд – 35; 4-й розряд – 70; 5-й розряд – 50; 6-й розряд – 20 тис. нормо-год. Установлені такі тарифні коефіцієнти за розрядами: 1 – 1; 2 – 1,08; 3 – 1,2; 4 – 1,35; 5 – 1,53; 6 – 1,8. Визначити середній розряд робіт і середній тарифний коефіцієнт.

Розв'язання.

$$P_c = \frac{\sum PT}{\sum T} = \frac{\sum PЧ_p}{\sum Ч_p} = \frac{1 \cdot 10 + 2 \cdot 15 + 3 \cdot 35 + 4 \cdot 70 + 5 \cdot 50 + 6 \cdot 20}{10 + 15 + 35 + 70 + 50 + 20} = 3,975;$$

$$K_c = \frac{\sum KT}{\sum T} = \frac{\sum KЧ_p}{\sum Ч_p} = \frac{1 \cdot 10 + 1,08 \cdot 15 + 1,2 \cdot 35 + 1,35 \cdot 70 + 1,53 \cdot 50 + 1,8 \cdot 20}{10 + 15 + 35 + 70 + 50 + 20} = 1,376.$$

8. Тарифна ставка 1-го розряду дорівнює 65 коп. Визначити тарифний коефіцієнт, якщо середня тарифна ставка дорівнює 90 коп. Визначити середню тарифну ставку, якщо середній тарифний коефіцієнт дорівнює 1,69.

Розв'язання.

$$K_c = \frac{C_c}{C_{c1}} = \frac{90}{65} = 1,3846; C_c = C_{c1} \cdot K_c = 0,65 \cdot 1,69 = 1,10 \text{ грн.}$$

9. Слюсар-ремонтник, праця якого оплачується за непрямою відрядною системою оплати праці, обслуговує трьох основних робітників. Його денна тарифна ставка складає 8 грн, змінна норма виробітку робітників, яких він обслуговує, – по 10 виробів. Фактично основними робітниками виготовлено за місяць 700 виробів. Визначити місячну зарплату слюсаря-ремонтника.

Розв'язання.

$$P_{на} = \frac{C_{дн}}{\sum_{i=1}^n H_{вир_i}} = \frac{8}{3 \cdot 10} = 0,27 \text{ грн.}$$

$$З_n = P_{на} \cdot H_{вир.за_місяць} = 0,27 \cdot 700 = 189 \text{ грн.}$$

10. У цеху машинобудівного заводу працюють: 50 чоловік – 2-го розряду (погодинна тарифна ставка – 70 коп.), 70 чол. – 3-го (погодинна тарифна ставка – 78 коп.), 90 – 4-го (погодинна тарифна ставка – 88 коп.), 80 – 5-го (погодинна тарифна ставка

- 100 коп.), 70 - 6-го (погодинна тарифна ставка - 117 коп.), 30 - 7-го (погодинна тарифна ставка - 123 коп.), 20 - 8-го розряду (погодинна тарифна ставка - 131 коп.). Визначити середню тарифну ставку.

Розв'язання.

$$C_c = \frac{0,7 \cdot 50 + 0,78 \cdot 70 + 0,88 \cdot 90 + 1 \cdot 80 + 1,17 \cdot 70 + 1,23 \cdot 30 + 1,31 \cdot 20}{50 + 70 + 90 + 80 + 70 + 30 + 20} =$$

$$= \frac{393,8}{410} = 0,96 \text{ грн/год.}$$

11. На підприємстві робітникам установлені доплати за професійну майстерність. За розмірами доплат робітники розподілені таким чином: 100 робітникам установлені доплати в розмірі 12% тарифної ставки, 150 - 16%, 110 - 20%, 50 - 24%. Визначити середній розмір доплати за професійну майстерність.

Розв'язання.

$$D_{\text{п.к}} = \frac{100 \cdot 0,12 + 150 \cdot 0,16 + 110 \cdot 0,2 + 50 \cdot 0,24}{100 + 150 + 110 + 50} \cdot 100\% =$$

$$= \frac{70}{410} \cdot 100\% = 17,07\%.$$

Завдання для самостійного розв'язання за темами курсу

Продуктивність та ефективність праці

1. Комплексна бригада в складі 40 чоловік видобула за місяць 5000 т вугілля. Визначити денний виробіток одного робітника.

2. Валовий внутрішній продукт у сфері матеріального виробництва склав 863 млн грн, матеріальні витрати – 500 млн грн, а чисельність робітників – 76,8 млн чол. Визначити продуктивність суспільної праці.

3. За п'ять років вироблений національний дохід країни збільшився на 25,5%, а чисельність зайнятих у галузях матеріального виробництва – на 1%. Визначити зростання продуктивності праці за цей період.

4. За п'ять років продуктивність праці в промисловості зростає на 25%, у будівництві – на 21%, на залізниці – на 12%. Визначити середньорічні темпи зростання продуктивності праці в зазначених галузях.

5. Товарна продукція підприємства склала за місяць 846 тис. грн, залишки незавершеного будівництва зросли на 637 тис. грн. Середньооблікова чисельність робітників – 324 чол. Визначити середній виробіток на одного робітника товарної та валової продукції.

