

Міністерство освіти і науки України  
Сумський державний університет

Карпіщенко О. І.

# **ЕКОНОМІКА ПРАЦІ ТА СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВІ ВІДНОСИНИ**

Підручник

Рекомендовано вченою радою Сумського державного університету



Суми  
Сумський державний університет  
2024

УДК 331.101.26(075.8)  
К 26

Рецензенти:

*В. В. Божкова* – доктор економічних наук, професор Сумського державного педагогічного університету;  
*Л. Г. Мельник* – доктор економічних наук, професор Сумського державного університету

*Рекомендовано до видання  
вченою радою Сумського державного університету  
як підручник  
(протокол № 15 від 29 червня 2023 року)*

**Карпіщенко О. І.**

К 26 Економіка праці та соціально-трудова відносини : підручник. –  
Суми : Сумський державний університет, 2024. – 349 с.  
ISBN 978-966-657-968-6

Підручник містить матеріали відповідно до програми дисципліни «Економіка праці й соціально-трудова відносини». Розглянуто питання формування, розподілу та використання трудових ресурсів, державного регулювання зайнятості населення і соціального захисту, організації праці, нормування праці, організації оплати та стимулювання праці, оцінювання ефективності праці, а також механізм функціонування ринку праці. Наведено зарубіжний досвід розвитку та регулювання соціально-трудова відносин.

Призначений для здобувачів закладів вищої освіти III–IV рівнів акредитації.

**УДК 331.101.26(075.8)**

ISBN 978-966-657-968-6

© Сумський державний університет, 2024

## ЗМІСТ

	С.
Вступ .....	4
Тема 1. Об'єкт, предмет, мета і завдання дисципліни .....	6
Тема 2. Трудові ресурси і трудовий потенціал суспільства .....	17
Тема 3. Праця як сфера життєдіяльності та провідний чинник виробництва .....	49
Тема 4. Ринок праці та його регулювання .....	61
Тема 5. Соціально-трудові відносини зайнятості .....	78
Тема 6. Продуктивність та ефективність праці .....	97
Тема 7. Організація праці .....	112
Тема 8. Нормування праці .....	133
Тема 9. Політика доходів і оплата праці .....	160
Тема 10. Планування праці .....	185
Тема 11. Соціально-трудові відносини як система ....	205
Тема 12. Механізм функціонування системи соціально-трудових відносин: організаційні аспекти .....	228
Тема 13. Соціальне партнерство .....	242
Тема 14. Аналіз, звітність і аудит у сфері праці .....	272
Тема 15. Моніторинг соціально-трудової сфери як інструмент регулювання і вдосконалення соціально-трудових відносин .....	290
Тема 16. Міжнародна організація праці та її вплив на розвиток соціально-трудових відносин .....	305
Приклади тестових завдань.....	320
Список літератури.....	345

## ВСТУП

Принципи ринкової економіки активно виявляються у процесах використання робочої сили, зумовлюють формування системи нових соціально-трудових відносин, організації та оплати праці, формування доходів працівників, зростання рівня та якості життя населення України. В умовах переходу економіки України на ринкові умови функціонування найбільш суттєві зміни відбуваються у сфері соціально-трудових відносин.

В умовах ринку в економіці праці відбуваються принципові зміни. Прискорення розвитку техніки й технології виробництва на основі науково-технічного процесу обумовлює ефективне використання насамперед трудового потенціалу суспільства. Від того, наскільки повно і раціонально використовують трудові ресурси, багато в чому залежать темпи економічного і національного розвитку, ступінь задоволення матеріальних і духовних потреб людей.

Знання основ економіки праці в соціально-трудовій сфері допомагає визначати, аналізувати, розраховувати показники та резерви зростання продуктивності та ефективності праці, джерела формування фонду оплати праці та його ефективного використання на підприємствах, сучасні тенденції розвитку трудового потенціалу, проблеми продуктивної зайнятості та ринку праці; досліджувати механізм функціонування системи соціально-трудових відносин і вплив глобалізаційних процесів на розвиток економіки країни.

У підручнику зроблено спробу комплексного розгляду теоретичних і методологічних основ економіки праці і соціально-трудових відносин із метою формування в майбутніх фахівців з економіки загалом і з економіки праці зокрема системи теоретичних і прикладних знань про категорії, поняття, механізми функціонування ринку праці, забезпечення продуктивності праці на основі наукового підходу до

організації, нормування та стимулювання праці, розвитку соціально-трудових відносин у нашій державі. Вивчення досвіду країн із розвинутою ринковою економікою, діяльності міжнародних організацій у сфері праці і розв'язання соціально-трудових проблем надасть можливість перейти до ринкових методів управління трудовими ресурсами, підвищити рівень ефективності їхнього використання.

Для закріплення вивченого матеріалу після кожного розділу в підручнику наведено питання для самоперевірки та контролю знань. У кінці підручника наведено тести для самостійного виконання.

Підручник може бути корисним не тільки для студентів і викладачів економічних спеціальностей, а також для фахівців, які вивчають проблеми економіки праці та соціально-трудових відносин.

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

# Тема 1

## ОБ'ЄКТ, ПРЕДМЕТ, МЕТА І ЗАВДАННЯ ДИСЦИПЛІНИ

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

Завдяки раціональному використанню праці на підприємстві досягають зниження витрат виробництва, а також за умови раціонального управління трудовими ресурсами на державному рівні досягають їхнього 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 і компетентно визначити вимоги ринку, забезпечити високими доходами висококваліфікованих фахівців.

Широкомасштабний перехід економіки України до ринкових відносин висуває нові вимоги до професійної підготовки та рівня знань економістів у сфері організації, нормування, аналізу соціально-економічних і природно-екологічних проблем праці. У зв'язку з цим перед закладами вищої освіти постала необхідність під час підготовки економічних кадрів істотно переглянути методику та зміст навчальної підготовки спеціалістів вищої кваліфікації. Навчальним планом підготовки бакалаврів і магістрів з еко-

номіки за всіма професійними напрямками передбачено вивчення нормативної дисципліни «Економіка праці та соціально-трудова відносина».

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 та способи удосконалення використання живої та уречевленої праці, механізми їхньої взаємодії.

**Метою** викладання дисципліни «Економіка праці та соціально-трудова відносина» є вивчення студентами теоретико-методологічних і соціально-економічних питань трудових відносин у суспільстві, опанування студентами загальних принципів 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- й мікрорівнях;
- вивчення економічних законів, що регулюють розподільні відносина в ринковій економіці;
- опанування методів вивчення витрат робочого часу, нормування праці;
- з'ясування механізму зростання продуктивності й ефективності праці;
- дослідження механізму соціального партнерства;
- надання студентам ґрунтовних знань із питань оплати праці й регулювання заробітної плати;
- з'ясування механізму регулювання ринку праці та дослідження процесу відтворення робочої сили;
- з'ясування місця і ролі Міжнародної організації праці в урегулюванні соціально-трудова відносин;

– сприяння дослідницькій діяльності, розвиток самостійності й відповідальності студентів.

Цей підручник підготовлено відповідно до програми дисципліни «Економіка праці та соціально-трудова відносина» і містить, на наш погляд, основні розділи і теми, розгляд і вивчення яких дадуть змогу студентам економічних спеціальностей опанувати як теоретичні, так і практичні знання з економіки праці та соціально-трудова відносин. Основну увагу в підручнику приділено показникам використання трудових ресурсів, ефективності використання та нормуванню робочого часу працівників і обладнання, методиці й техніці дослідження витрат робочого часу, звільненню робочої сили, організації оплати праці окремих працівників, бригад працівників, спеціалістів і службовців, впровадженню наукової організації праці (НОП), атестації та раціоналізації робочих місць, питанням зайнятості населення тощо.

У підручнику подано тлумачення спеціальних термінів і понять, розкрито 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 підручнику, містить перелік питань, що є обов'язковими для вивчення. Таке подання матеріалу дає змогу викладачеві і самому студенту перевірити ступінь засвоєння знань із відповідної теми. Підручник призначено насамперед для підготовки бакалаврів і магістрів економічного профілю, проте також може бути корисним для викладачів і всіх, хто цікавиться питаннями економіки праці та соціально-трудова відносин.

**Економіка праці** – міжгалузева, функціональна наукова дисципліна, що вивчає закономірності та економічну ефективність трудових процесів. Функціональними, на



відміну від загальноекономічних і галузевих, називаються такі економічні наукові дисципліни, які досліджують визначене коло проблем (функцію), що наявне 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) із 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 є **об'єктом** економіки праці.

Особливості праці як об'єкта дослідження і вивчення полягають в тому, що, по-перше, праця – це цілеспрямована діяльність людей із створення благ і послуг, яка повинна бути ефективною, раціональною, економічно організованою; по-друге, вона є однією з умов життєдіяльності не лише окремої людини, а й суспільства загалом, чинником функціонування будь-якої установи або підприємства; по-третє її не можна розглядати як товар, оскільки товаром є не вона сама, а послуга праці; і, по-четверте, у процесі праці формується система соціально-трудових відносин, що становлять 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 працю вивчають також інші дисципліни, такі як фізіологія і психологія праці, ергономіка, соціологія праці, трудове право, статистика праці, гігієна праці та ін. Для всіх цих дисциплін праця також є 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, чинники та умови їхньої 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.

Таке трактування предмета розглянутої дисципліни формувалося у вітчизняній вищій школі впродовж багатьох десятиліть. Однак треба 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 досліджують переважно 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-трудова відносин. Глибоке вивчення цих нових соціально-економічних явищ у сфері праці, нових видів соціально-трудова відносин у сукупності поступово сприятиме формуванню нового змісту економіки праці як науки.

Отже, проблеми економіки праці як науки з позиції минулого, теперішнього і майбутнього розподіляються на три блоки. *Перший* – це сукупність соціально-трудова відносин, наукові підходи до методів регулювання яких можуть бути реалізовані в межах традиційного знання (технологія планування персоналу, розроблення тарифних сіток тощо). *Другий блок* – це сукупність соціально-трудова відносин, понятійний апарат яких також відомий, але вони мають суттєво модифікуватися в умовах ринкової

економіки (концепція безпеки та охорони праці та ін.).  
*Третій блок* – це сукупність соціально-трудо­вих відносин, що існували й раніше у плановій економіці (трудо­ві конф­лік­ти, ринок праці тощо).

Цей курс ставить за мету сформува­ти у студентів уявлення про процеси, що відбуваються в соціально-трудо­вій 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;
- оцінювання ефективності праці та її оплати.

Під час визначення 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 на підставі сформульованого нами предмета складається з декількох розділів.

По-перше, досліджують *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 перебувають у безпосередній залежності від кі­лькісних і якісних характеристик населення країни, форм і динаміки його руху (природного, механічного і соціально­го), регіональних особливостей і визначаються економіч­

ними, соціальними, політичними та іншими процесами в суспільстві.

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

По-друге, вивчають, установлюють та обґрунтовують *показники ефективності праці*. Праця як один із чинників виробництва впливає на узагальнювальні показники діяльності підприємств, організацій, установ. Серед таких показників у сфері матеріального виробництва вирішальне значення мають показники прибутку і продуктивності, зокрема продуктивності праці, а на підприємствах і в організаціях бюджетної сфери – показники загальної продуктивності, продуктивності праці та ін.

Від того, якими методами розраховують показники, залежить їхня точність, адекватність вимірюваним параметрам діяльності. Довгі роки в радянській статистиці абсолютизувався показник продуктивності праці як головний узагальнювальний показник ефективності. Таке ставлення до продуктивності праці випливало із трудової теорії вартості, яка декларувала положення про те, що лише «жива» праця є джерелом знову створеної (доданої) вартості товарів (послуг), а сукупні витрати «живої» і «минулої» праці визначають повну вартість (ціну) товарів (послуг). Таке положення спростовується теорією чинників виробництва, теорією граничної корисності, а також законами попиту та пропозиції. Однак це не означає ігнорування показника продуктивності праці, що залишається серед важливих

показників ефективності, змінюються лише методи його вимірювання і визначення.

По-третє, розглядають положення про *організацію праці*, її сутність та 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, досліджують питання встановлення *виміру праці на основі її нормування*: значення і види норм праці і трудових нормативів, структура витрат робочого часу і методи їхнього вивчення, загальні методи нормування праці та її особливості в різних галузях економіки і для різного виду робіт, організація розроблення, перероблення і реалізації норм праці.

По-п'яте, розглядають 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 висвітлено під час розгляду особливостей оплати праці у виробничих бригадах, оплати праці на підприємствах різних організаційно-правових форм.

По-шосте, розкривають питання внутрішньовиробничого *планування праці*, його значення, форм і змісту, зокрема планування трудомісткості виробничої програми, балансу робочого часу одного середньооблікового працівника, кількості персоналу, фонду оплати праці, ефективності виробництва (продуктивності праці).

По-сьоме, доводять необхідність *формування нової системи соціально-трудових відносин*, що має відбутися в сучасному розумінні особливостей праці як об'єкта дослідження та вивчення.

**Значення курсу** економіки праці обумовлено вимогами, які висуває Державний освітній стандарт до фахівців

з економіки праці. Діяльність таких фахівців спрямовано на забезпечення раціонального використання ресурсів праці і підвищення ефективності його організації в різних сферах соціально-економічного життя суспільства. Цього можна досягти орієнтацією під час викладення 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 їхні заступники, провідні і старші фахівці), є такі:

а) економічні служби і підрозділи з праці та заробітної плати, управління персоналом, лабораторії та відділи наукової організації праці й 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, проєктно-конструкторських організацій, вищих навчальних закладів різних рівнів акредитації, що займаються відповідно дослідженням, розробленням 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:**

а) знати трудові відносини; прогнозування, планування та управління ресурсами для праці;

б) знати та вміти використовувати:

– методи і прийоми аналізу економічних показників із праці і заробітної плати, виявлення резервів зростання 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;

в) уміти:

– ухвалювати 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 їхнього 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 їхнім дотриманням, за витратою фондів заробітної плати і матеріального заохочення, проводити тарифікацію робіт і працівників, атестацію працівників;

– визначати потреби підприємств у кількості персоналу, джерела її поповнення, форми підготовки, перепідготовки й підвищення кваліфікації працівників;

– розробляти разом із профспілковою організацією проекти колективних договорів на підприємствах і контролювати виконання прийнятих зобов'язань;

г) опанувати методи:

– наукової організації праці, нормування трудових процесів;

- оцінювання рівня і чинників підвищення продуктивності праці;
- формування та 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 їхню велику значущість для економіки країни, регіонів, галузей і підприємств, що підтверджує значення і самої дисципліни «Економіка праці та соціально-трудова відносини», яка охоплює широке коло знань, пов'язаних з організацією, нормуванням, оплатою, матеріальним стимулюванням, плануванням, аналізом праці, а також із ринком праці, зайнятістю населення, його соціальним захистом.

### **Питання для самоперевірки та контролю**

1. Розкрийте визначення понять об'єкта і предмета дисципліни під час вивчення дисципліни «Економіка праці та соціально-трудова відносини».
2. Якими є основні завдання дисципліни?
3. Назвіть та охарактеризуйте узагальнювальні показники ефективності праці.
4. У чому полягає значення дисципліни «Економіка праці та соціально-трудова відносини» під час підготовки економістів?
5. Що становить об'єкт професійної діяльності економіста з економіки праці?
6. Що повинен знати і вміти економіст з економіки праці?
7. Що вивчає дисципліна «Економіка праці та соціально-трудова відносини»?