6. У цеху за звітний період нормовані витрати праці відрядників склали: по токарних роботах – 40 тис. нормо-год, по фрезерувальних – 60 тис. нормо-год, по стругальних – 48 тис. нормо-год. Середній рівень виконаних норм – 115%. Витрати праці робітників, що зайняті на погодинних роботах із зазначених видів робіт, склали відповідно 5, 7 і 2 тис. нормо-год. Коефіцієнт неврахованих робіт складає 1,005. Визначити технологічну трудомісткість програми цеху за видами робіт і в цілому по цеху.

7. Визначити фактичну технологічну трудомісткість (у люд.-год) складання верстатів А, Б і В на основі таких даних: 1) нормована трудомісткість складання верстата А – 1885 нормо-год, верстата Б – 1805 нормо-год, верстата В – 4652 нормо-год; 2) середній процент виконання норм виробітку по цеху складає 138,6%; 3) річна програма випуску: верстатів А – 119 шт., Б – 139 шт., В – 30 шт.

8. У цеху з погодинною формою оплати праці робітників протягом року впроваджені такі заходи: 1) з 1 січня механізовано транспортування заготовок і готових виробів, на якому зайнято 50 робітників, продуктивність праці робітників зросла на 15%; 2) з 1 квітня запроваджено засоби малої механізації, унаслідок чого у 80 чоловік, що зайняті на ремонтних роботах, продуктивність праці підвищилася на 25%. Визначити зниження трудомісткості для кожного заходу та зростання продуктивності праці в цеху, якщо в ньому працює 600 чоловік.

9. Підприємство планує ввести в дію 30 верстатів, продуктивність яких у 3 рази вища за продуктивність існуючих. На початок планового періоду парк верстатів налічує 300 одиниць. Існує 2 можливості: або замінити 30 старих верстатів на нові, або розширити парк на 30 нових верстатів. Визначити, який із варіантів більш ефективний із погляду зростання продуктивності праці.

10. На підприємстві виготовляються 2 вироби: А і Б. Річна програма виробу А складає 8 тис. шт., виробу Б – 20 тис. шт. Поточні витрати праці на один виріб А – 120 нормо-год, на один виріб Б – 90 нормо-год. Реалізація плану організаційно-технічних заходів знижує трудомісткість виробу А на 8%, виробу Б – на 4%. Внутрішньозмінні втрати робочого часу в плановому періоді передбачається знизити на 50% (у базисному році вони склали 12% при 8-годинному робочому дні та 5-денному робочому тижні). Передбачається також збільшити кількість робочих днів у плановому періоді з 232 до 236. Питома вага основних робітників у загальній чисельності складає 0,55. Визначити зростання продуктивності праці робітників на підприємстві в плановому періоді.

11. На підприємстві в базисному періоді втрати від браку склали 0,5%; у плановому періоді їх передбачається скоротити на 50%. Вихідна чисельність робітників – 4320 чол., сумарна економія чисельності робітників, що розрахована на попередніх етапах (унаслідок структурних змін, запровадження заходів технічного прогресу та організаційних заходів), складає 177 чол. Визначити економію чисельності внаслідок скорочення втрат від браку.

Організація праці

1. Розрахувати $t_{осн}$, $t_{штк}$, $H_{вир}$ на токарну обробку вала довжиною 400 мм, якщо довжина врізання та перебігу інструмента – 6,5 мм, припуск на обробку – 6 мм, глибина різання – 3 мм, $n = 420$ об/хв, подача – 0,5 мм/об. Допоміжний час становить 1,5 хв на деталь, час на обслуговування – 3%, час на відпочинок та особисті потреби – 7% від оперативного часу. Тривалість зміни – 8 год, підготовчо-завершальний час за зміну – 16 хв.

2. Розрахувати $t_{осн}$ на відрізування заготовки несучільного перерізу із зовнішнім діаметром 100 мм, внутрішнім – 40 мм та прорізання канавки глибиною 10 мм при тому самому режимі роботи верстата. Подача становить 0,25 мм/об, $n = 190$ об/хв.

3. Розрахувати $t_{осн}$, $t_{штк}$, $H_{вир}$ за 8-годинну робочу зміну, якщо час основної роботи, що виконується вручну, складає 12 хв, час допоміжної роботи становить 6 хв на деталь, норматив на обслуговування і відпочинок – 10% від оперативного часу, підготовчо-завершальний час на 16 однакових операцій – 10 хв.

4. Розрахувати норму штучного часу в умовах масового виробництва, якщо основний час обробки деталі становить 30 хв, допоміжний час – 10 хв, час на перехід – 2% від основного часу, час на обслуговування – 1,5%, час на відпочинок – 4%, на особисті потреби – 2% від оперативного часу.

5. Розрахувати норму на фрезерування площини довжиною 430 мм, якщо величина врізання фрези – 5,1 мм, перебіг – 3 мм, кількість проходів – 3. Подача складає 118 мм/хв, допоміжний час – 2,1 хв. Підготовчо-завершальний час на партію з 8 деталей складає 12 хв, час на відпочинок та обслуговування – 9% від оперативного часу.

6. Визначити норму виробітку за зміну при її тривалості 8 год, оперативному часі обробки деталі 10 хв. Час на обслуговування становить 3,5%, час на відпочинок – 3%, на особисті потреби – 2% від оперативного часу. Підготовчо-завершальний час складає 20 хв за зміну. Передбачається підвищити норму виробітку на 20%. Визначити, як це позначиться на нормі часу.