## Тема 2

# 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 й сільське в окремі роки наведено в таблиці 2.1.

Таблиця 2.1 – Населення України (станом на 1 січня 2022 р.), млн осіб

Рік	Загальна кількість	Кількість населення		Відсотковий склад населення, %	
		у містах	у селах	міське	сільське
1913	35,2	–	–	–	–
1940	41,3	14	27	34,0	66,0
1959	41,9	19,2	22,7	46,0	54,0
1970	47,1	25,7	21,4	55,0	45,0
1979	49,8	30,5	19,3	61,0	39,0
1989	51,7	34,6	17,1	67,0	33,0
1991	51,9	35,1	16,8	68,0	32,0
1993	52,2	35,5	16,8	68,0	32,0
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
2003	48,0	32,3	15,7	67,3	32,7
2005	47,3	32,0	15,3	67,7	32,3
2010	45,96	31,5	14,46	68,5	31,5
2014	45,4	31,1	14,2	68,7	31,3
2020	41,92	29,14	12,78	69,5	30,5
2022	40,96	28,51	12,45	69,6	30,4

В умовах повномасштабної війни з Росією велика кількість населення евакуювалася за межі України – у єв-

ропейські країни, США, Канаду, Росію тощо. Це призвело до суттєвого зменшення наявного населення в нашій країні. За даними Агентства ООН у справах біженців, на 30 серпня 2022 року кількість перетинів кордонів з Україною із 24 лютого 2022 року становила 12 млн осіб, водночас в Україну повернулося 5,3 млн осіб. В інституті демографії та соціальних досліджень припускають, що станом на 1 січня 2023 року кількість населення України становила 28–32 млн осіб.

Населення не можна розглядати як просту 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 із конкретним суспільним середовищем, формою власності, економічними взаєминами, 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).

Щодо економіки населення є водночас і виробником, і споживачем матеріальних благ. Така двобічність залежностей обумовлює складність та іноді 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 переважно визначають кількість і якість трудових ресурсів країни та їхнє розміщення.

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

До трудових ресурсів належать:

а) населення у працездатному віці: чоловіки і жінки – 16–59 років, за винятком непрацездатних інвалідів праці та війни I та II груп і непрацездатних осіб працездатного віку, які отримують пенсії за віком на пільгових умовах (чоловіки і жінки – 50–59 років);

б) населення старше та молодше за працездатний вік, зайняте в суспільному виробництві.

Динаміку кількості і склад трудових ресурсів за статтю та віком визначено природним рухом населення. Унаслідок розширеного відтворення кількість населення зростає. В окремих регіонах на зміну кількості трудових ресурсів відчутно впливає міграція населення.

Вирішальну роль у трудових ресурсах відіграє населення у працездатному віці.

**Працездатне населення** – це сукупність осіб, переважно у працездатному віці, здатних за своїми психофізіологічними даними до участі в трудовому процесі. У будь-якому суспільстві працездатне населення складається із 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. Кількісно економічно

активне населення складається з кількості зайнятих економічною діяльністю і кількості безробітних, до яких за цією методикою відносять чітко визначені групи людей, а саме:

– зайняті економічною діяльністю – це особи віком 15–70 років, які виконують роботи за винагороду за наймом на умовах повного або неповного робочого часу, працюють індивідуально (самостійно) або в окремих громадян-роботодавців, на власному (сімейному) підприємстві, безоплатно члени домашнього господарства, що працюють, зайняті в особистому підсобному сільському господарстві, а також тимчасово відсутні на роботі. Зайнятими за цією методикою вважають осіб, які працювали впродовж тижня не менше ніж 4 години ( в особистому підсобному господарстві – не менше ніж 30 годин) незалежно від того, була це постійна, тимчасова, сезонна, випадкова чи інша робота;

– безробітні у визначенні МОП – це особи віком 18–70 років (як зареєстровані, так і незареєстровані в державній службі зайнятості), які одночасно задовольняють три умови: не мають роботи (прибуткового заняття), шукають роботу або намагаються організувати власну справу, готові розпочати роботу впродовж наступних 2 тижнів. До цієї категорії належать також особи, які навчаються за направленням служби зайнятості, знайшли роботу і чекають відповіді або готуються її розпочати, але в цей час ще не працюють;

– безробітні за українським законодавством – це громадяни, що не мають роботи і заробітку, зареєстровані в органах служби зайнятості, шукають роботу і готові до неї взятися.

**Економічно неактивне населення** – це особи віком 15–70 років, які не можуть бути класифіковані як зайняті або безробітні.

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

**Працездатність** – сукупність фізичних і духовних властивостей людини, необхідних для суспільно-корисної праці, що формуються внаслідок фізичного та культурного розвитку особистості, середньої та спеціальної освіти, опанування трудових навичок і майстерності. Працездатність залежить від віку і стану здоров'я.

Здатність до праці, або працездатність, обмежена певними віковими межами, які встановлено 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, що 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 всього населення й 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 у 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

повинні бути зусилля працездатного населення. Однак необхідно враховувати і вікову структуру непрацездатних (табл. 2.2).

Таблиця 2.2 – Розподіл постійного населення за віковими групами станом на 1 січня 2021 року, тис. осіб

Розподіл постійного населення за віковими групами		Територія України			Сумська область
		загалом	у тому числі		
			чоловіки	жінки	
Кількість населення, всього		41 418,7	19 195,4	22 223,3	1051,3
У тому числі	молодшого від працездатного віку	6678,2	3441,0	3237,1	146,1
	у працездатному віці	27 927,8	12 100,6	12 518,3	706,7
	старшого від працездатного віку	10 121,6	3653,8	6447,9	178,6
У % до всього населення	молодшого від працездатного віку	16,2	8,4	15,7	13,8
	у працездатному віці	67,8	29,4	30,4	67,2
	старшого від працездатного віку	24,5	8,8	15,7	17,0

Якщо в цьому контингенті збільшується кількість дітей, то в майбутньому необхідно очікувати збільшення кількості працездатного населення; протилежною буде тенденція за умови збільшення кількості осіб старшого віку.

*Демографічне навантаження населення працездатного віку* визначають як кількість непрацездатних, що припадають на 1000 осіб. На 1 січня 2004 року цей показник загалом по Україні становив 401, зокрема для міського населення – 370, для сільського – 464. По Сумській області

цей показник становив 410 осіб. А вже на 01.01.2022 цей показник загалом в Україні становив 682, зокрема щодо міського населення – 667, сільського – 719. По Сумській області цей показник дорівнює 679 осіб.

На динаміку трудових ресурсів безпосередньо впливає зростання кількості населення.

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. Наступними роками цей розрив поступово скорочувався: у 1970 р. – 18,9; у 1979 р. – 17,8; у 1985 р. – 17,1. Причому у віці до 50 років співвідношення чоловіків і жінок тоді переважно зрівнялося.

В Україні в 1959 р. чоловіків було на 4,7 млн менше, ніж жінок (44 % і 56 %). У 1970 р. – 4,5 (45 % чоловіків і 55 % жінок), у 1979 р. – 4,2 (46 % і 54 %), 1990 р. – 3,8 (46 % і 54 %), у 2014 р. – 3,4 (45,9 % і 54,1 %) і у 2021 р. – 3,02 (46,3 % і 53,7 %).

У професійно-галузевій структурі трудових ресурсів існують професії з перевагою чоловіків або жінок. Так, у важкій промисловості більшість зайнятих – це 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. Зменшення 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 становить особливість статевовікової структури цього населення.*

На величину трудових ресурсів у територіальному аспекті істотно впливає міграція.

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

Міграція населення дозволяє на кожному етапі економічного розвитку добиватися певного розміщення трудових ресурсів, яке відповідає 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 та трудових ресурсів по території країни, за якого може бути досягнуто максимальної суспільної продуктивності 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, зазвичай, пов'язано з роботою за місцем поселення (робота за контрактом на кілька років). Часто можна спостерігати таку міграцію із 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 участі державних і громадських органів і з їхньою економічною допомогою, і *неорганізовану*, що проводиться силами та засобами самих мігрантів без матеріальної та організаційної допомоги з боку будь-яких установ. Основні напрямки міграції населення України подані в таблиці 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.

Таблиця 2.3 – Основні напрямки міграції населення України у 2021 році

Показник	Усього, осіб			На 10 000 населення		
	кількість прибулих	кількість вибулих	сальдо міграції	кількість прибулих	кількість вибулих	сальдо міграції
Усі напрямки міграції	517 709	478 251	39 458	125,0	116,1	9,5
<i>У тому числі</i>						
У межах України	476 925	455 664	X	115,1	110,0	X
<i>У тому числі</i>						
Міська місцевість	340 798	311 379	X	82,2	75,2	X
Сільська місцевість	136 127	144 285	X	32,9	34,8	X
Міждержавна міграція	41 724	22 587	1913	10,1	5,45	0,46

Показники використання трудових ресурсів аналізують в усіх ланках суспільного виробництва:

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

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

## **Основні показники використання трудових ресурсів**

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

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

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

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

Ці дані визначають на підставі 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) *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) домашньому та особистому підсобному господарстві, а також тих, хто навчається з відривом від виробництва у працездатному віці.

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

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

1.5. Показники групування робітників за ступенем механізації та автоматизації їхньої 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 їхній загальній кількості, а також питому вагу робітників, зайнятих ручною працею на важких, трудомістких, із шкідливими умовами роботах, що визначають з урахуванням переліків відповідних професій і робіт.

1.6. Показники кількості робітників. *Облікова кількість* робітників – кількість усіх постійних, сезонних і тимчасових робітників, на яких, зазвичай, виписують трудові книжки, зокрема тих, що не з'явилися на роботу у зв'язку із хворобою, виконанням державних обов'язків, відпусткою чи з інших причин. *Явочна кількість* свідчить,

скільки людей з облікового складу з'явилося на роботу. *Решта (економія) кількості* становить різницю між їхньою 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 за 16 років, ті, які навчаються 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*.

Водночас *за економічним змістом* виділяють показники суспільної, галузевої та локальної продуктивності праці; *за масштабами обліку* робочого часу – вимірники 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, можна визначити обернений показник – *трудомісткість* продукції (робіт, послуг), оцінювану за допомогою віднесення витрат до результату.

*Відносне вивільнення* (планове чи фактичне) робочої сили внаслідок зростання продуктивності праці розрахо-

вують як різницю між фактичною кількістю робітників і кількістю робітників, 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 узагальнювальних показників належить *зростання національного доходу на одиницю населення*. Цей показник ураховує не тільки ефективність використання трудових ресурсів, але й рівень їхньої зайнятості, а також ефективність праці в невиробничій галузі.

Зростання продуктивності суспільства розраховують як відношення національного доходу до кількості робітників галузі матеріального виробництва. Збільшення національного доходу (у порівнянних цінах) відбиває економію не лише 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.

*Відносну економію фонду оплати праці  $E_3$*  обчислюють за формулою

$$E_3 = Z_6 \cdot I_{НД} - Z_{нл}, \quad (2.2)$$

де  $Z_6$ ,  $Z_{нл}$  – відповідно фонд оплати праці в базисному та плановому періодах;  $I_{НД}$  – індекс приросту національного доходу в плановому році.

*Приріст національного доходу* завдяки підвищенню продуктивності праці  $\Pi_r$  визначають за формулою

$$\Pi_r = 1 - \frac{P_p}{P_{\text{НД}}} \cdot 100 \%, \quad (2.3)$$

де  $P_r$  – темп приросту кількості працівників;  $P_{\text{НД}}$  – 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 кількості працівників ( $y$ ), середньої кількості діб, відпрацьованих одним робітником ( $d$ ), тривалості робочого дня ( $r$ ) та продуктивності праці робітників за 1 годину ( $b$ )

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

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

2.3. *Натуральні, трудові, вартісні та умовно-натуральні вимірники продуктивності праці* розглянемо окремо та більш детально в темі 10.

2.4. Показники абсолютного та відносного рівнів продуктивності праці.

*Абсолютний рівень продуктивності праці* обчислюють як кількість виробленої продукції в розрахунку на одного робітника чи одиницю робочого часу. *Відносний показник динаміки* рівня продуктивності праці (темپ зростання  $I_n$ ) може бути визначено у відсотках до базисного

року (базисний індекс) і у відсотках до попереднього року (ланцюговий індекс).

2.5. Окремі показники продуктивності праці мають особливе значення для передпланових і прогнозних обґрунтувань, аналітичних розрахунків. Водночас 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 – розраховують три показники:

$I_n$  – індекс зростання продуктивності праці внаслідок застосування працезберігальної техніки і технології (враховують відносне вивільнення робочої сили внаслідок заміни обладнання на нову техніку);

$I_r$  – відносне вивільнення певної кількості працівників, зокрема завдяки заміні ручної праці на машинну;

$I_{ЗП}$  – відносна економія фонду заробітної плати, зокрема внаслідок заміни ручної праці на машинну.

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 перероблення сировини);
- 5) введення в дію та експлуатацію 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 кількості персоналу;
- відсоток робочих місць, які відповідають вимогам наукової організації праці (НОП);
- відсоток охоплення робітників колективними формами організації праці;
- питома вага технічно обґрунтованих норм (ТОН) у їхній загальній кількості.

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

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

3.3. Кількість і склад осіб, які 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, навчання новим та іншим професіям.

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, які суміщають професії, та багатостатників.

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

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

**Трудові ресурси становлять** частину населення країни, що через психофізіологічні та інтелектуальні якості здатна виробляти матеріальні блага чи послуги.

З 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 – визначено, з одного боку, потребами економіки, а з іншого – обмеженнями соціального порядку, тобто зацікавленістю суспільства у збереженні і зміцненні здоров'я своїх громадян як однієї з найважливіших цінностей людського суспільства.

Під *духовними якостями* йдеться про 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 у трудовій сфері. Особливо підвищується роль фізичних і духовних якостей людей у періоди швидких і глибоких змін в економіці та суспільстві загалом.

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 болісним. Зрозуміло, що суспільство загалом і кожен громадянин окремо успішно пройдуть період економічних і соціальних перетворень, якщо зуміють пристосуватися до новацій. Тут і фізичні, і духовні якості людини проявляться 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 і набутих у навчанні знань.

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

Необхідні фізичні й духовні можливості залежать від віку. У ранній і зрілий періоди життя людини вони фо-

рмуються і примножуються, а до старості, природно, втрачаються.

Вік, у такий спосіб, є своєрідним критерієм, що дозволяє виділити з усього населення власне трудові ресурси. Однак ми повинні відзначити відносність цього критерію. Як уже було згадано, люди неоднакові. І вони досягають потрібних кондицій, щоб стати повноцінними працівниками, а також втрачають їх у різний термін. Це необхідно враховувати під час розв'язання питання, кого віднести до трудових ресурсів під час визначення їхньої кількості.

Згідно зі сформованою статистичною практикою трудові ресурси складаються із працездатних громадян у працездатному віці і громадян, молодших і старших за працездатний вік, що працюють в економіці країни. Тих, хто молодший від працездатного віку, часто називають підлітками, що працюють, а тих, хто старший, – пенсіонерами, що працюють.

Історично межі працездатного віку змінювалися через соціальні та економічні мотиви. На сьогодні нижньою межею «працездатного віку» є 16 років, а верхньою – 59 років для чоловіків і жінок.

Трудові ресурси – не єдине поняття, що виражає людські ресурси, є й інші.

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

Отже, поняття «трудові ресурси» за своїм змістом є ширшим за «економічно активне населення». Крім економічно активного населення, трудові ресурси охоплюють також учнів працездатного віку та домогосподарок і всіх

інших громадян країни цього віку, що, не будучи безробітними, за якихось причин не зайняті в господарстві країни.

В Україні та у світі в економічній літературі широко використовують поняття *«робоча сила»*. Межі його не визначено. Іноді під ним ідеться і про реальних, і потенційних працівників, тобто практично ті ж самі *«трудові ресурси»*. Нерідко це поняття використовують у широкому значенні як загальну кількість працівників, а здебільшого – щодо певної галузі народного господарства.

Цим можна пояснити той факт, що багато авторів, оцінюючи ситуацію на ринку праці, використовують поняття *«попит на робочу силу»*, *«пропозиція робочої сили»*.

Поняття *«трудові 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 з'явилося у відповідь на запити планової економіки.

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

Відповідно до цього вибудовувалася статистична інформація і *«народився»* один із найважливіших інструментів обліку і планування – *«баланс трудових ресурсів»*.