7. Розрахувати $t_{осн}$, $t_{штк}$, $t_{штк}$ на свердління п'яти отворів у кожній деталі діаметром 20 мм та глибиною 30 мм, якщо довжина врізання та перебігу свердла складає по 3 мм, подача – 0,6 мм/хв, кількість обертів свердла за хвилину – 160, підготовчо-заверша-

льний час на партію – 12 хв, час на відпочинок та обслуговування складає 8% від оперативного часу. Допоміжний час дорівнює 1,8 хв, кількість деталей у партії – 30 штук.

8. Розрахувати $t_{оск}$, $t_{шт}$, $t_{штк}$ та сумарний час на партію деталей з 50 штук при їх обробці на стругальному верстаті: ширина стругання в напрямку подачі складає 320 мм, перебіг різця – 45 мм, $n = 16$ подвійних ходів, подача – 1,1 мм/хід. Припуск на обробку становить 9 мм, глибина стругання – 3 мм, час на встановлення і зняття деталі – 2,8 хв, час на обслуговування, відпочинок та особисті потреби – 10% від оперативного часу. Тривалість зміни – 8 год, підготовчо-завершальний час на партію – 14 хв. Визначити також норму виробітку на зміну за таких умов.

9. Визначити норму багатOVERSTATного обслуговування верстатів із різною тривалістю виробничого циклу, якщо сумарний час машинної роботи всіх верстатів дорівнює 850 хв, сумарний час зайнятості робітників – 96 хв, $K_{ож} = 0,8$.

10. Розрахувати норму штучно-калькуляційного часу на фрезерування деталі довжиною 320 мм, якщо величина врізання та перебігу інструмента – 4 мм, кількість проходів – 2, подача – 118 мм/хв, допоміжний час складає 1,4 хв, час на перехід – 0,5 хв, підготовчо-завершальний час на партію із 17 деталей – 14 хв, час на відпочинок та обслуговування складає 6% від оперативного часу.

11. Визначити норму багатOVERSTATного обслуговування верстатів-дублерів та час простою верстатів при обслуговуванні за схемою «з очікуванням», якщо $t_{ма} = 30$ хв, $t_j = 7$ хвилин, $K_{ож} = 0,95$.

12. Розрахувати норми чисельності виробничих майстрів у цеху, якщо норма управління на одного майстра 28 чол., чисельність робітників у базовому році була 600 чол., обсяг виробництва в плановому році зросте на 10%, а продуктивність праці робітників на 7%.

13. Розрахувати чисельність працівників загального відділу установи, якщо місячний обсяг документообороту 5330 одиниць, з них документів, що потребують контролю та відповіді, – 1550, інформаційних – 3780. Нормативи часу на опрацювання одного документа, що потребує контролю та відповіді, – 0,5 люд.-год, інформаційного – 0,2 люд.-год. Реальний фонд робочого часу за рік на одного робітника складає 1800 год.

14. Обсяг робіт із середнього та поточного ремонту обладнання на підприємстві становить 2455 одиниць ремонтної складності. Розрахувати середню облікову норму чисельності ремонтного персоналу, якщо реальний фонд робочого часу на 1 робітника за рік становить 1820 годин, а середня трудомісткість однієї одиниці ремонтної складності для середнього та поточного ремонтів становить 46,7 нормо-год.

15. Трудомісткість усіх робіт з поточного ремонту обладнання – 20 тис. нормо-год за місяць. Визначити норму чисельності ремонтних робітників, якщо цех працює 22 дні по 8 год.

16. Розрахувати норму чисельності основних виробничих робітників, що обслуговують автоматичні лінії з виробництва деталей, якщо за нормативом кожну з ліній мають обслуговувати 6 чоловік, коефіцієнт змінності – 1,4; кількість ліній – 10.

17. Розрахувати кількість виробничих бригад, які повинен обслуговувати один розподільник робіт, якщо середній час на обслуговування однієї бригади складає 45 хв, час на переходи по цеху та оформлення документації – 30 хв за зміну, підготовчо-завершальний час і час на відпочинок та особисті потреби – 34 хв.

Політика доходів і оплата праці

1. Праця ремонтного слюсаря 5-го розряду (погодинна ставка – 78 коп.) оплачується за погодинно-преміальною системою. Премія в розмірі 15% заробітку нараховується за умови виконання нормованого завдання. Слюсар відпрацював 178 год, виконав обсяг робіт з ремонту 195 нормо-год. Виконання робіт за нормованим завданням передбачалося на 105%. Визначити заробітну плату слюсаря за розрахунковий місяць.

2. Робітник 5-го розряду виготовив за місяць 400 деталей за нормою часу на одну деталь 0,5 нормо-год. Відпрацьований час – 176 год, погодинна тарифна ставка – 100 коп. Оплата праці проводиться за прямою відрядною системою. Визначити пряму відрядну розцінку на одиницю продукції, відрядний заробіток, коефіцієнт відрядного приросту.

3. Визначити місячну заробітну плату робітника, що працює за відрядно-преміальною системою, якщо норма часу на виготовлення одного виробу складає 0,9 нормо-год, відрядна розцінка – 55,4 коп, виготовлено за місяць 240 виробів. За виконання норми виробітку встановлена премія в розмірі 20% відрядного заробітку, а за кожний процент перевиконання – у розмірі 1,5%

відрядного заробітку. Відпрацьовано 21 робочий день при 8-годинній тривалості робочого дня.

4. Інструментальник 5-го розряду (погодинна тарифна ставка становить 86 коп.) відпрацьовав за місяць 184 години. За професійну майстерність йому встановлена надбавка в розмірі 20% тарифної ставки. Протягом 10 днів він виконував роботи за відсутнього постачальника інструмента 3-го розряду (погодинна тарифна ставка – 61 коп.). Визначити заробітну плату інструментальника за розрахунковий місяць.

5. Положенням про преміювання за зниження браку продукції передбачається, що за кожну 0,1% зменшення браку виплачується премія в розмірі 0,7% погодинної заробітної плати. За місяць бригада відпрацьовала 680 люд.-год із середньою погодинною тарифною ставкою 71 коп, і виконала нормоване завдання за обсягом випуску продукції. За планом брак передбачений 5%, фактично він знижений до 2,2%. Розрахувати загальну суму заробітної плати бригади та питому вагу тарифу в заробітній платі за розрахунковий місяць.

6. Визначити загальну суму заробітку робітника, праця якого оплачується за відрядно-прогресивною системою, якщо він за місяць (23 зміни по 7,6 год) виготовив і здав 186 виробів за нормою часу на одиницю 1,1 люд.-год, при погодинній тарифній ставці – 80,3 коп. Вироби, виготовлені понад норму, оплачуються за подвійними розцінками.

7. Планова чисельність робітників – 800 чоловік. З них для 200 робітників встановлені доплати за умови праці в розмірі 4%, для 150 – у розмірі 12%, для 200 – 16%, для 250 – у розмірі 24%. Річний тарифний фонд заробітної плати складає 1118,7 тис. грн. Визначити середній розмір доплат за умови праці, загальну суму доплат за умови праці, річний тарифний фонд заробітної плати з урахуванням доплат за умови праці.

8. Трудомісткість виробничої програми розподілена за розрядами на плановий рік таким чином: 1-й розряд – 11 тис. нормо-год; 2-й розряд – 25; 3-й розряд – 85; 4-й розряд – 70; 5-й розряд – 98; 6-й розряд – 30 тис. нормо-год. Установлені такі тарифні ставки за розрядами: 1-й – 0,65 грн; 2-й – 0,70; 3-й – 0,78; 4-й – 0,88; 5-й – 1,00; 6-й – 1,17. Визначити середній розряд робіт і середню тарифну ставку.

9. Визначити розмір премії бригаді слюсарів-ремонтників, якщо в результаті дострокового виконання акордного завдання досягнута економія від зниження собівартості робіт у розмірі

1865 грн, фонд прямої відрядної заробітної плати всієї бригади складає 3658 грн, на преміювання спрямовується 70% суми зниження собівартості.

10. Трудомісткість річної виробничої програми верстатних робіт на унікальному устаткуванні складає 250, 370, 180, 540 та 210 тис. нормо-годин за різними групами обладнання. Розряди робіт відповідно до груп обладнання такі: 4-й (погодинна тарифна ставка – 0,88 грн), 5-й (погодинна тарифна ставка – 1,00 грн), 6-й (погодинна тарифна ставка – 1,17 грн), 7-й (погодинна тарифна ставка – 1,23 грн) та 8-й (погодинна тарифна ставка – 1,31 грн). Визначити середній розряд робіт, річний тарифний фонд заробітної плати робітників з відрядною оплатою праці.

11. Розрахувати середній розряд робіт, середню тарифну ставку та прямий місячний заробіток (персонально та на дільниці друкарні) робітників поліграфічного підприємства, праця яких оплачується за погодинною формою за такими годинними тарифними ставками:

12. Чисельність робітників і відпрацьований за місяць час такі: 6-й розряд – 2 чол. і 311 люд.-год; 5-й розряд – 3 чол. і 504 люд.-год; 4-й розряд – 6 чол. і 998 люд.-год; 3-й розряд – 4 чол. і 685 люд.-год.