Однак зазначене зовсім не підводить до висновку про непридатність цього поняття для ринкової економіки. Навпаки, перші ж кроки на шляху її становлення довели, що поняття *«трудові 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 необхідно обмежитися лише поняттям «трудові 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 важливо й тому, що існують усталені міжнародні стандарти, спираючись на які можна проводити міждержавне порівняння.

Імовірно, міжнародна інтеграція, у 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 набагато 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 чинника 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 зазначеного випливає, що поняття «трудовий потенціал» є особливим інструментом, який допомагає у вивченні взаємодії трудових ресурсів та економіки.

Тут необхідно пояснити дефініцію «ефективність застосування праці», що є однією з характеристик використання трудових ресурсів. Ефективність у будь-якому виді діяльності в кінцевому підсумку вимірюється часом і кількістю роботи, що витрачається на виробництво одиниці

продукції чи одиниці послуг, які водночас відповідають вимогам щодо якості. З цього погляду ефективність застосування праці – це мінімізація витрат праці за умови високої якості кінцевого результату.

У виробництві матеріальних благ ефективність застосування праці оцінюють за допомогою показника продуктивності праці. Там, де матеріальні блага не виробляються (наприклад, у системі освіти, в охороні здоров'я), застосовують 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 підсумку всі трудові проблеми «прописані» на якійсь території.

Регіональні особливості формування трудових ресурсів насамперед пов'язані з дією демографічних і соціально-економічних чинників. До *демографічних чинників* належить інтенсивність відтворення населення, що вирішальною мірою визначено 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

кількості громадян, що проживали в країні, зокрема громадян працездатного віку.

Інша річ – регіональний рівень. На багатьох територіях міграція була важливим джерелом поповнення трудових ресурсів. Міграція залежно від співвідношення кількості приїжджих і тих, хто від'їздить, збільшує або зменшує трудові ресурси.

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

Економічна кон'юнктура може або збільшувати попит на робочу силу, або зменшувати. У такий спосіб 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 чинників.

Нагадаємо, що одну із сторін використання становить розподіл трудових ресурсів, а іншу – ефективність застосування праці.

Найбільш відчутно регіональні умови демографічного та соціально-економічного розвитку впливають на розподіл трудових ресурсів. Дія демографічних чинників обумовлює вікову структуру населення, що в різних регіонах, зазвичай, має свої особливості. Вікова структура до певної міри визначає розподіл осіб працездатного віку на частину, що працює і не працює. Кількість малолітніх ді-



тей впливає на кількість жінок, які цілком присвячують себе домашньому господарству. Практика свідчить, що між цими двома показниками існує пряма залежність.

Інша значна частина тих, хто не працює, подана учнями працездатного віку. Їхня кількість прямо залежить від кількості молоді відповідного віку.

Серед соціально-економічних чинників відзначимо найбільш значущі: 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 обумовлено наявним рівнем технологій та організації праці, навіть на аналогічних виробництвах. Може істотно відрізнятись кваліфікація працівників, що має різні причини, зокрема етнічного та історичного характеру.

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

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

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

*По-третє*, ураховано рівень свідомості та відповідальності, соціальної зрілості, інтересів і потреб.

Трудоий потенціал – поняття більш широке та глибоке, ніж робоча сила і трудові ресурси. Це узагальнювальний, підсумковий показник особового чинника вироб-

ництва. Трудовий потенціал – інтегральна характеристика кількості, якості та міри сукупної здатності до праці.

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

Трудовий потенціал можна охарактеризувати показником, розрахованим за допомогою 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», зазвичай, позначають засоби, запаси, джерела, що можуть бути використані, а також можливості окремої особи, групи осіб, суспільства в конкретній ситуації.

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

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

Можна зауважити про трудовий потенціал окремої людини, підприємства, міста, області, усього суспільства, оскільки він охоплює сукупність усіх здібностей людини щодо праці. Розглянемо поняття «трудовий потенціал» із 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 виконання будь-якого завдання чи досягнення визначеної мети; це також можливість окремої особи, суспільства, держави в конкретній сфері. Отже, щодо підприємства трудовий потенціал – це гранична величина можливої участі працівників у виробництві з урахуванням їхніх психофізіологічних особливостей, рівня професійних знань і накопиченого досвіду.

Трудовий потенціал підприємства охоплює кілька статевовікових груп працівників, що мають різні потенційні можливості, і якісно характеризується освітнім і професійно-кваліфікаційним рівнем і стажем роботи з обраною спеціальністю. Трудовий потенціал формується під впливом технічних та організаційних чинників, оскільки з метою здійснення виробничого процесу з урахуванням спеціалізації кожне підприємство оснащують необхідним устаткуванням.

Під час визначення величини потенціалу і рівня його використання важливим є правильний вибір показника виміру. У ролі головного показника обсягу була і є дотепер кількість, а показника використання – людино-рік. Дослідження, проведені низкою вчених, доводять, що різниця в оцінюванні витрат праці у промисловості країни за величиною відпрацьованих людино-годин і середньообліковою кількістю працівників становить 15 %. Отже, середньооблікова кількість працівників, що має змінну величину, не може бути еталоном під час оцінювання величини потенці-

алу, тому під час аналізу динаміки її можна застосовувати лише з поправковими коефіцієнтами. А оскільки такі коефіцієнти розробити дуже важко, необхідно запровадити новий об'ємний показник.

Деякі вчені пропонують у ролі об'ємного показника використовувати людино-годину, оскільки цей показник стабільний і тому добре відбиває динаміку, потребує корегування (під час порівняння за різними періодами) тільки щодо кількості робочих днів, дозволяє врахувати не лише повнолітніх працівників, але й тих, хто може працювати лише частину встановленого часу. Застосовуючи цей показник, можна також виділити в загальному потенціалі сумарну величину невикористовуваного робочого часу у зв'язку з несприятливими умовами праці на виробництвах, де законодавчо встановлено скорочений робочий день, а також сумарний скорочений час 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 буде складатися з трьох нерівнозначних величин, а саме: годин, на які скорочується тривалість робочого дня, днів додаткової відпустки виконавців, зайнятих на цих роботах, а також днів скорочення неявок через загальну захворюваність унаслідок поліпшення умов праці.

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

Величина сукупного потенційного *фонду робочого часу* виробничого колективу становить різницю між величиною календарного фонду ( $\Phi_k$ ) і сумарною величиною нерезервуотворювальних неявок і перерв, тобто це об'ємна

величина часу роботи для виконання виробничого завдання певним колективом працівників. До нерезервуотворювальних ( $T_{\text{нп}}$ ) належать регламентовані витрати, що за своєю правовою та економічною сутністю є необхідними і не можуть бути резервом збільшення часу безпосередньої роботи (вихідні і святкові дні, основні й додаткові відпустки, інші законодавчо обумовлені неявки і перерви). У цьому фонді, як у дзеркалі, знаходить відображення весь обсяг потенційних можливостей працівників за кожен (плановий, звітний) період часу.

Оскільки базовою розрахунковою величиною може бути фонд робочого часу, то й 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, оскільки створює науково обґрунтовану базу приведення різних за розміром величин до єдиного показника.

Розміри величини *трудового потенціалу підприємства* визначають за формулою

$$\Phi_{\text{п}} = \Phi_{\text{к}} - T_{\text{нп}} \quad (2.5)$$

або

$$\Phi_{\text{п}} = Ч \cdot Д \cdot T_{\text{см}}, \quad (2.6)$$

де  $\Phi_{\text{п}}$  – сукупний потенційний фонд робочого часу підприємства, год;  $\Phi_{\text{к}}$  – величина календарного фонду часу, год;  $T_{\text{нп}}$  – нерезервуотворювальні неявки і перерви, год;  $Ч$  – кількість працівників, осіб;  $Д$  – кількість днів роботи в періоді, днів;  $T_{\text{см}}$  – тривалість робочого дня, год.

Отже, потенційна величина виробничого колективу в годинах – це добуток кількості працівників ( $Ч$ ) на зако-

нодавчо встановлену тривалість робочого дня в годинах ( $T_{\text{см}}$ ) з урахуванням кількості днів ( $D$ ) роботи в періоді. Це дає можливість загалом виразити і величину трудового потенціалу суспільства (регіону)

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

де  $\Phi_{\text{п.заг}}$  – потенційний фонд часу суспільства, год;

$\sum_{i=1}^m \mathcal{C}$  – кількість населення, здатного брати участь у су-

спільному виробництві за групами;

$T_p$  – законодавчо встановлена величина часу роботи за групами працівників упродовж календарного періоду (рік, квартал, місяць). Вона являє собою добуток кількості робочих днів у періоді на встановлену тривалість робочого дня в годинах.

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

$$P_{\text{заг}} = \Phi_{\text{н.заг}} : t_p, \quad (2.8)$$

де  $P_{\text{заг}}$  – трудовий потенціал суспільства повнолітніх працівників;  $t_p$  – розрахунковий час роботи одного працівника впродовж 1 року, год.

Отже, необхідно правильно визначити групу осіб із 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 рівних умов за одну й ту ж саму одиницю робочого часу виробляють різну кількість споживчої вартості (виконують неоднаковий обсяг робіт). Ці та інші особливості обов'язково необхідно враховувати під час групування працівників за основною ознакою, якою в цьому разі є здатність і можливість участі в суспільно корисній праці.

### **Питання для самоперевірки та контролю**

1. Надайте визначення категорії «населення» та визначте, яку роль в економіці країни воно відіграє.
2. Як ви розумієте поняття «відтворення населення»?
3. Перелічіть структури населення.
4. Охарактеризуйте склад трудових ресурсів.
5. Охарактеризуйте працездатність і назвіть її види, від чого вона залежить.
6. Назвіть групи населення, які входять до складу трудових ресурсів України.
7. Від чого залежить трудовий потенціал країни?
8. Просторовий рух населення або міграція, її причини та наслідки.
9. Які є види міграції?
10. Особливості міграції населення України.

11. Показники використання трудових ресурсів. На яких рівнях їх використовують?

12. Назвіть і охарактеризуйте показники рівня зайнятості працездатного населення.

13. Охарактеризуйте показники ефективності використання трудових ресурсів і їхнє значення для оцінювання розвитку економіки країни.

14. Яке значення для характеристики трудового потенціалу мають показники його розвитку?



### Тема 3

## ПРАЦЯ ЯК СФЕРА ЖИТТЄДІЯЛЬНОСТІ ТА ПРОВІДНИЙ ЧИННИК ВИРОБНИЦТВА

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

**Праця** – це вид діяльності людини. Але не всяка діяльність є працею. У чому ж розбіжності між цими поняттями?

У діяльності можна виділити частини – свідому й інстинктивну. Переважна частина діяльності людей – свідомо, тобто здійснюється на основі внутрішньо аргументованих спонукань. Інстинктивну ж діяльність визначено безумовними рефлексамі, що успадковуються на генному рівні. Інстинктивна поведінка людини і тварини має одну природу і не є працею.

Свідому частину діяльності можна розділити на працю й нетрудову діяльність. Основними критеріями, що відрізняють працю від нетрудової діяльності, є такі: 1) зв'язок із створенням благ; 2) зв'язок із цілеспрямованістю; 3) належність 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 тощо. Зауважимо, що транспортування і зберігання товарів є необхідними частинами проце-

су доведення їх від виробника до споживача, а тому ці процеси належать до сфери матеріального виробництва. Діяльність, не пов'язана із створенням, не є працею. Наприклад, ігри як засіб розваги, подорожі і прогулянки як засіб відпочинку, приймання лікувальних процедур, 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 лише *цілеспрямована* діяльність; безцільна діяльність у жодному разі до праці не належить, оскільки це марнування людської енергії, яке не має позитивних наслідків;

– до праці належить лише *легітимна* (не заборонена) діяльність; заборонена, нелегітимна, злочинна діяльність працею бути не може, оскільки вона деструктивна, спрямована, зазвичай, на незаконне присвоєння результатів чужої праці і карається законом;

– праця – це *затребувана* діяльність. Якщо людина витратила час і зусилля на виробництво виробу, що 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* буде характеризувати 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:

1) *предмета праці* – речовини природи або предмета, що вже зазнав впливу праці, або об'єкта надання послуг, на які спрямовано трудову діяльність працівника з метою надання їм нових властивостей, корисних для людини;

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 предмет праці для зміни або надання йому нових властивостей, форми, взаємного розташування частин, місця розташування у просторі становить зміст технології діяльності;

4) *організації праці* – визначеного порядку побудови і здійснення трудового процесу, що складається із системи взаємодії працівника з предметами і знаряддями праці і виробничої взаємодії людей одне з одним у трудовому процесі;

5) *свідомого впливу людини* на предмет праці із 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 та ін.).

У багатьох випадках такий поділ є досить умовним, оскільки 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 необхідно виділяти такі: *функції, зміст і характер праці* (рис. 3.1).

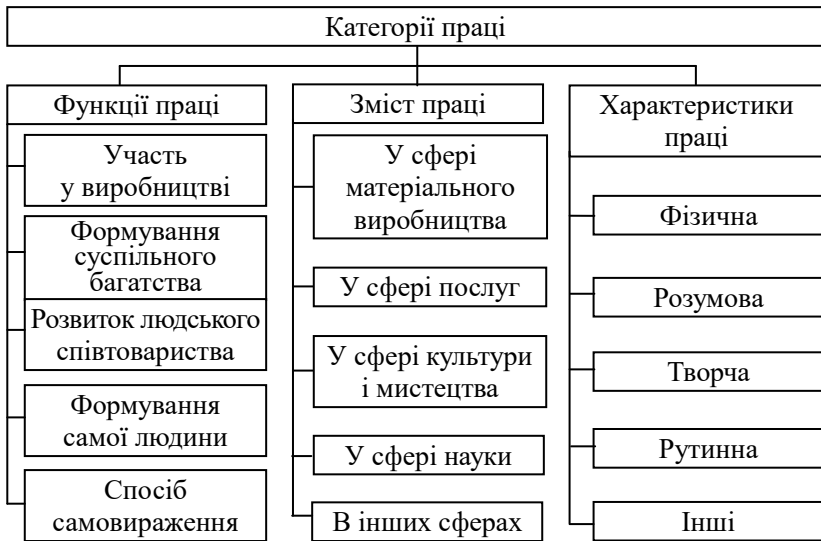


Рисунок 3.1 – Категорії праці

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

Можна виділити такі функції праці:

- участь (поряд з іншими чинниками виробництва) у виробництві благ, спрямованих на задоволення потреб людини;
- формування суспільного багатства і розвитку суспільства (також поряд з іншими чинниками 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 загалом і його громадяни зокрема стають заможними, зростає матеріальний і культурний добробут населення країни.

Праця безпосередньо впливає і на самих працівників, що розвиваються, здобувають нові знання і набувають нових навичок. Створюючи та вдосконалюючи знаряддя праці, людина посилює свою спроможність протистояти силам природи, а отже, створює умови не тільки для виживання, але і для розвитку.

Виробництво постійно ставить перед людьми завдання, виконання яких сприяє її прогресу. Творчий характер праці знаходить вияв у народженні нових ідей, появи прогресивних технологій, більш досконалих і більш продуктивних знарядь праці, нових видів матеріалів, енергії, продуктів і послуг. Творча праця забезпечує науковий і технічний прогрес в усіх 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.

Унаслідок трудової діяльності відбувається, з одного боку, насичення ринку товарами, послугами, культурними цінностями, на які вже склався визначений попит, з іншого – прогрес науки, техніки, виробництва призводить до появи нових потреб і подальшого їхнього задоволення.

Розвиток і вдосконалювання 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 кожен 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 впливає на людей і суспільство за тією самою схемою, але вже на новому рівні.

Зазначені положення демонструють ідеальний процес впливу праці на людину і суспільство. Необхідно, однак, пам'ятати, що в реальності цей процес зазнає потужного впливу політики, міждержавних і міжнаціональних відносин, різних колізій. Проте загальна тенденція розвитку людського суспільства прямує за допомогою 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, їхню 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 виробництв, наприклад, праця в машино-

будуванні, у легкій і харчовій промисловості, у будівництві, у сільському господарстві, на транспорті тощо; працю за видами діяльності – праця підприємця, адміністратора, керівника, фахівця, службовця, ученого, інженера, робітника, фермера тощо; зрештою, працю за професіями і спеціальностями. Зміст праці, наприклад, інженера-технолога, слюсаря-складальника, комбайнера, художника, музиканта, продавця, науковця, бухгалтера тощо може бути визначений за допомогою опису відмінних рис кожного виду діяльності. Зміст праці відбито в тарифно-кваліфікаційних довідниках, у положеннях про підрозділи й у 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 їхні особливості й визначає 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 у трактуванні характеру праці відкинути ідеологічну спрямованість, то особливості функціонування праці, тобто її характер, виявляються в її різновидах.

***Різновиди праці.*** Під різновидами праці йдеться про форму вираження характеру праці. Так, розрізняють працю вільну і підневільну (примусову); особисту й суспільну; індивідуальну й колективну; змістовну, малозмістовну й беззмістовну; розумову й фізичну; творчу й рутинну; престижну й неprestижну; нормальної тяжкості, тяжку й особливо тяжку; нормальної напруженості, напружену та 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 працюю, яку він вільно вибирає або на яку вільно погоджується» і далі: «Використання примусової праці забороняється».

*Примусова праця* – це 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, зазвичай, під час ведення домашнього господарства.

*Суспільна праця* – це праця на виробництві, у сфері послуг тощо. Продукція такої праці призначена для обміну, вона слугує для задоволення суспільних потреб. Під виробництвом тут йдеться не лише про підприємство. Можна і вдома в'язати светри чи шкарпетки, а потім пропонувати їх на продаж.

*Індивідуальна праця* – це праця, виконувана людиною самостійно із власної волі, або ґрунтується на отриманні працівником персонального завдання за умови індивідуального обліку та оплати його праці.

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

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

*Розумова праця* припускає інтелектуальну діяльність або діяльність, пов'язану здебільшого з нервово-психічними навантаженнями. Для *фізичної* праці характерні тільки фізичні навантаження. Розумовий і фізичний види праці мають безліч градацій. Розглядаючи два крайні випадки, зауважимо, що в чистому вигляді вони трапляються рідко. Здебільшого відзначають про працю переважно розумову або переважно фізичну.



*Творча 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 і *рівнем престижності* – її значущістю, важливістю, популярністю, привабливістю. Якщо такі якості праця має повною мірою, то її будуть вважати престижною і навпаки. Значною мірою оцінювання престижності праці суб'єктивне, а також залежить від кон'юнктури.

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

**Форми прояву праці.** Трудовий процес може бути подано як явище, що характеризується такими формами прояву:

- 1) витрачанням 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 й один із 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 їхній єдності, а також їхній 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 фізичної (динамічних і статичних) і 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 й 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 призводить до питомого та абсолютного скорочення витрат праці; технологічні процеси, яким властива велика трудомісткість робіт, висувають підвищені вимоги до якості праці, точного дотримання способу виконання робіт, раціонального використання робочого часу; зростання складності виконання робіт вимагає зростання підвищення кваліфікації працівників; чим складніша техніка, тим вищі вимоги до дисципліни праці тощо.

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 чинників:

1) форма організації праці – індивідуальна або колективна, від прийнятого на підприємстві рівня поділу і кооперації праці;

2) склад і кількість 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 ґрунтується на установленні виробничого завдання окремо кожному працівникові, на персональному обліку виконаної ним роботи та нарахуванні заробітної плати за результатами її виконання. Колективна організація праці передбачає, що встановлення виробничого завдання, облік виконаної роботи і нарахування заробітку ведуть для окремих підрозділів без індивідуального розподілу для кожного працівника. Тому за умови колективної організації праці, наприклад за бригадної організації праці, систему виробничої взаємодії всередині підрозділу визначають 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 із одним залежать також від кількості персоналу. На підприємствах із малою кількістю працівників працю кожного, зазвичай, видно всім, що створює умови для організації більш чіткої виробничої взаємодії. Крім того, невеликий за кількістю 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 відрізнятись 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 й муніципальні унітарні підприємства. Тут має значення форма власності підприємства та його розмір.

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

### **Питання для самоперевірки та контролю**

1. Поясніть сутність поняття «праця». Які обов'язкові елементи містить процес праці як чинник виробництва?
2. Що потрібно для здійснення процесу праці?
3. Перелічіть аспекти праці.
4. Назвіть категорії праці. Що вони характеризують?
5. Перелічіть основні функції праці. Охарактеризуйте їх.
6. Які існують різновиди праці?
7. Характер праці. Від чого він залежить?
8. У яких формах проявляється праця?

## Тема 4

# РИНОК ПРАЦІ ТА ЙОГО РЕГУЛЮВАННЯ

**Ринок праці** – найбільш складний елемент ринкової економіки. Тут не лише переплітаються інтереси робітника та роботодавця під час визначення ціни праці та умов його функціонування, але й відображаються практично всі соціально-економічні явища, що відбуваються в суспільстві. Від того, наскільки успішно функціонує економіка, у якій фазі економічного циклу вона перебуває, 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, зі свого боку, формує рух системи робочих місць: зростає або скорочується їхня кількість, створюються високотехнологічні робочі місця або вони відтворюються на старому технічному рівні. Від рівня доходів населення залежить ступінь його трудової активності: чим нижчий дохід, тим за інших рівних умов відносно більша кількість людей вимушена 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, Японії, Німеччині мають чітко визначені специфічні ознаки.

Сьогодні не можна зазначити, що Україна стикнулася із невивченим взагалі економічним явищем. Такі ж або багато в чому схожі процеси існували та існують як у розвинутих 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 вносить нові якісні елементи в систему соціально-трудова відносин як на рівні суспільства загалом, 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 наявної 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, що відбуваються на ринку праці, навчитися ухвалювати необхідні рішення, розкриємо зміст основних понять, які використовують під час аналізу ринку праці, детально розглянемо структуру та чинники руху складових ринку праці в їхній взаємодії з іншими макроекономічними чинниками відтворення, такими як інфляція, інвестиційна активність та ін., розглянемо проблеми безробіття, його економічну сутність, форми, масштаби та соціально-економічні наслідки.

Класична політична економія виходить із того, що робоча сила як сукупність духовних і фізичних здібностей людини є товаром, який реалізується на ринку праці. Ви-

робничі відносини, що ґрунтуються на купівлі-продажу робочої сили, є ринковими відносинами.

**Ринок праці** як складова ринкової економіки являє собою механізм узгодження інтересів роботодавців і найманої робочої сили. Загалом *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 ринку праці є *сукупна пропозиція*, яка містить усю 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 праці або ринку праці в широкому розумінні. Сукупний ринок праці можна сегментувати за рівнями та суб'єктами управління: визначають загальнонаціональний ринок праці, регіональні (у межах адміністративно-територіальних утворень) та локальні ринки праці (у межах підприємств і організацій). Графічно структуру сукупного ринку праці подано на рисунку 4.1.

У кожний момент основна частина сукупної пропозиції та попиту на працю задоволені, що й забезпечує функціонування суспільного виробництва. Менша їхня частина внаслідок природного та механічного руху робочої сили та робочих місць (вихід людей із працездатного віку та вступ до працездатного віку, звільнень і переходів на нове місце праці, ліквідація старих і 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 визначено кількістю вакансій і кількістю осіб, зайнятих пошуком роботи.

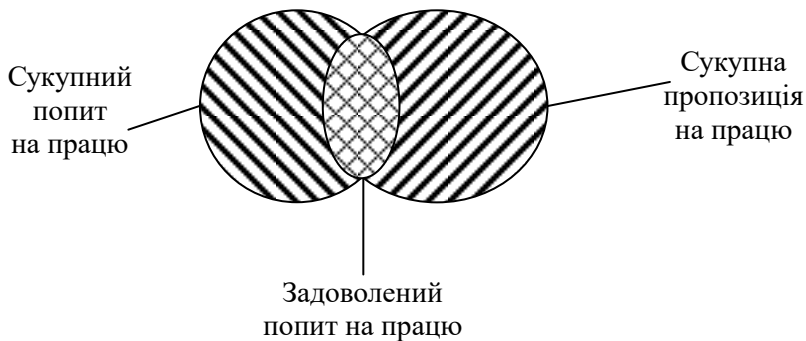


Рисунок 4.1 – Структура сукупного ринку праці

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 охоплює 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 містить як укомплектовані робітниками, так і вільні робочі місця. Потрібно розрізняти ефективний попит, який визначено кількістю економічно доцільних робочих місць, та сукупний попит, який містить також зайняті робітниками неефективні робочі місця. Різниця між ефективним і сукупним попитом являє собою остачу кількості зайнятих, складовою 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 тоді 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 певний період, яке визначає ставки заробітної плати на конкретні види праці та рівень зайнятості населення.

Виділяють три типи кон'юнктури:

- трудодефіцитна, коли на ринку праці існує 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, властива 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 зображено на рисунку 4.2.

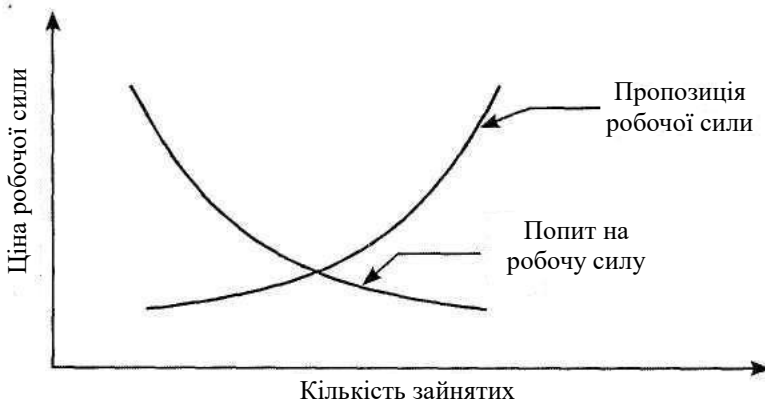


Рисунок 4.2 – Попит і пропозиція на ринку праці

З рисунка 4.2 бачимо, що в міру зниження рівня реальної заробітної плати (ціни робочої сили) попит на робо-

чу 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, наявне безробіття, якщо нижча – дефіцит працівників.

На практиці загальна і структурна рівновага попиту і пропозиції робочої сили є практично не досяжними. 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 саме шукають роботу; 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 робітниках для заповнення вакантних місць на умовах основної діяльності або сумісництва, а також для виконання разових робіт.

Поточний ринок праці являє собою багатосекторну структуру, що утворюється двома взаємозв'язаними частинами (відкритий і прихований ринок праці), які відрізняються способами та формами акумуляції резервів робочої сили, характером впливу на виробництво та зайнятість і на поведінку їхніх 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 відкритого ринку праці є його офіційна та неофіційна частини.

*Офіційна частина* відкритого ринку праці містить вільну робочу силу та вакансії, 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 частину вакансій і навчальних місць, а також 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, формально зайняті в народному господарстві, але які у зв'язку зі скороченням обсягів виробництва або зміною його структури звільнені без шкоди для виробництва.

Прихований ринок праці також можна розділити на *офіційний і неофіційний*. *Офіційну частину* прихованого ринку праці статистика реєструє як осіб, що перебувають в адміністративній відпустці з ініціативи адміністрації, а також як осіб, вимушених працювати неповний робочий час. *Неофіційну частину* прихованого ринку праці визначають за допомогою спеціальних методик.

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

Ознаками сегментації можуть бути:

– територіальне положення – регіон, місто, район тощо;

– демографічні характеристики – статеві та вікові 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, їхня 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 із низькою конкурентоспроможністю, яким потрібна робота: молодь, яка 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 наявні «гарні роботи». Ознаками цього ринку є такі:

- стабільність зайнятості і надійність становища працівника;

- високий рівень заробітної плати;

- чітко визначені можливості для професійного зростання (трудова кар'єра);

- використання прогресивних технологій, що потребують високої кваліфікації працівників;

- наявність ефективних профспілок.

**Вторинний ринок праці** – це ринок, на якому наявні «погані роботи», що характеризуються ознаками, прямо протилежними первинним ринкам праці. Ознаками вторинного ринку є такі:

- значна плинність кадрів і нестабільна зайнятість;

- низький рівень заробітної плати;

- практично відсутнє просування службовими сходинками;

- використання застарілих і трудомістких технологій;

– відсутність профспілок.

Причини такої сегментації полягають у тому, що застосовувані виробничі технології 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 з цим підприємства повинні мати можливість збільшувати або зменшувати кількість праці. Тому на підприємствах увесь персонал поділяється на постійний і тимчасовий. 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 регулюють 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 значний вплив профспілок.

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

Структурна перебудова в економіці цих країн в 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, що виявляється в регулюванні обсягів продукції, що випускається, у використанні нових форм організації виробництва і праці, управлінні 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 забезпечують, зокрема, введенням режимів неповного робочого часу (скороченого робочого дня), надомної праці, роботи за викликами, гнучких режимів робочого часу, а також найманням тимчасових працівників.

Загальнодержавний і 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 сукуп-

ного ринку праці співвідноситься з галузевою структурою зайнятих як причина з наслідком, тобто система робочих місць є первинним структуротвірним елементом щодо зайнятості, а в кількісному плані перша відрізняється від другої на величину незадоволеного попиту на робочу силу.

У ситуації, що склалася в Україні на сьогодні, 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 %, а у сфері послуг – до 40 %. Такий стан склався внаслідок переважної орієнтації на екстенсивний шлях розвитку, недостатнього провадження у виробництво досягнень НТП та недооцінювання впливу соціальної сфери на ефективність екополітики. (У США у виробничій сфері зайнято менше ніж 30 % робітників).

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

Водночас необхідно зазначити, що ефективний попит на робочу силу, який виражатиме галузеву структуру сукупного попиту ринку праці в близькому майбутньому, змінюється значно швидше від сукупного попиту, що визначає структуру зайнятих на сьогодні. Швидко скорочується потреба в робітниках виробничої сфери (насамперед у промисловості) і зростає потреба в робітниках сфери побуту, хоча на структурі зайнятих це поки що мало позначилося через приховане безробіття.

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

Найближчим часом тяжкий фінансовий стан більшості підприємств може призвести до того, що використання дешевої робочої сили на некваліфікованих, насамперед 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, тоді почнеться звільнення некваліфікованої робочої сили.

*Суб'єктами відносин на ринку праці* є такі: роботодавці, наймані робітники, безробітні, елементи інфраструктури ринку праці. Роботодавець визначає на ринку праці сторону, яка формує попит на робочу силу, наймані робітники 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, оскільки їхню діяльність регулює інфраструктура ринку праці.

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



Ринок праці виконує основні соціально-економічні функції: розподіл людських ресурсів з альтернативних видів 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 повинна сприяти: ефективності або максимізації доходів; економічному зростанню держави; соціальній справедливості і, нарешті, забезпеченню рівних для всіх можливостей доступу до робочих місць і професійної підготовки. Однак ринки праці, як відомо, можуть справляти не лише 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 повинні регулювати певні інститути, що зацікавлені у збереженні соціального миру. Саме таким інститутом є насамперед *держава*, що розробляє для регулювання ринку праці певну стратегію.

Стратегія регулювання ринку праці повинна визначати, на які пріоритети зорієнтована система заходів: на урахування 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 робітників.

Формування здорового ринку праці вимагає зміни такої філософії й етики в соціальній політиці, створення специфічних інститутів і відносин, що охоплюють:

- 1) макроекономічне регулювання;
- 2) комплексну діяльність первинних виробничих структур (складова якої – робота з персоналом);
- 3) систему органів і служб, що забезпечують узгодження інтересів контрагентів ринку праці.

По суті, 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 (разом із виконавчими органами, зокрема і служби зайнятості), на які покладена відповідальність за соціально-економічний стан регіону;

4) вертикальними структурами, що регулюють ринок праці, тощо.