Розряд	1-й	2-й	3-й	4-й	5-й	6-й
Погодинна тарифна ставка, коп.	50	55	61	68	78	91

Список використаної та рекомендованої літератури

1. Адамчук В.В., Ромашов О.В., Сорокина М.Е. Экономика и социология труда: Учебник для вузов. – М.: ЮНИТИ, 2001. – 407 с.
2. Анализ хозяйственной деятельности предприятия: Учеб. пособие / Г.В. Савицкая. – 6-е изд., перераб. и доп. – Минск: Новое знание, 2001. – 704 с. – (Экономическое образование).
3. Богиня Д.П., Грیشнова О.А. Основи економіки праці: Навч. посібник. – К.: Знання-Прес, 2000. – 313 с.
4. Буряк П.Ю., Карпінський Б.А., Григор'єва М.І. Економіка праці і соціально-трудова відносина: Навчальний посібник. – К.: Центр навчальної літератури, 2004. – 440 с.
5. Владимирова Л.П. Экономика труда: Учебное пособие. – М.: Издательский дом «Дашков и К^о», 2000. – 220 с.
6. Генкин В.М. Введение в метаэкономику и основания экономических наук: Курс лекций. – М.: Изд-во «НОРМА», 2002. – 384 с.
7. Генкин В.М. Экономика и социология труда: Учебник для вузов. – М.: Изд. группа «НОРМА – ИНФРА-М», 1999. – 384 с.
8. Генкин В.М., Петреченко П.Ф., Бухалков М.И. и др. Нормирование труда: Учебник для студентов вузов / Под ред. В.М. Генкина. – М.: Экономика, 1985. – 272 с.
9. Горелов И.А. Экономика трудовых ресурсов. – М.: Высшая школа, 1980. – 191 с.
10. Джаин И.О. Оценка трудового потенциала: Монография. – Сумы: ИТД «Университетская книга», 2002. – 250 с.
11. Есинова Н.И. Экономика труда и социально-трудова отношения: Учеб. пособие. – К.: Кондор, 2003. – 464 с.
12. Єсінова Н.І. Економіка праці: Навчальний посібник. – Х.: Вид. група «Академія», 1999. – 176 с.
13. Завіновська Г.Т. Економіка праці: Навч.-метод. посібник для самост. вивч. дисц. – К.: КНЕУ, 2001. – 158 с.
14. Завіновська Г.Т. Економіка праці: Навч. посібник. – К.: КНЕУ, 2003. – 300 с.
15. Закон України «Про зайнятість населення» // Закони України. – Т. 1. – К., 1996. – С. 252–268.
16. Закон України «Про колективні договори і угоди» // Закони України. – Т. 6. – К., 1997. – С. 5–11.
17. Закон України «Про оплату праці» // Закони України. – Т. 8. – К., 1997. – С. 210–218.

18. Зущина Г.М., Костин Л.Л. Трудовые ресурсы и трудовой потенциал общества. – М., 1996.
19. Калина А.В. Економіка праці: Навч. посіб. – К.: МАУП, 2004. – 272 с.
20. Карпіщенко О.І., Прокопенко О.В., Сотник І.М., Карпіщенко Т.О. Економіка праці: Навч. посібник. – Суми: Вид-во Сумського державного університету, 2003. – 132 с.
21. Качан С.П., Шушпанов Д.Г. Управління трудовими ресурсами: Навч. посібник. – К.: Вид. дім „Юридична Книга”, 2003. – 258 с.
22. Ким М.Н. Трудовой потенциал и занятость. – Х., 1993.
23. Ким М.Н. Трудовой потенциал: формирование, использование, управление: Учебное пособие. – Х.: ХНУ им. В.Н. Каразина, 2003. – 250 с.
24. Кодекс законів про працю України. – К.: Парламентське вид-во, 2003. – 108 с.
25. Конституція України. – 1996.
26. Любушин Н.П., Лещева В.Б., Дьякова В.Г. Анализ финансово-экономической деятельности предприятия: Учеб. пособие для вузов / Под ред. проф. Н.П. Любушина. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2002. – 471 с.
27. Мировая экономика: Учебное пособие для вузов / Под ред. проф. И.П. Николаевой. – 2-е изд., перераб. и доп. – М: ЮНИТИ-ДАНА, 2000. – 575 с.
28. Научная организация и нормирование труда в машиностроении: Учебник для студентов машиностроительных специальностей вузов / С.М. Семенов, Н.А. Сероштан, А.А. Афанасьев и др.; Под общ. ред. С.М. Семенова. – М.: Машиностроение, 1991. – 240 с.
29. Научная организация труда в машиностроении: Учеб. пособие / И.М. Разумов, С.В. Смирнов, Л.А. Глаголева; Под ред. И.М. Разумова и С.В. Смирнова. – М.: Высшая школа, 1998. – 272 с.
30. Никитин А.В. Сборник задач по экономике, нормированию и организации труда в промышленности: Учебное пособие для вузов / Под ред. П.Ф. Петреченко. – 3-е изд., перераб. и доп. – М.: Экономика, 1990. – 196 с.
31. Организация, планирование и управление предприятием машиностроения: Учебник для студентов машиностроительных специальностей вузов / И.М. Разумов, Л.А. Глаголева, М.И. Ипатов, В.П. Ермилов. – М.: Машиностроение, 1982. – 544 с., ил.
32. Петюх В.М. Ринок праці: Навч. посібник. – К.: КНЕУ, 1999. – 288 с.
33. Петюх В.М. Ринок праці та зайнятість. – К.: КНЕУ, 1997. – 201 с.
34. Про сприяння зайнятості та захист від безробіття: Конвенція МОП 168 від 23 червня 1998 р.
35. Производительность труда – важнейший фактор повышения эффективности производства / Под ред. П.А. Хромова. – М.: Наука, 1982. – 247 с.
36. Рональд Дж., Эренберг Р. Современная экономика труда: теория и государственная политика. – М.: Изд-во МГУ, 1996. – 800 с.