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

- 1) організація зустрічі найманого працівника і роботодавця;
- 2) створення і підтримка конкуренції на ринку праці серед найманих працівників і роботодавців;
- 3) установа 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 і недержавних структур сприяння зайнятості населення, кадрових служб підприємств і фірм, громадських організацій і фондів, що забезпечують взаємодію між попитом і пропозицією на ринку праці.

До **функцій**, що виконує інфраструктура ринку праці, належать:

- забезпечення регулювання взаємин між роботодавцями і працівниками з приводу умов праці, розмірів її оплати, способів вирішення соціально-трудових конфліктів, соціальних гарантій тощо;

- захист колективних інтересів працівників (за допомогою професійних спілок) і роботодавців (за допомогою асоціацій роботодавців);

- організація та регулювання зайнятості населення;

- посередництво між працівником і роботодавцем;

- сприяння та допомога у відборі працівників і виборі місця роботи, укладанні трудового контракту тощо.

Для виконання зазначених функцій інфраструктура ринку праці повинна містити такі **елементи**:

- 1) систему регулювання та гарантування зайнятості.

Цю систему утворює комплекс нормативних і законодавчих актів, що 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) систему регулювання умов праці. Вона містить

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) систему регулювання оплати праці – складається із законів, підзаконних актів, договорів, угод, що визначають розмір і форми оплати праці залежно від якісних і кількісних характеристик виконуваної роботи. Основним законом, що регулює відносини у цій сфері, є Закон України «Про оплату праці»;

4) систему соціального страхування працівників, зокрема й на випадок безробіття, – визначає розміри та порядок соціального страхування працівників, умови та порядок надання компенсацій працівникам у зв'язку із зміною або втратою роботи, перепідготовкою кадрів тощо;

5) систему пенсійного страхування працівників – утворюють законодавчі та нормативні документи, відповідні органи з пенсійного страхування працівників, що визначає порядок відрахувань працівниками та роботодавцями коштів на пенсійне страхування, умови надання й розміри пенсій тощо;

6) кадрові служби підприємств та організацій, що займаються підбором кадрів потрібної кваліфікації на ринку праці;

7) служби зайнятості та сприяння працевлаштуванню – містять 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 із 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 процесі здійснення соціально-трудових відносин.

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

### **Питання для самоперевірки та контролю**

1. Охарактеризуйте поняття ринку праці і назвіть його основні ознаки.

2. Сукупний попит і пропозиція на ринку праці: їхній вплив на сегментацію ринку праці.

3. Хто є суб'єктами ринку праці?

4. Які завдання виконує ринок праці?

5. У чому полягає сутність сегментації ринку праці?

6. Які є функції інфраструктури ринку праці?

7. Хто такі роботодавці?

8. Що таке чинники ринку праці?

9. У чому полягає гнучкість ринку праці?

10. Назвіть функції ринку праці, розкрийте їхній зміст.

11. Які є методи стимулювання та скорочення попиту на робочу силу?

12. Що таке кон'юнктура ринку праці?

## Тема 5

# СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВІ ВІДНОСИНИ ЗАЙНЯТОСТІ

*Зайнятість* – це діяльність громадян, пов’язана із задоволенням особистих і суспільних потреб, не суперечить законодавству і, зазвичай, 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. Водночас 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» відносини 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, стільки і де це їй потрібно. Сфера найманої праці стає однією з рівноправних сфер суспільно корисної діяльності (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 усім громадянам України незалежно від національності, статі, віку, соціального положення, політичних і релігійних переконань у реалізації права на добровільну працю і вільний вибір зайнятості; розвиток людських ресурсів; попередження масового та скорочення тривалого безробіття, підтримання трудової і підприємницької ініціативи громадян, сприяння розвитку їхніх здібностей до продуктивної, творчої праці, забезпечення соціального захисту в галузі зайнятості, зокрема спеціальних заходів для громадян, що мають особливі труднощі в пошуку роботи; заохочення роботодавців до створення нових робочих місць тощо.

Зважаючи на 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 охочих працювати. Повна зайнятість є важливою характеристикою соціального захисту населення в трудовій сфері. Водночас вона є основою ефективного використання трудового потенціалу суспільства.

Однак сама собою повна зайнятість ще не означає найраціональніше, найдоцільніше використання ресурсів для праці.

Раціональність зайнятості визначено ефективністю трудової діяльності в найширшому розумінні цього поняття: суспільною корисністю результатів праці, оптимальністю суспільного поділу праці, кількісною та 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.

Необхідно розрізнити зайнятість *глобальну (загальну) та економічну*.

До *глобальної зайнятості* поряд з усіма елементами економічної належить навчання в загальноосвітніх, середніх спеціальних і 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 України.

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

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 ознаками:

1. Суспільно корисною діяльністю людей із виробництва матеріальних благ і послуг. Причому під останніми йдеться не лише про матеріальні, але й культурні, соціальні послуги. Завдяки цьому зайнятість спрямовано на задоволення особистих і суспільних потреб.

2. Забезпеченням діяльності конкретним робочим місцем, яке дозволяє працівнику реалізувати свій фізичний і духовний потяг до праці. Відповідно важливе значення для зайнятості має збалансованість трудових ресурсів відповідно до кількості робочих місць у кількісному та якісному аспектах.



3. Зайнятість – джерело прибутку у вигляді заробітної плати, зиску та в інших формах.

Отже, *економічна зайнятість – суспільно корисна діяльність із виробництва суспільного продукту, що підкріплена конкретними робочими місцями, і є джерелом прибутку.*

В економічній теорії і практиці розроблено систему показників, що відображає рівень ефективності зайнятості. Ця система містить у собі такі групи показників:

1. *Пропорції розподілу ресурсів праці суспільства за характером їхньої участі в суспільно корисній діяльності.* Вони демонструють, на якому рівні продуктивності задовольняють потребу населення в робочих місцях і якими способами досягають повної зайнятості. 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 повної зайнятості зі зростанням продуктивності праці досягають за умови 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 населення. У будь-якому разі 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.* Су-

часна галузева структура зайнятих в Україні відображає низьку ефективність зайнятості й потребує докорінних змін відповідно до загальносвітових тенденцій, для яких характерні високі темпи зростання кількості й частки працівників у галузях сфери послуг і науково-дослідних та дослідно-конструкторських робіт. На жаль, сьогодні для економіки України характерні прямо протилежні тенденції, що можуть назавжди відкинути країну з групи науково розвинутих держав.

4. *Професійно-кваліфікаційна структура* працівників демонструє розподіл населення, що працює, за професійно-кваліфікаційними групами і відображає міру збалансованості підготовки кадрів із потребою економіки у кваліфікованих працівниках. Сучасна професійно-кваліфікаційна структура населення України, що працює, явно неефективна і значно відрізняється від аналогічної структури в країнах із високорозвинутою 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. Розв'язання цих проблем потребує особливої уваги держави.

Статус у зайнятості визначено для частини трудових ресурсів, що беруть участь у суспільно корисній діяльності. Це може бути як група людей, що пропонують робочу силу для виробництва товару 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, зайняті:

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

Другу групу становлять особи, які:

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

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

а) і працюють за наймом на умовах повного або неповного робочого дня (тижня) на підприємствах, в установах та організаціях;

б) самостійно забезпечують себе роботою, зокрема підприємці, особи, зайняті 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 у 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) громадяни інших країн, що працюють, які тимчасово перебувають в Україні і виконують функції, не пов'язані із забезпеченням діяльності посольств і місій.

Населення, яке 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 та безробіття розглянуто багато видів і форм зайнятості населення, класифіковані за тими чи іншими критеріями, наприклад, за характером і стабільністю трудової діяльності, за соціальною належністю, за територіальною, професійно-кваліфікаційною, статевою, віковою ознакою тощо. Кожен із 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 упродовж повного робочого дня (тижня, сезону, року), яка приносить дохід у нормальних для певного регіону розмірах. Повна зайнятість є основою ефективного використання трудового потенціалу суспільства і водночас 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 загалом.

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

На підставі 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 із 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, яких наймають за контрактами на певний термін. *Сезонна зайнятість* – це зайнятість, пов'язана із сезонною специфікою виробництва. Роботу надають на певний період на умовах повного робочого дня й оформлюють відповідним контрактом. *Зайнятість неповний робочий день* – це робота неповної робочої зміни 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 і реконструкцією виробництва.

Проблеми зайнятості, безробіття і доходів є визначальними в галузі соціально-трудоких відносин.

Основна проблема ринку праці України – скорочення попиту на працю – здебільшого призводить до прихованого безробіття в офіційному секторі ринку праці, зайнятості в неформальному та нетоварному секторах, посилення 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 становили жінки, особи з вищою і середньою спеціальною освітою, працівники перед-

пенсійного віку. Але в міру зростання безробіття серед безробітних збільшується частка чоловіків, молоді, осіб із низьким рівнем освіти. Отже, за складом безробітних можна оцінити міру загострення безробіття в регіоні: там, де переважають жінки, люди похилого віку, особи з високим рівнем освіти, безробіття є 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, зазвичай, 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. Унаслідок тут найвища частка трудової (зокрема зовнішньої) міграції населення. Треба 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 була 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 внаслідок цього за рівнем доходів і можливістю продуктивної зайнятості сільські жителі опинилися ще в більш складному становищі, ніж городяни. Починаючи з 1994 р. рівень безробіття серед сільського населення перевищує аналогічний показник для міського населення. Вели-

ческа напруга є на сільському ринку праці, оскільки вільних робочих місць як таких тут практично немає.

Останніми роками однією з найважливіших проблем зайнятості в Україні стало *приховане безробіття*. Основна причина цього явища – спад виробництва і неадекватне скорочення зайнятості. Кількісно приховане безробіття означає кількість працівників, які стали непотрібними у зв'язку зі спадом виробництва або структурними змінами в ньому, але формально є зайнятими, і за поліпшення економічної кон'юнктури будуть (готові) працювати ефективно або будуть звільнені. Економічну можливість значного поширення прихованого безробіття спричинено неконтрольованим падінням реальної заробітної плати працівників.

**Безробіттям** називається соціально-економічна ситуація в суспільстві, за якої частина активних працездатних громадян не можуть 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 населення, що працює, однак соціально-економічні втрати від безробіття настільки значні, що в усьому світі докладають багато зусиль для його мінімізації, і все ж таки жодній країні не вдається ліквідувати його повністю.

Безробітні, за визначенням МОП, – це особи віком 15–70 років (як зареєстровані, так і не зареєстровані в державній службі зайнятості), які одночасно задовольняють три умови: не мають роботи (прибуткового заняття), шукають роботу або намагаються організувати власну справу, готові розпочати роботу впродовж наступних двох тижнів. До цієї категорії належать також особи, які навчаються за направленнями служби зайнятості, знайшли роботу і чекають відповіді або готуються розпочати працювати, але на цей момент ще не працюють.



За українським законодавством безробітними визначено громадян, які не мають роботи і заробітку, зареєстровані в органах служби зайнятості, шукають роботу і готові розпочати працювати. Як бачимо, офіційна система обліку безробіття в Україні занижує реальні показники, оскільки значна частка безробітних такими не є, бо 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, безробіття – це абсолютний показник безробіття, що вказує його розмір.

У вивченні явища і проблем безробіття велику увагу приділено аналізу його видів. Критеріями вирізнених видів безробіття є причини його виникнення і тривалість, а основними видами безробіття є *структурне, фрикційне і циклічне безробіття*.

Відомо, що попит на працю є похідним від попиту на товари та послуги, створені 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, зазвичай, менше, ніж робочі місця, реагують на технологічні зміни (хоча б тому, що оновлення робочих місць відбувається швидко, а для підготовки спеціаліста потрібно декілька років). Унаслідок цього 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 немінучим, як немінучими є зміни в економіці. Способами

розв'язання проблем структурного безробіття є розвиток системи перепідготовки працівників, орієнтація професійної підготовки на майбутні потреби ринку праці, сприяння професійній і територіальній мобільності робочої сили. Необхідно зазначити, що від ефективності розв'язання зазначених проблем залежатимуть терміни перебування працівників у стані структурного безробіття, але сам цей вид безробіття наявний 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 перебуває у стані зміни роботи: вони або добровільно змінюють роботу на таку, яка краще їм підходить, або вперше обирають роботу, зважаючи це важливе рішення, або підшуковують роботу у зв'язку із закінченням терміну контракту на попередній роботі тощо. Частина з них працевлаштовуються, за цей час інші тимчасово залишають роботу, але загалом цей вид безробіття залишається. Він називається *фрикційним*, оскільки відображає «неповороткість» ринку праці у зведенні вакантних робочих місць і претендентів на роботу. Оскільки ініціатива звільнення в цьому разі йде від працівників, фрикційне безробіття є неминучим і певною мірою бажаним, оскільки більшість працівників шукають і знаходять краще оплачувану і більш продуктивну роботу, що підвищує їхній добробут і користь для суспільства.

*Сукупний рівень структурного і фрикційного безробіття разом, за визнанням більшості економістів, становить природний рівень безробіття.* Фрикційне безробіття є результатом динамічності ринку праці, структурне виникає з причин територіальної або професійної невідповідності попиту та пропозиції на ринку праці. Отже, *природний рівень безробіття* – це той мінімальний рівень у цьому суспільстві, який неможливо зменшити і який відповідає

поняттю повної зайнятості. Його рівень постійно зростає в розвинутих країнах, оскільки загальний високий рівень життя дає працівникам більше економічної свободи, зокрема й 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 внаслідок зниження рівня життя населення. За таких умов швидко зростає безробіття, обумовлене кількісною нестачею робочих місць для всіх охочих 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, оскільки воно викликано фактичною відсутністю вільних робочих місць за значної 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 ухвалення і виконання спеціальних програм забезпечення зайнятості населення, що фінансує держава.

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 у «сезон» змінюється простоями в інший час. Відповідно

працівників то масово набирають, то масово звільняють. Це безробіття простіше тим, що його легко прогнозувати, працівники до нього готові, і ці проблеми можна розв'язати, 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 внаслідок зменшення попиту на продукцію підприємства, і відповідне скорочення виробництва. Якщо за такого скорочення роботодавець намагається зберегти трудовий колектив, сподіваючись на покращання економічної кон'юнктури в недалекому майбутньому, він зменшує тривалість робочого дня (тижня) для всіх працівників, не звільнюючи персонал. Такі рішення є соціально справедливими й економічно доцільними, однак це призводить до виникнення часткового безробіття. Проблеми такого безробіття полягають передусім у тому, що, зазвичай, неповна робота не дає працівникам достатньо коштів для життя та утримання родини, унаслідок чого вони активно шукають іншу роботу або підробітки, збільшуючи пропозицію на ринку праці. Розв'язати цю проблему можна, якщо офіційно визнати часткове безробіття і, відповідно, виплачувати частковим безробітним допомогу у зв'язку із втратою частини заробітку. Але таке рішення вимагає додаткових бюджетних асигнувань, яких завжди недостатньо, а в період кризи й поготів. Деякі автори виділяють також поняття *добровільного* безробіття, але ми вважаємо його нелогічним, оскільки за умови добровільної зайнятості людина, яка не хоче працювати, не може бути безробітною. В іншому разі до добровільних безробітних можна було б зарахувати всіх працездатних людей, що не працюють, оскільки теоретично кожен погодився б працювати в гарних 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, вивільнюваним із підприємств, установ, організацій;
- виплата стипендій у період професійної підготовки або передпідготовки і зарахування цього періоду до загального та безперервного трудового стажу;
- виплата в установленому порядку допомоги у зв'язку з безробіттям;
- надання додаткової матеріальної допомоги безробітному громадянину і членам його родини з урахуванням наявності осіб похилого віку і неповнолітніх дітей, які перебувають на його утриманні.

Право на допомогу у зв'язку з безробіттям 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 регулює Закон України «Про зайнятість населення».

Стан ринку праці визначено попитом і пропозицією на робочу силу, її ціною та впливом держави на стабілізацію економіки, зайнятість 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 зайнятість населення державну політику зайнятості реалізують 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 зайнятість трудових ресурсів, є КЗпП (ст. 49.2–49.4) і Закон України «Про зайнятість населення».

Кабінет Міністрів України ухвалив низку 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 засобів 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 підтримки підприємницької ініціативи безробітних громадян.

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

- під час установа квати 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 враховують специфіку виробництва, умов праці, де використання означених категорій громадян має свої труднощі;

- не відпрацьовано механізм стягнення штрафів із 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 установа й розрахунку потрібної суми виплат щодо 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 методики його розрахунку і порядку 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 психологічного настрою населення до праці за умов ринкової економіки;

- 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 та контролю**

1. Розкрийте сутність поняття «зайнятість населення».
2. Охарактеризуйте види зайнятості.
3. Що являє собою продуктивна зайнятість?
4. Які Ви знаєте ознаки зайнятості?
5. Для чого використовують показники рівня зайнятості?
6. Охарактеризуйте наявні форми зайнятості.
7. Проаналізуйте проблеми зайнятості в Україні.
8. Що таке безробіття та які чинники впливають на нього?
9. Охарактеризуйте законодавчу базу проблеми зайнятості населення в Україні.
10. Дайте соціально-економічну оцінку рівня безробіття.



## Тема 6

# ПРОДУКТИВНІСТЬ ТА ЕФЕКТИВНІСТЬ ПРАЦІ

**Сутність і значення продуктивності праці.** *Продуктивність праці – це продуктивність конкретної праці, визначеної кількістю продукції, виробленої 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. Отже, економія робочого часу є не що інше, як більш загальне вираження зростання продуктивності праці.

Продуктивність праці є найважливішим економічним показником, що використовують для визначення результатів трудової діяльності робітників, – головної продуктивної сили суспільства. Його застосування дозволяє оцінити ефективність праці як окремого робітника, так і колективу підприємства.

Під час вивчення питання про економічний зміст продуктивності необхідно виходити з того, що праця, витрачена на виробництво тієї чи іншої продукції, складається з живої праці, що витрачається в певний момент безпосередньо у процесі виробництва цієї продукції, та минулої праці, уречевленої в раніше створеній продукції, використаної на тій чи іншій стадії виробництва нової продукції (сировина, матеріали, енергія – повністю; машини, споруди, будинки тощо – частково).

*Функцією живої конкретної праці є не лише 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 водночас минулої (уречевленої) праці. Продуктивність праці відображає, у такий спосіб, ступінь корисного використання не лише самої живої праці, а й засобів виробництва, яку вона приводить у 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), яку не можна розглядати лише з економії витрат живої праці на певній ділянці виробництва.

Загальна тенденція зростаючої 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 обумовлено збільшенням маси споживчих вартостей і підвищення якості продукції. Інакше економія робочого часу втрачає сенс. Відомі випадки, коли прагнення до безмежного зростання продуктивності праці завдяки скороченню кількості працівників призводило до зменшення обсягу та якості вироблюваної продукції. У кожному 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 повинні 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 досягнуто саме собою. Тому під час вивчення питань продуктивності праці необхідно розглядати всю сукупність чинників, способів і резервів зростання продуктивності праці.

**Чинники зростання продуктивності праці** – це ті рушійні сили чи причини, під впливом яких змінюється її рівень, такі як:

- 1) технічний прогрес;
- 2) удосконалення виробництва, управління та праці;
- 3) розвиток госпрозрахункових та орендних відносин та ін.

Різноманітність конкретних способів 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*, що залежать від рівня розвитку та ступеня використання засобів виробництва, насамперед знарядь праці, їхньої якості (науково-технічного прогресу);

2) *організаційно-економічні та управлінські*, що залежать від ступеня розвитку форм організації суспільного виробництва;

3) *соціально-психологічні*, пов'язані з роллю людини в суспільному виробництві.

Розглядаючи весь комплекс чинників зростання продуктивності праці, їхній 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 діють слідом за змінами в техніці й технології чи водночас із ними.

Найважливішими напрямами (способами) дії науково-технічного прогресу як основного чинника зростання продуктивності праці є такі:

- 1) механізація та автоматизація виробництва;
- 2) упровадження технології та новітньої техніки;
- 3) удосконалення технологічних процесів на базі наявного обладнання, модернізація обладнання, зміна конструкцій і технічних характеристик виробів;
- 4) поліпшення використання сировини, матеріалів, палива та енергії;
- 5) упровадження нових, більш ефективних видів сировини, матеріалів, палива та енергії.

Ці напрями призводять 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 та 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 та орендного підряду та ін.;

б) 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 участі 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;

б) зростання творчого характеру праці та колективізму;

7) підвищення трудової та суспільної активності за допомогою розвитку самоуправління в трудових колективах;

8) раціональне використання вільного часу тощо.

Усе це активізує діяльність працівників, створює комплекс умов для кращого використання трудового потенціалу, усунення обмежень у реалізації здібностей і розвитку ініціативи працівників.

Під час аналізу та планування продуктивності праці найважливішим завданням є виявлення та використання резервів її зростання, тобто конкретних можливостей підвищення продуктивності праці, що створюються внаслідок 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 її зростання. Резерви використовуються та знову створюються під впливом науково-технічного прогресу. Кількісно резерви можна визначити як різницю між досягнутим і максимально можливим рівнем продуктивності праці в конкретний період часу.*

Різноманітність резервів і їхніх зв'язків з усіма сферами виробництва визначає особливу необхідність розроблення їхньої класифікації за різними ознаками. Якщо взяти до уваги структуру виробничого процесу, то резерви зростання продуктивності праці необхідно класифікувати за трьома групами:

- 1) використання засобів праці;
- 2) використання предметів праці;
- 3) застосування праці.

Наведена класифікація дозволяє повніше 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. Зі свого боку, резерви другої групи, що 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 необхідно визнати єдиною правильною та необхідною, оскільки вона впливає із самої сутності зростання продуктивної сили праці та ґрунтується на структурі робочого часу, що витрачається у процесі праці.

**Основні способи підвищення продуктивності праці.** У сучасних умовах основними способами підвищення продуктивності праці є такі:

- науково-технічний прогрес;
- більш повне та ефективне використання людського чинника;
- удосконалення організації праці, виробництва та управління, усього господарського механізму;
- структурні зміни виробництва.

**Показники та методи вимірювання продуктивності праці.** Показники, якими характеризується продуктивність праці, повинні точно відображати ефективність праці. Водночас важливо врахувати все, що вироблено за цей період часу. Крім того, одиниця вимірювання повинна відповідати суті самого поняття «продуктивність праці», не викривлюючи ні рівня, ні динаміки цього показника.

Вимірювання продуктивності праці стосується трьох взаємозв'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 використовують різні показники вимірювання продукції та витрат праці, застосовують різні методи та показники вимірювання продуктивності праці, що пов'язано з особливостями виробництва, застосовуваної техніки, сировини та визначено цілями економічного дослідження. Застосовувані методи вимірювання продуктивності праці мають свій особливий зміст і, водночас, вони не унеможливають, а доповнюють один одного.

Вимірювання продуктивності праці полягає, поперше, 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 оцінювання 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 повинен бути наскрізним, порівнянним 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 повинна змінюватися відповідно до плану.

Вимірювання продуктивності праці здійснюється за допомогою зіставлення результатів праці у вигляді обсягу виробленої продукції з витратами праці (середньообліковою кількістю промислово-виробничого персоналу). Залежно від прямого чи оберненого відношення цих величин ми матимемо два показники: виробіток і трудомісткість.

**Виробіток** ( $B_n$ ) являє собою кількість продукції, що виготовлена за одиницю робочого часу або припадає на одного середньооблікового робітника за місяць, квартал, рік. Виробіток продукції визначається відношенням кількості виробленої продукції ( $Q$ ) до витрат робочого часу на виробництво цієї продукції ( $T$ )

$$B_n = \frac{Q}{T}. \quad (6.1)$$



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 ( $\Pi_m$ )

$$\Pi_m = \frac{T}{Q}. \quad (6.2)$$

Отже, **трудомісткість** являє собою витрати робочого часу на одиницю продукції. Практично однаково, яке з наведених відношень буде взяте для характеристики рівня й динаміки продуктивності праці. Перше виражає зростання продуктивності праці через збільшення продукції, виготовленої за одиницю часу; друге характеризує те ж саме явище економією праці, витраченої на випуск одиниці продукції.

Найпоширенішим та універсальним показником є виробіток. В економічних розрахунках застосовують годинний, добовий, місячний (квартальний, річний) виробіток.

*Методи вимірювання продуктивності праці* розрізняються залежно від способів визначення обсягів виробленої 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 виробленої продукції та показники продуктивності праці обчислюються в натуральних одиницях – тонах, кубічних метрах, метрах, штуках тощо. У вугільній промисловості, наприклад, виробіток визначається в тонах, у газовій промисловості – у кубічних метрах, у лісопильній – 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 є основним. Суть його полягає в тому, що показник продуктивності праці визначається як відношення виготовленої продукції, вираженої у 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 лише види, а й різновиди виготовлюваної продукції, а також відображають якоюсь мірою зміну якості продукції.

Якщо натуральні показники характеризують продукцію лише як *певний обсяг споживчих вартостей*, то вартісні показники характеризують продукцію як *певний економічний результат роботи*. Здатність вартісного показника до відображення у пропорційних величинах кількості праці, що міститься в різній продукції, дозволяє використовувати його для обчислення продуктивності праці не лише будь-якого підприємства, а й галузі промисловості та всього народного господарства.

**Трудовий метод.** На робочих місцях, у бригадах, на виробничих дільницях і в цехах під час випуску різноманітної незавершеної продукції продуктивність праці визначають у нормо-годинах. За науково обґрунтованих (статистичних) норм цей метод точно характеризує динаміку продуктивності праці.

Поряд із виробітком широко використовують показник трудомісткості продукції.

Під **трудоємністю продукції** йдеться про суму всіх витрат живої праці на виробництво одиниці продукції на певному підприємстві. Оскільки трудоємність виготовлення одиниці продукції є показником, у якому відбивається вся сукупність чинників, що визначають рівень продуктивності праці, у цьому показнику потрібно найбільш повно враховувати витрати живої праці. Тому до трудоємності виготовлення продукції доцільно зараховувати витрати праці всіх категорій промислово-виробничого персоналу підприємства, зокрема допоміжних робітників, керівників, спеціалістів, службовців та інших працівників.

Показник трудоємності продукції визначають на одиницю продукції в натуральному вираженні за всією номенклатурою виробів і послуг, зарахованих до товарної продукції підприємства. На підприємствах із великим асортиментом виготовлюваної продукції трудоємність може обліковуватися за представниками груп однотипних виробів, до яких зводиться вся продукція.

Залежно від складу трудових витрат розрізняють такі види трудоємності, які є складовими повної трудоємності виготовлення продукції:

- 1) технологічну;
- 2) трудоємність обслуговування виробництва;
- 3) виробничу;
- 4) трудоємність управління виробництвом.

*Технологічна трудоємність* ( $T_m$ ) – це витрати праці робітників, які здійснюють технологічний вплив на предмети праці, ураховані в товарній продукції підприємства (доцільна зміна форми, стану, положення, фізичних, хімічних та інших властивостей). Технологічну трудоємність визначають за формулою

$$T_m = T_{відр} + T_n, \quad (6.3)$$

де  $T_{відр}$  – витрати праці основних робітників-відрядників;  
 $T_n$  – витрати праці основних робітників-почасовиків.

*Трудомісткість обслуговування виробництва ( $T_o$ )* – це витрати праці допоміжних робітників основних і всіх робітників допоміжних цехів і служб, зайнятих обслуговуванням виробництва.

*Виробнича трудомісткість ( $T_e$ )* – це витрати праці всіх робітників (основних і допоміжних цехів). Виробничу трудомісткість визначають за формулою

$$T_e = T_m + T_o. \quad (6.4)$$

*Трудомісткість управління виробництвом ( $T_y$ )* – це витрати праці керівників, спеціалістів, службовців, молодшого обслуговчого персоналу (МОП), охорони.

*Повна трудомісткість продукції ( $T$ )* містить трудові витрати всіх категорій промислово-виробничого персоналу підприємства, яку визначають за формулами

$$T = T_{відр} + T_n + T_o + T_y, \quad (6.5)$$

$$T = T_m + T_o + T_y, \quad (6.6)$$

або

$$T = T_e + T_y. \quad (6.7)$$

За характером і призначенням витрат праці необхідно розрізняти нормовану, фактичну та планову трудомісткість.

*Нормована трудомісткість* – це нормовані витрати на виготовлення чи виконання певного обсягу робіт, що встановлюються для всіх видів трудомісткості (технологі-

чної, обслуговування та управління) на підставі чинних 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 їхнього зниження у 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 за умови зміни продуктивності праці резерви її зростання становлять, по суті, можливості економії часу. Трудовий метод дозволяє в цьому разі здійснити планомірне та економне регулювання витрат у найбільш відповідній до праці формі – безпосередньо робочим часом.

За трудового методу вимірювання продуктивності праці робочий час є загальною та якісно однорідною характеристикою, на основі якої зіставляється різноякісна продукція. Тому *цей метод є найбільш точним еквівалентом категорії продуктивності праці*. За умови його застосування обсяг продукції оцінюють 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 лише за виробами, за окремими робочими місцями, а й за чинниками, що його визначають.

За сучасних умов найбільш доцільним стає застосування саме трудового методу вимірювання продуктивності праці, який дозволяє найбільш точно вимірювати рівень і

динаміку продуктивності праці як живої конкретної праці, вимірюваної часом її застосування.

Досить важливим під час визначення ефективності трудових витрат є *зіставлення фактичної трудомісткості виробів із проектною*. Різниця між ними характеризує резерви економії праці.

Водночас, незважаючи на явні переваги, трудовий метод вимірювання продуктивності праці не набув широкого застосування. Причина цього полягає в тому, що обґрунтовані норми трудових витрат встановлено лише для основних виробничих робітників.

### **Питання для самоперевірки та контролю**

1. У чому полягає суть і значення продуктивності праці?
2. Чи є межі зростання продуктивності праці?
3. Які існують групи чинників зростання продуктивності праці?
4. Охарактеризуйте основні напрями науково-технічного прогресу як основного чинника зростання продуктивності праці.
5. Охарактеризуйте організаційно-економічні та управлінські чинники зростання продуктивності праці.
6. У чому полягає значення соціально-психологічних чинників зростання продуктивності праці?
7. Що таке резерви зростання продуктивності праці та в чому їхня суть?
8. Наведіть класифікацію резервів зростання продуктивності праці.
9. Перелічіть основні способи підвищення продуктивності праці.
10. Назвіть основні вимоги, що ставлять до методів обліку продуктивності праці.

11. Як здійснюють розрахунок виробітку продукції?
12. Що таке трудомісткість продукції та як здійснюють її розрахунок?
13. Надайте коротку характеристику методів вимірювання продуктивності праці.
14. Які існують види трудомісткості продукції? Як і з якою метою здійснюють їхній розрахунок?
15. У чому полягає сутність натурального методу вимірювання продуктивності праці? Які його переваги і недоліки?

## Тема 7

# ОРГАНІЗАЦІЯ ПРАЦІ

Будь-який процес матеріального виробництва, незалежно від того, у яких конкретних історичних умовах він відбувається, становить єдність трьох основних чинників: 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. Водночас 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. З цього погляду процес праці сприймається як суспільне явище, оскільки лише суспільство може визнати або не визнати 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 у змісті праці супроводжуються інтелектуалізацією трудової діяльності. На сучасному етапі автоматизації виробництва, що характеризується дедалі ширшим впровадженням гнучких систем, робототехнічних



комплексів, роторних ліній, у трудовій діяльності значно збільшується роль творчого начала, коли все шаблонне, програмне передають техніці, а функції людини у виробничому процесі зосереджено на контролі, регулюванні, переналагодженні та ухваленні рішень у нестандартних ситуаціях.