37. Рофе А.И. Экономика и социология труда: Учеб. пособие. – М.: МИК, 1996.
38. Рофе А.И. Научная организация труда: Учеб. пособие. – М.: МИК, 1998.
39. Рофе А.И., Стрейко В.Т., Збышко Б.Г. Экономика труда: Учебник для вузов / Под ред. проф. А.И. Рофе. – М.: Изд-во «МИК», 2000. – 248 с.
40. Слезингер Г.Э. Труд в условиях рыночной экономики: Учеб. пособие. – М.: ИНФРА-М, 1996. – 336 с.
41. Соколенко С.І. Глобалізація і економіка України. – К.: Логос, 1999. – 568 с.
42. Справочник нормировщика / А.М. Ахумов, Б.М. Генкин, Н.Ю. Иванов и др.; Под ред. А.В. Ахумова. – Л.: Машиностроение, Ленинград. отд., 1990. – 458 с.
43. Статистичний щорічник України за 2004 рік. – К.: Вид-во «Консультант», 2005. – 588 с.
44. Ткаченко Н.М. Бухгалтерский финансовый учет на предприятиях Украины: Учебник для вузов. – 7-е изд., доп. и перераб. – К.: АСК, 2004. – 864 с.
45. Управление трудовыми ресурсами: Справочное пособие / О.П. Апостолов, Л.С. Влехман, Г.Х. Гендлер и др.; Под общ. ред. В.П. Косынка. – М.: Экономика, 1987. – 343 с.
46. Управление трудовыми ресурсами: Справочное пособие / Под ред. Л.А. Костина. – М.: Экономика, 1987. – 343 с.
47. Фінансово-економічний аналіз: Підручник / П.Ю. Буряк, М.В. Римар, М.Т. Вець та ін.; Під заг. ред. П.Ю. Буряка, М.В. Римара. – К.: ВД „Професіонал”, 2004. – 528 с.
48. Чингос, Питер Т. Оплата по результату. Из опыта оплаты труда персонала в США: Пер. с англ. – М.: Изд. дом «Вильямс», 2004. – 416 с.
49. Швиданенко Г.О., Олексюк О.І. Сучасна технологія діагностики фінансово-економічної діяльності підприємства: Монографія. – К.: КНЕУ, 2002. – 192 с.
50. Экономика труда и социально-трудовые отношения / Под ред. Г.Г. Меликьяна и Р.П. Колосовой. – М., 1996.
51. Экономика труда: Учебник для вузов / Под ред. Г.Р. Погосяна, Л.И. Жукова. – М.: Экономика, 1991. – 304 с.
52. Эренберг Р. Современная экономика труда. – М.: Изд-во МГУ, 1996. – 80 с.

Навчальне видання

Карпіщенко Олексій Іванович

**Економіка праці
та соціально-трудові відносини**

Навчальний посібник

Директор видавництва Р.В. Кочубей
Головний редактор В.І. Кочубей
Технічний редактор Н.Ю. Курносова
Дизайн обкладинки і макет В.Б. Гайдабрус
Комп'ютерна верстка О.І. Молодецька

Підписано до друку 08.06.06

Формат 60x90 ¹/₁₆. Папір офсетний. Гарнітура Скулбук.
Друк офсетний. Ум. друк. арк. 16.5. Обл.-вид. арк. 16.6
Тираж 1000 прим. Замовлення № 1674

ТОВ «ВТД «Університетська книга»
40030, м. Суми, вул. Кірова, 27
E-mail: publish@book.sumy.ua

Відділ реалізації
Тел./факс: (0542) 21-26-12, 21-13-57
E-mail: info@book.sumy.ua

Свідоцтво про внесення суб'єкта видавничої справи
до Державного реєстру видавців, виготівників і розповсюджувачів
видавничої продукції ДК № 489 від 18.06.2001

Надруковано відповідно до якості наданих діапозитивів
у друкарні «Принт-Лідер»
Україна, 61070, м. Харків, вул. Рудика, 8



Моделювання та прогнозування економічних процесів

Навчальний посібник

Насьяненко В.О., Старченко Л.В.

2006. 185 с. Палітурка

Рекомендовано МОН України

ISBN 966-680-266-X

Управління державою, виробництвом та іншими складними об'єктами має забезпечувати вибір оптимальних рішень. Необхідність ефективного прогнозування підтверджується багатомільярдними збитками, від яких щорічно потерпають навіть передові компанії світу.

Даний навчальний посібник розглядає сучасні методи економічного прогнозування та моделювання.

Для викладачів і студентів економічних спеціальностей, а також для тих, хто вивчає економічні дисципліни на неекономічних спеціальностях. Книга може бути використана спеціалістами і керівниками підприємств.

Частина I

Тема 1. Прогнозування: сутність, предмет і об'єкт

Тема 2. Методичні підходи до економічного прогнозування

Тема 3. Система економічного і соціального прогнозування

Тема 4. Методи технічного аналізу

Тема 5. Екстраполяційні методи

Тема 6. Експертні методи прогнозування

Частина II

Тема 7. Моделювання економічного розвитку

Тема 8. Моделі окремих галузей економіки

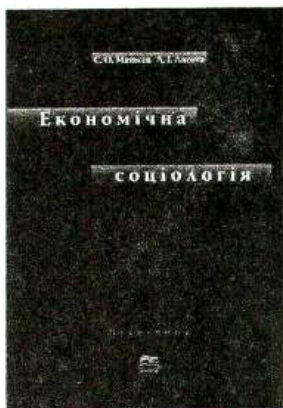
Тема 9. Економічні моделі

Тема 10. Глобальне моделювання

Практикум

Список літератури

Додаток



Економічна соціологія

Підручник

Матвеев С.О., Лясота Л.І.

2006. 184 с. Палітурка

Рекомендовано МОН України

ISBN 966-680-246-5

Розглядаються найбільш важливі проблеми економічної соціології, її специфіка, основні категорії й парадигми. На базі широкого використання зарубіжної та вітчизняної літератури аналізуються такі проблеми, як історія економіко-соціологічної думки, сутність економіки як соціальної системи, економічні інститути та їх зміни, власність та її види, ринок та ринкові відносини, споживання як колективна поведінка, економічна культура, господарські ідеології, різновиди господарських систем і т.ін. Містить питання для самоконтролю та широку бібліографію.