Відомо, що робота машини і трудова діяльність людини-оператора мають принципову відмінність. Основна якісна відмінність полягає у 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 керівної – людина.

Практика створення машин, устаткування, автоматизованих систем управління та іншої промислової продукції з урахуванням можливостей і особливостей людини, яка працює, засвідчує, що безпосереднє поєднання знань про людину різних наук, пов'язаних з урахуванням людського чинника в техніці, не завжди можливе, оскільки в реальності людина і технічні засоби діяльності повинні 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 із метою підвищення його ефективності та одночасно цілеспрямованого створення сприятливих для людини умов праці.

Оскільки процес матеріального виробництва становить єдність трьох чинників (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 – речо-

вих елементів виробництва, тобто знарядь і предметів праці, які в сукупності є засобами виробництва. Отже, **організація виробництва** – це процес, що 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 організації виробництва*.

Організація праці в межах певного трудового колективу передбачає систему заходів, що забезпечують функціонування живої праці з метою підвищення її продуктивності та досягнення повного використання засобів виробництва. Організація праці на підприємстві ставить за мету створити якомога більш сприятливі умови праці, зберегти і підтримати на високому рівні працездатність робітників, підвищити ступінь привабливості праці.

Організація праці повинна забезпечити виконання таких взаємозв'язаних завдань: *економічного*, що 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. Їхні результати беруть за основу під час визначення способу виконання робіт, а також під час установавання рівня продуктивності праці.

Поліпшити організацію праці означає забезпечити оптимальне вирішення організаційних питань у конкретному виробництві.

**Основні напрями організації праці на підприємстві:**

1) *удосконалення розподілу і кооперування праці* – раціоналізація технологічного, функціонального і кваліфі-

каційного 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 їхнього розташування на дільниці, 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 їхнім передовим прийомам і методам праці, що 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, що забезпечують стабільність кадрів; дотримання типових програм і термінів навчання за професіями;

5) *удосконалення нормування праці* – розроблення і впровадження технічно обґрунтованих норм, раціональна регламентація їхнього перегляду; розширення фронту нормування за всіма категоріями працівників; розроблення

і впровадження нормативних нормограм; удосконалення організації нормувальної праці;

б) *поліпшення умов праці* – нормалізація санітарно-гігієнічних умов праці; забезпечення вимог охорони праці; підвищення естетичного рівня виробничої сфери; першочергова механізація тяжких і шкідливих робіт; усунення емоційно негативних чинників праці;

7) *раціоналізація режиму праці та відпочинку* (внутрішньозмінного, тижневого, місячного й річного) – раціональна змінність по підприємству та його підрозділах за окремими категоріями працівників;

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.

Реалізацію цих напрямів організації праці може бути проведено в такій послідовності:

- організаційна підготовка до впровадження організації праці;
- вивчення та аналіз фактичного стану організації праці;
- проектування організації праці;
- упровадження.

**Трудовий процес** – це сукупність дій виконавців щодо здійснення виробничого процесу. Зміст трудового процесу визначено технологічним процесом, що передбачає 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 їхньому 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 одноразове переміщення робочого органа виконавця (рук, ніг, корпусу, очей) у процесі праці.

*Трудова дія* – сукупність трудових рухів, що виконуються без перерви одним або декількома робочими органами виконавця.

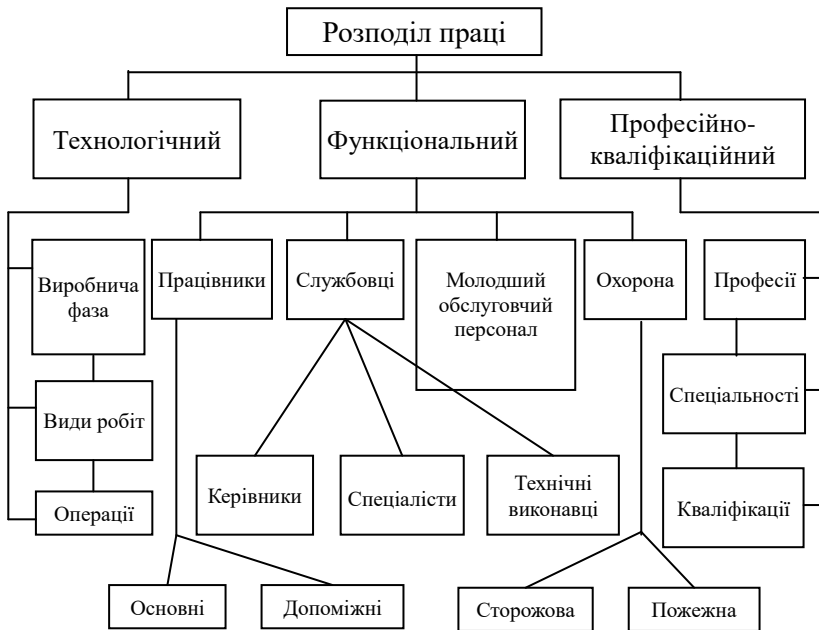


Рисунок 7.1 – Класифікація розподілу праці на підприємстві

Відособлення певних виробничих процесів і робіт передбачає насамперед розподіл праці. Відомі такі три основні види розподілу праці: *загальний, частковий, одинич-*

ний. 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, що є частковими процесами створення продукції і закріплення їх за певними працівниками. На підприємстві існують *функціональний, технологічний, кваліфікаційний розподіли праці*.

*Функціональний розподіл праці* здійснюється на основі виділення виробничих функцій. Він є основою визначення необхідної професійної спеціалізації працівників. Кожна група поділяється за ознакою виконуваних функцій, а підгрупи, зі свого боку, – за професіями. Це, наприклад, робітники – основні й допоміжні, спеціалісти 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 виділяють різні професії і спеціальності (ливарники, ковалі, токарі та ін.).

*Кваліфікаційний розподіл праці* спричинений різною складністю, точністю робіт, різним ступенем відповідальності за їхнє виконання, різними вимогами, які ставляться до підготовки виконавця. Великий 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, що виконує основний робітник. Ця обставина суттєво змінює вимоги до кваліфікації працівників, співвідношення витрат праці основних робітників і тих, хто обслуговує їхні робочі місця. У масовому виробництві праця обслуговчого персоналу більш спеціалізована. Значення праці помічників основних робітників у масовому виробництві зростає. Розподіл праці серед спеціалістів певною мірою також визначено типом виробництва. В одиничному

виробництві, зазвичай, більше конструкторів, у масовому – переважають технологи. Серійне виробництво щодо розподілу праці посідає проміжне становище.

Розподіл праці нерозривно пов'язаний із її *кооперуванням*. На підприємстві його конкретні форми зводяться до трьох основних: *міжцехової, внутрішньоцехової і внутрішньодільничної* 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 здебільшого від організаційних та економічних меж.

*Організаційну межу кооперації* праці визначено 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.

*Економічну межу кооперації* праці зумовлено можливістю зниження витрат живої та уречевленої праці на одиницю виготовлюваної 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 за допомогою суміщення професій і функцій, а також багатостатного обслуговування.

За умови *суміщення професій* один робітник виконує функції та роботи, які стосуються різних професій. Суміщення може бути *повним і частковим*. Унаслідок цього скорочується загальна кількість робітників тих професій, що суміщаються.

Найбільш ефективним є суміщення професій, спеціальностей, що взаємозв'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 багатоверстатного обслуговування сучасних верстатів ґрунтується на тому, що з підвищенням рівня механізації праці на операціях частка машинно-автоматичної роботи зростає і значно перевищує за часом виконання частку ручних прийомів, тобто є 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 досягають повного завантаження робітника і верстатів, які він обслуговує (рис. 7.2).



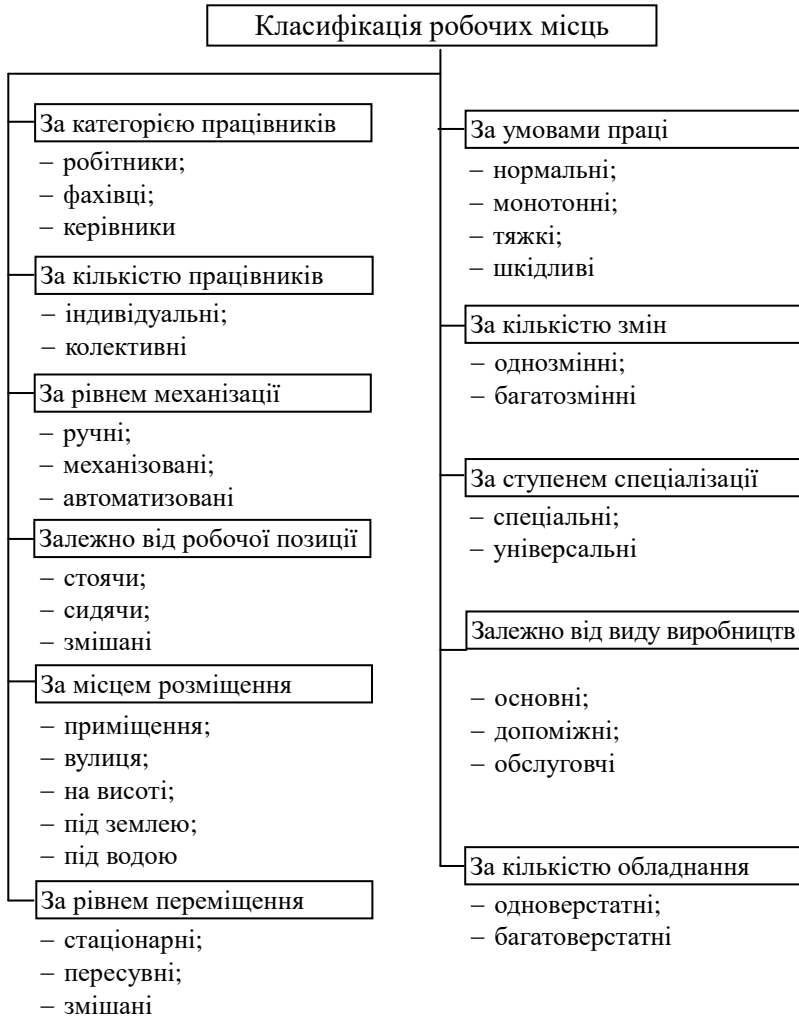


Рисунок 7.2 – Класифікація робочих місць

*Робоче місце* – це первинно виробничий осередок, у якому здійснюється процес виробництва матеріальних цінностей. Це закріплена за окремим робітником або групою робітників (бригадою) частина виробничої площі з

розміщеними 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 визначено такими чинниками, 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.) проєктують технологічний процес із зазначенням виду і характеру знарядь праці (машин, устаткування, інструменту, пристроїв), тобто заздалегідь визначають устаткування та оснащення робочого місця. Знаряддя і характер предметів праці, зі свого боку, 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 становлять 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 повинно міститися все необхідне для безперебійної і високоякісної праці, не повинно бути нічого зайвого; робітник не повинен почуватися скуто під час виконання 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 щодо 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 можливості травмування;

- устаткування повинно розміщуватися за можливості в полі зору робітника і бути доступним для постійного нагляду за ходом технологічного процесу;

- основне і допоміжне устаткування розміщується так, щоб був вільний доступ для його обслуговування;

- предмети постійного користування потрібно розміщувати близько до робітника;

– оснащення та устаткування постійного користування, предмети праці розміщують з урахуванням антропометричних і фізіологічних даних людини;

– предмети тимчасового користування розміщують у 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 оснащують та обладнують: 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 є на робочому місці завжди незалежно від роботи, що виконують у кожний окремий період часу.

*Тимчасові елементи* устаткування робочого місця – це спеціальні предмети, призначені для виконання конкретної роботи, їхній склад, кількість і тривалість перебування на робочому місці залежать від технологічного режиму і системи обслуговування.

Робоче місце оснащують залежно від виду. Так, спеціальні робочі місця оснащують усім необхідним для виконання робіт, спеціалізовані та універсальні – тими предметами, що використовують постійно, а решту доставляють періодично через систему обслуговування.

Важлива умова, що забезпечує раціональний трудовий процес – розроблення проєктів організації робочих місць. Останнє здійснюється на основі *типових проєктів*, нормативів і стандартів, що діють у галузі.

Під час проєктування організації трудового процесу на основі типового проєкту зміст його уточнюють, конкретизують і доповнюють відповідно до організаційно-технічних умов і специфічних особливостей конкретного трудового процесу.

Конкретизованим викладенням проєкту організації трудового процесу слугує *карта організації праці на робочому місці*. Це документ, виконання вимог якого є обов'язковим. Карта визначає: вихідні дані (предмет, технологію, форму організації, оплату 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 (чинники, засоби захисту від несприятливих умов); норми витрат праці; вимоги до виконавця роботи; режим праці та відпочинку; загальні техніко-економічні показники.

Комплексне оцінювання кожного робочого місця щодо його відповідності передовому науково-технічному та організаційному рівням, що забезпечують зростання продуктивності праці й високу якість продукції, аналіз досягнутого рівня виробництва, ухвалення рішень щодо подальшого використання робочих місць і визначення основних напрямів їхнього удосконалення інтегрується у процесі *атестації робочих місць*.

Поділ праці в суспільному виробництві обумовлює її кооперацію, коли значна кількість осіб планомірно працює 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 орга-

нізації оплати праці в суворій відповідності із 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, які виконують одне спільне виробниче завдання і несуть колективну відповідальність за результати праці.

*Бригадний поділ праці* застосовують у таких основних випадках:

а) під час спільного виконання 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) за умови обслуговування 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 обслуговчими, допоміжними й основними роботами в межах певної виробничої ділянки (наприклад, комплексна бригада верстатників, яка має у своєму складі також наладників, транспортних робітників і слюсарів із ремонту устаткування), що забезпечує тісний зв'язок між виконанням технологічних операцій і їхнім обслуговуванням;

д) для полегшення поточного розподілу оперативних завдань між працівниками за умови відсутності постійно закріплених робочих місць або визначеного кола ро-

біт кожним виконавцем (наприклад, транспортна бригада у великому цеху, що працює за разовими завданнями);

е) для виконання певної роботи в суворо обмежені терміни.

Бригадні форми організації праці необхідно застосовувати там, де це продиктовано 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, матеріалів, скорочення втрат і непродуктивних витрат робочого часу, підвищення змістовності праці, зниження її монотонності.

*Комплексні бригади* створюють на ділянках виробництва із предметною або подетальною спеціалізацією, де виконання планових завдань і досягнення найбільшої ефективності праці вимагають погоджених дій робітників різних професій. Водночас необхідно прагнути до того, щоб результат праці бригади являв собою готовий продукт або закінчену його частину (виріб, складальну одиницю та ін.).

*Спеціалізовані бригади* створюють на ділянках виробництва з технологічною спеціалізацією, де аналогічних результатів праці досягають завдяки погодженим діям робітників однакової професії. Треба надавати перевагу організації комплексних бригад, важливою перевагою яких є можливість підвищення змістовності праці у зв'язку з поєднанням професій; забезпечення належної якості продукції, стимулювання праці за кінцевими результатами та ін.

За умови дво- або тризмінної роботи з метою скорочення простоїв устаткування під час передання змін, підвищення відповідальності членів бригади за виконання виробничого завдання, стан устаткування та оснащення, для спрощення обліку продукції рекомендовано створювати *наскрізні бригади*, які поєднують робітників усіх змін.

**Атестація та раціоналізація робочих місць.** Для забезпечення збалансованості робочих місць трудовими ресурсами на підприємствах проводять систематичну роботу з атестації та раціоналізації робочих місць, яка є важливою частиною програм підвищення науково-технічного рівня виробництва.

У ході *атестації* комплексно оцінюють технічний стан кожного робочого місця, умови праці, можливості зростання фондівіддачі. Результати атестації використовують для переоснащення та вдосконалення робочих місць з урахуванням вимог нової техніки, прогресивної технології та НОП. Важливою особливістю атестації є те, що водночас виявляють і ліквідують застарілі та зайві робочі місця, раціоналізація яких недоцільна, а вивільнених працівників переводять на інші місця.