Для студентів економічних і соціологічних спеціальностей вищих навчальних закладів.

Тема 1. Предмет економічної соціології

Тема 2. Основні віхи в розвитку економіко-соціологічної думки

Тема 3. Господарська мотивація і типи раціональності

Тема 4. Економіка як соціальна система

Тема 5. Соціологічний аналіз економічних інститутів

Тема 6. Соціологічний аналіз ринку

Тема 7. Соціологія науково-технічного прогресу та економічного зростання

Тема 8. Соціологія споживання

Тема 9. Соціологічний аналіз господарських ідеологій

Тема 10. Економічна культура

Тема 11. Господарська система України

Список використаної і рекомендованої літератури



Розглянуто основні фактори енергетичного виробництва, шляхи їх ефективного використання, механізми формування собівартості енергетичної продукції та питання її ціноутворення. Приділено увагу оцінці економічної ефективності господарських заходів в енергетиці, досліджено проблеми планування та прогнозування макроенергетичних показників, формування структури державного управління енергетичною галуззю.

Подано тлумачення спеціальних термінів і понять, розкриваються найважливіші закономірності і взаємозв'язки в розвитку механізмів економіки енергетики. Аналізуються особливості функціонування енергетичного комплексу України та розвинених країн.

Призначений для підготовки бакалаврів енергетичних спеціальностей, може бути корисним для викладачів, фахівців з питань економіки енергетики.

Економіка енергетики

Навчальний посібник

Мельник Л.Г., Карінцева О.І., Сотник І.М.
2006. 238 с. Палітурка

Рекомендовано МОН України
ISBN 966-680-249-X

Розділ 1. Особливості розвитку і місце сучасної енергетики в структурі народного господарства країни

Розділ 2. Основний капітал в енергетиці

Розділ 3. Оборотний капітал енергетики

Розділ 4. Трудові ресурси в енергетиці

Розділ 5. Собівартість енергетичної продукції

Розділ 6. Ціноутворення в енергетиці

Розділ 7. Економічна ефективність господарських заходів в енергетиці

Розділ 8. Система державного регулювання енергетики в Україні

Розділ 9. Основи функціонування енергетичного ринку

Розділ 10. Енергетичний баланс народного господарства країни

Розділ 11. Прогнозування в енергетиці

Висновки

Глосарій



Матеріал, викладений у навчальному посібнику, відбиває вплив об'єктивних економічних законів на діяльність суб'єктів господарювання. У книзі розглянуто системи взаємопов'язаних факторів виробництва і реалізації продукції; проаналізовано інструментарій, що забезпечує порівнянню вартісну оцінку затрат і результатів діяльності, приділено увагу питанням пошуку і реалізації діяльності найбільш ефективних напрямків розвитку підприємств в умовах невизначеності. Для викладачів і студентів економічних спеціальностей, а також для тих, хто вивчає економічні дисципліни на неекономічних спеціальностях. Книга може бути використана спеціалістами і керівниками підприємств.

Економіка підприємства

Навчальний посібник

Під заг. ред. д.е.н., проф. Л.Г. Мельника
2004. 656 с. Палітурка
45,00 грн.

Рекомендовано МОН України
ISBN 966-680-156-6

Частина I. Підприємство та фактори його виробничої діяльності

Поняття про підприємство та основи його організації. Трудові фактори. Основний капітал. Оборотний капітал. Природні фактори. Інформаційні фактори. Нематеріальні активи

Частина II. Витрати та результати діяльності підприємства

Витрати підприємства. Собівартість продукції. Фактор часу і його вплив на економічні показники. Економічна ефективність. Невизначеність і ризик у діяльності сучасного підприємства. Основи фінансової діяльності підприємства. Облік фінансової та господарської діяльності підприємства

Частина III. Основи управління і планування діяльності підприємства

Механізм і методи управління підприємством. Механізм і методи управління підприємством. Маркетингова діяльність на підприємстві. Цінова політика підприємства. Планування діяльності підприємства. Основи зовнішньоекономічної діяльності підприємства

Частина IV. Економічні основи розвитку підприємства

Основи зовнішньоекономічної діяльності підприємства. Обґрунтування рішень з розвитку підприємств. Інноваційна діяльність і інноваційний розвиток підприємств. Інвестиційна діяльність на промисловому підприємстві. Антикризисове управління підприємством. Економічна безпека підприємства

Висновки

Глосарій

Російсько-українсько-англо-німецький словник економічних термінів



Бухгалтерський облік

Навчальний посібник
Гольцова С.М., Пліус І.Й.
2006. 255 с. Палітурна

Рекомендовано МОН України
ISBN 966-680-231-7

Навчальний посібник створено відповідно до програми курсу «Бухгалтерський облік». У ньому розглянуто теоретичні основи бухгалтерського обліку, який ґрунтується на статтях Закону «Про бухгалтерський облік та фінансову звітність в Україні» та національних стандартах бухгалтерського обліку. Для закріплення теоретичних основ у навчальному посібнику пропонуються завдання для самостійної роботи і контрольні питання для самоперевірки знань.

Посібник призначений для студентів вищих навчальних закладів економічних спеціальностей і технікумів, а також для тих, хто самостійно вивчає бухгалтерський облік.

Розділ 1. ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ БУХГАЛТЕРСЬКОГО ОБЛІКУ

- Тема 1. Бухгалтерський облік, його сутність і значення
Тема 2. Предмет і метод бухгалтерського обліку
Тема 3. Бухгалтерський баланс як елемент методу бухгалтерського обліку
Тема 4. Система рахунків бухгалтерського обліку
Тема 5. Класифікація та план рахунків бухгалтерського обліку
Тема 6. Оцінка і калькуляція в системі бухгалтерського обліку
Тема 7. Облік основних господарських процесів
Тема 8. Документація та інвентаризація як елементи методу бухгалтерського обліку
Тема 9. Облікові реєстри та форми бухгалтерського обліку
Тема 10. Основи бухгалтерської звітності

Розділ 2. ЗАВДАННЯ ДЛЯ САМОСТІЙНОЇ РОБОТИ

Предмет і метод бухгалтерського обліку. Бухгалтерський баланс як елемент методу бухгалтерського обліку. Система рахунків бухгалтерського обліку. Система рахунків бухгалтерського обліку. Облік основних господарських процесів. Документація та інвентаризація як елементи методу бухгалтерського обліку. Облікові реєстри та форми бухгалтерського обліку

ДОДАТКИ



Финансы в системе бухгалтерского учета

Учебное пособие

Кирсанова Т.А., Рябушка Л.Б.
Под ред. проф. В.Н. Бороноса.
2006. 183 с. Переплет

Рекомендовано МОН Украины
ISBN 966-680-265-1

В учебном пособии рассмотрены вопросы организации финансов в системе бухгалтерского учета.

Основное внимание уделено постановке учета на предприятиях Украины и методологии его ведения в соответствии с

действующим законодательством.

Формы финансовой отчетности (прил. 2–6) представлены на украинском языке.

Предназначено для студентов высших учебных заведений, обучающихся по специальностям «Финансы», «Экономика предприятия», «Маркетинг», «Менеджмент» (специалистов, бакалавров, магистров), работников финансовых, учетных служб предприятий.

Глава 1. Основы теории и практики организации финансов в системе бухгалтерского учета

Глава 2. Учет финансовых активов

Глава 3. Учет запасов

Глава 4. Учет необоротных активов

Глава 5. Учет собственного капитала

Глава 6. Учет обязательств и доходов будущих периодов

Глава 7. Учет финансовых результатов

Список литературы

ПРИЛОЖЕНИЯ

Приложение 1. Положения (стандарты) бухгалтерского учета, разработанные в соответствии с международными стандартами учета и отчетности

Приложение 2. Форма № 1 финансовой отчетности предприятия

Приложение 3. Форма № 2 финансовой отчетности предприятия

Приложение 4

Приложение 5

Приложение 6. План счетов бухгалтерского учета активов, обязательств и хозяйственных операций предприятий и организаций

Приложение 7. Регистры бухгалтерского учета, рекомендованные Министерством финансов Украины



Социально-экономические проблемы информационного общества

Коллективная монография
Под ред. д.э.н., проф. Л.Г. Мельника
2005. 423 с. Переплет

Авторы:

Л.Г. Мельник (Украина), Х.Р. Вэриан (США), В.М. Гец (Украина), В.Л. Иноземцев (Россия), А.А. Чужно (Украина), Р.С. Гасслер (Бельгия), С.А. Дятлов (Россия), С.И. Паринов (Россия) и др.

Международная коллективная монография посвящена исследованию социально-экономических проблем информационного общества. Рассматриваются закономерности, особенности и противоречия формирования информационной экономики и социально-экономических отношений при переходе к постиндустриальной формации.

В книге представлены работы ученых, отстаивающих разные, порой противоположные, точки зрения и представляющих различные научные школы Украины, России, Бельгии, Германии, США.

Введение: На пороге информационного общества

ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЩЕСТВО КАК ОБЩЕСТВО ЗНАНИЙ

ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЩЕСТВО: МЕТОДОЛОГИЯ. ТЕОРИИ. ПРОБЛЕМЫ

ПРОБЛЕМЫ РАЗВИТИЯ СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИХ СИСТЕМ

ПРОБЛЕМЫ УСТОЙЧИВОГО РАЗВИТИЯ

Заключение: Виртуальные строительные блоки информационного общества



Экономика и
информация.
Экономика информации и
информация в экономике

Энциклопедический словарь

Мельник Л.Г.

2005. 384 с. Переплет

ISBN 966-680-173-6

Словарь содержит систематизированную понятийную основу, характеризующую взаимосвязи двух основополагающих категорий современности – *экономики* и *информации*. Представленные термины подобраны таким образом, чтобы относительно полно осветить картину рассматриваемой тематики по следующим направлениям: содержание информационной реальности, свойства и особенности информации как фактора экономической системы, информационная сущность процессов и явлений самой экономики, основные контуры экономической системы формируемого информационного общества. В словарь также включены статьи о людях, деятельность которых в той или иной степени связана с формированием информационно-экономической сферы.

Словарь предназначен для изучения дисциплин, связанных с экономикой информации и информационными системами предприятия. Рекомендуется преподавателям и студентам высших учебных заведений различных уровней аккредитации, а также научным работникам и специалистам предприятий и учреждений.

У ПРОДАЖУ