Під час проведення 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 і тяжкої 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 і стимулювання праці.

Зміст роботи з атестації та раціоналізації робочих місць:

1. Комплексне оцінювання кожного робочого місця на його відповідність нормативним вимогам за трьома на-



прямами: технічним та організаційним рівнями; умовами праці; техніки безпеки.

2. Виявлення за результатами оцінювання:

а) робочих місць, які повністю відповідають поставленим вимогам (такі місця є атестованими);

б) робочих місць, де вищезазначених параметрів може бути досягнуто після відповідної раціоналізації, модернізації;

в) зайвих (незавантажених) робочих місць, модернізація яких неефективна.

3. Проведення техніко-економічного аналізу характеристик робочих місць та ухвалення рішення про подальше використання (завантаження, раціоналізацію, ліквідацію) робочих місць; визначення напрямів, оцінювання можливостей і встановлення термінів раціоналізації.

Під час атестації використовують: ДСТУ; СНіПи; норми проектування; типові проекти (карти) організації праці на робочому місці, а також спеціально розроблені нормативні вимоги.

Критерії оцінювання робочих місць (за категоріями):

1. **Робочі місця з устаткуванням:**

- продуктивність устаткування;
- відповідність устаткування вимогам, що висуваються до якості продукції;
- використання можливостей устаткування;
- прогресивність застосовуваного технологічного процесу;

– технологічна оснащеність 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* оцінюють за такими критеріями:

- раціональності планування;
- організаційної оснащеності робочих місць;
- використання передових форм організації праці на робочому місці;
- відповідності трудомісткості продукції та норм трудових витрат прогресивним нормативам, якості норм праці; ступеня їхньої обґрунтованості;
- ступенем використання робочого місця.

*Умови праці і техніки безпеки* (ТБ) на робочому місці оцінюють за критеріями:

- відповідності санітарно-гігієнічних умов праці на робочому місці нормативним вимогам;
- застосування тяжкої фізичної праці;
- наявності монотонної праці;
- забезпеченості і відповідності стандартам безпеки праці індивідуальних і колективних засобів захисту працівників;
- забезпеченості робітників спецодягом і спецвзуттям відповідно до встановлених норм.

У процесі атестації кожне робоче місце оцінюють за всіма переліченими критеріями, потім складають сумарну оцінку. На основі оцінок і ретельного техніко-економічного аналізу (ТЕА) щодо кожного робочого місця ухвалюють одне з таких **рішень**:

1. Продовжити експлуатацію без внесення змін.
2. Довантажити, закріпивши за певним робочим місцем операції, виконувани 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 встановлюють керівники підприємства. Періодичність атестації повинна бути не рідше ніж двічі на 5 років. Атестації передують підготовча та роз'яснювальна робота; працівники, які братимуть участь у проведенні атестації, проходять відповідне навчання, їх забезпечують необхідними нормативними матеріалами та документацією.

Для безпосереднього проведення атестації робочих місць створюють *цехові комісії* під керівництвом, зазвичай, начальника цеху. До їхнього 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 пропозицій щодо створення нових робочих місць.

Загальнозаводська комісія розглядає матеріали та ухвалює остаточне рішення щодо подальшого використання робочих місць і їхньої раціоналізації.

### **Питання для самоперевірки та контролю**

1. У чому полягає поняття «організація праці»?
2. Що таке організація виробництва?
3. Назвіть складові процесу організації праці на підприємстві.
4. Охарактеризуйте трудовий процес і його зв'язок із виробничим процесом.
5. Як ви розумієте розподіл праці? Назвіть основні його види.

6. Охарактеризуйте багатостатне (багатоагрегатне) обслуговування.

7. Які є основні вимоги до організації робочого місця?

8. Як проводять роботу з атестації та раціоналізації робочих місць?

9. Назвіть вимоги до проведення атестації робочих місць.

10. За якими функціями здійснюють обслуговування робочих місць?

11. Які існують критерії оцінювання робочих місць?

12. Які рішення можуть ухвалювати в процесі атестації щодо робочого місця?

13. Що являє собою робоче місце? За якими параметрами класифікують робочі місця?

14. Що являє собою бригада і які передумови її створення?

15. Назвіть форми кооперації праці. Які передумови визначають їхній розвиток?

## Тема 8

### НОРМУВАННЯ ПРАЦІ

**Робочий час. Режим праці та відпочинку.** Робочий час є загальною мірою кількості праці. Загальна тривалість робочого часу визначається, з одного боку, рівнем розвитку виробництва, з іншого – фізичними і психофізіологічними можливостями людини. Поліпшення використання робочого часу є одним з основних способів підвищення продуктивності праці. Воно залежить від співвідношення екстенсивного та інтенсивного чинників розвитку виробництва.

Згідно з Кодексом законів про працю України нормальна тривалість робочого часу працівників не може перевищувати 40 год за один тиждень. Підприємства й організації, укладаючи колективний договір, можуть установлювати меншу норму тривалості робочого часу. За шкідливих умов праці передбачено зменшення загальної норми робочого часу, вона не може перевищувати 36 год на тиждень. Законодавством також встановлено скорочену тривалість робочого часу для працівників віком від 16 до 18 років – 36 год на тиждень, а для осіб віком від 15 до 16 років (учнів віком від 14 до 15 років, які працюють у період канікул) – 24 год на тиждень.

Скорочену тривалість робочого часу можуть встановлювати за власний кошт підприємства та організації для жінок, які мають дітей віком до 14 років або дитину-інваліда.

Для працівників здебільшого встановлюють п'ятиденний робочий тиждень із двома вихідними днями. За п'ятиденного робочого тижня тривалість щоденної роботи (зміни) визначено правилами внутрішнього трудового розпорядку або графіками змінності, які затверджує власник або уповноважений ним орган за погодженням із профспі-

лковим комітетом підприємства, організації з додержанням установленної законодавством тривалості робочого тижня.

На тих підприємствах і в організаціях, де за характером виробництва та умовами роботи запровадження п'ятиденного робочого тижня є недоцільним, установлюється шестиденний робочий тиждень з одним вихідним днем. За шестиденного робочого тижня тривалість щоденної роботи не може перевищувати 7 год за тижневої норми 40 год, 6 год – за тижневої норми 36 год і 4 год – за тижневої норми 24 год. П'ятиденний або шестиденний робочий тиждень установлює власник або уповноважений ним орган спільно із профспілковим комітетом з урахуванням специфіки роботи, думки трудового колективу і за погодженням із місцевою радою народних депутатів.

Важливим завданням у поліпшенні організації праці є встановлення найдоцільніших режимів праці та відпочинку. Розрізняють змінний, добовий, тижневий і місячний режими праці та відпочинку. Вони формуються з урахуванням працездатності людини, яка змінюється впродовж доби (рис. 8.1), що береться до уваги передусім у змінному та добовому режимах.

*Змінний режим* визначає загальну тривалість робочої зміни, час її початку та закінчення, тривалість обідньої перерви, тривалість праці та частоту регламентованих перерв на відпочинок.

*Добовий режим* праці та відпочинку містить у собі кількість змін за добу, час відновлення працездатності між змінами.

*Тижневий режим* праці та відпочинку передбачає різні графіки роботи, кількість вихідних днів на тиждень, роботу у вихідні та святкові дні. Графіки роботи передбачають порядок чергування змін.

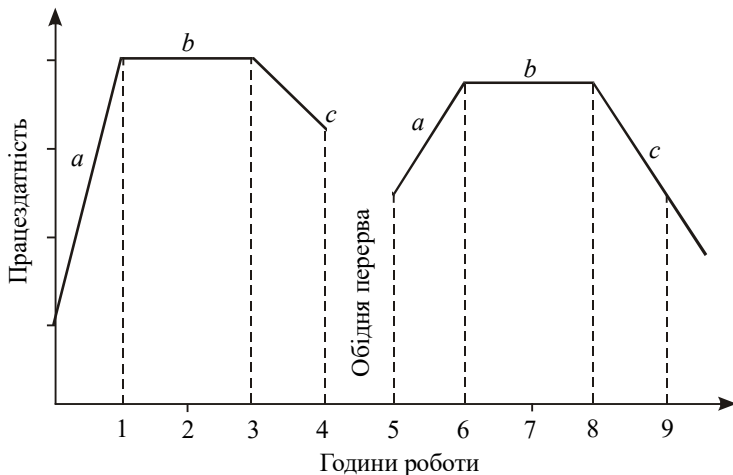


Рисунок 8.1 – Зміна працездатності  
впродовж робочої зміни:

- a* – час входження в роботу;
- b* – період найбільш сталої працездатності;
- c* – період втоми

*Місячний режим* праці та відпочинку визначає кількість робочих і неробочих днів у цьому місяці, кількість працівників, які йдуть у відпустку, тривалість основних і додаткових відпусток. Режим праці та відпочинку регулюють ст. 50–65 та 66–84 (глави 4 та 5) Кодексу законів про працю України.

**Сутність нормування праці та його значення.**  
**Нормування праці** – це вид діяльності з управління виробництвом, мета якого полягає у визначенні необхідних витрат і результатів праці, а також необхідних співвідношень між кількістю робітників різних груп і кількістю одиниць устаткування. Нормування праці – складова організації праці і виробництва. Воно є важливою ланкою технологічної й організаційної підготовки виробництва, оперативного управління ним, невід’ємною частиною ме-

неджменту й соціально-трудоуих відносин. Норми праці є основою системи планування роботи підприємства та його підрозділів, організації оплати праці персоналу, обліку затрат на продукцію, управління соціально-трудоуими відносинами тощо.

На кожному підприємстві норми праці використовуються під час здійснення планово-організаційних розрахунків, внутрішньозаводського й цехового оперативного планування. За допомогою норм складають бізнес-плани підприємств, планують обсяги виробництва цехів і діляниць, розраховують завантаження устаткування й робочих місць. На основі норм праці встановлюють завдання з підвищення продуктивності праці, визначають потребу в кадрах, розробляють календарно-планові нормативи тощо. За допомогою нормування узгоджують взаємодію цехів, бригад і відділів підприємства, досягають синхронізації роботи на різних робочих місцях, виробничих ділянках, забезпечують рівномірність і ритмічність виробничого процесу.

Норми трудових затрат потрібні для організації праці не лише робітників-відрядників, а й робітників-почасовиків, професіоналів, фахівців і технічних службовців. Визначають їх для кожної категорії працівників. Норми праці є складовою організації заробітної плати, оскільки виконання норм є умовою отримання заробітку, відповідного тарифу або окладу, установленого для певного працівника.

Норми праці на підприємстві можуть використовуватися для визначення трудомісткості окремих видів продукції і відповідних затрат праці для виконання виробничої програми. Отже, нормування праці є засобом визначення як міри праці для виконання тієї чи іншої конкретної роботи, так і міри винагороди за працю залежно від її кількості та якості.



В умовах розвитку ринкових відносин поглиблення економічної самостійності підприємств нормування праці набуває великого значення як засіб скорочення затрат живої праці, зниження собівартості продукції, підвищення продуктивності праці тощо.

Подальше вдосконалення нормування праці передбачає:

- максимальне охоплення нормами праці різних видів робіт з обслуговування виробництва та управління ним;

- широке впровадження технічно обґрунтованих норм, тобто розроблення норм виробітку, часу, обслуговування з урахуванням можливостей сучасної техніки й технології виробництва, передових методів праці тощо;

- підвищення не лише технічної, а й економічної та фізіологічної обґрунтованості норм. Якщо технічне обґрунтування полягає у виявленні виробничих можливостей робочих місць, то економічне – у виборі найдоцільнішого варіанта виконання роботи, а фізіологічне – у виборі раціональних форм поділу і кооперації праці, визначенні правильного чергування робочого навантаження і відпочинку тощо;

- поліпшення якості нормування на основі науково-технічних рекомендацій;

- широке застосування методів прямого нормування, що дає змогу визначити трудомісткість робіт і нормованих завдань, установлювати оптимальне завантаження працівників, ширше використовувати прогресивні форми матеріального стимулювання;

- формування єдиної системи нормування праці, в основі якої мають бути норми й нормативи, що охоплюють увесь комплекс технологічних процесів;

- створення автоматизованих робочих місць для нормувальників;

- комп'ютеризація проектування технологічної та організаційної документації, а також норм затрат часу;

– підвищення кваліфікаційного рівня нормувальників.

**Мета нормування праці** в нових умовах господарювання полягає в тому, щоб на основі зростання технічної озброєності та удосконалення організації виробництва і праці, поліпшення її умов скоротити затрати на випуск продукції, підвищити продуктивність, що, зі свого боку, сприятиме розширенню виробництва і зростанню реальних доходів працівників.

**Об'єкти нормування праці.** Під час нормування праці виробничий процес поділяється на операції та їхні елементи. ***Виробнича операція*** – це частина виробничого процесу, що виконується щодо певного предмета праці одним робітником або групою робітників на одному робочому місці. Елементами операції є такі: *установка, технологічний і допоміжний переходи, позиція*. *Установка* – це одноразове закріплення оброблюваної заготовки або деталі. *Позиція* характеризується фіксованим положенням предмета праці, де він підлягає технологічному впливу устаткування. *Перехід* – це частина операції, що характеризується незмінністю установки та позиції, режиму роботи устаткування та інструмента.

Під час виконання виробничої операції працівник застосовує певні *трудоі прийоми, дії, рухи*.

*Трудовий рух* – це одноразове переміщення робочого органа людини – руки, ноги, корпусу тощо (наприклад, протягнути руку до інструмента, взяти інструмент).

*Трудова дія* – сукупність трудових рухів, що виконуються без перерви одним або кількома робочими органами людини за незмінних предметів і засобів праці (наприклад, узяти деталь).

*Трудовий прийом* – сукупність трудових дій, що виконуються за незмінних предметів і засобів праці і станов-

лять технологічно завершену частину операції (наприклад, установлення заготовки у пристрій).

Отже, сукупність прийомів, об'єднаних з урахуванням технологічної послідовності або спільності чинників, що впливають на час виконання завдання (наприклад, установлення деталі у пристрій, зняття її після оброблення), утворюють *комплекс трудових прийомів*.

Залежно від особливостей виробництва об'єктами нормування можуть бути: *обсяг роботи за певний період* – одну годину, зміну, місяць (наприклад, на видобувних та апаратурних процесах, допоміжних роботах на промислових підприємствах); *зона обслуговування* (для багатостатників у текстильній промисловості, на обробних процесах із багатостатним обслуговуванням у машинобудуванні); *кількість персоналу* (обслуговування потужних технологічних, енергетичних, транспортних систем тощо).

Для розрахунку норм праці потрібна чітка класифікація затрат часу.

Класифікацію затрат часу можна здійснювати щодо працівника, роботи устаткування, тривалості виробничого процесу. Класифікація витрат робочого часу за їхнім змістом і призначенням може бути проведена з різних поглядів:

1. Що робить і чим зайнятий робітник упродовж певного відрізка часу (робочого дня)?

2. Які види робіт здійснюють під час виконання цього виробничого завдання та які водночас будуть втрати робочого часу?

3. Як використовують обладнання під час виконання цього виробничого завдання?

Залежно від мети спостереження та вивчення витрат часу їхній аналіз проводять із різних боків:

а) **щодо виконавця** – з метою виявлення завантаженості й характеру зайнятості робітника під час виконання виробничого завдання;

б) *щодо виробничого процесу* – з метою визначення змісту й характеру витрат робочого часу під час виконання робітником виробничих завдань;

в) *щодо обладнання* – з метою виявлення використання обладнання в часі.

Праця робітника та робота устаткування залежно від різновидів виробничих процесів відбувається в різних поєднаннях:

- послідовно;
- паралельно;
- паралельно-послідовно.

У зв'язку із цим застосовувані під час вивчення робочого часу методи, техніка й документація, а також класифікація повинні *передбачати можливість аналізу витрат робочого часу за трьома зазначеними напрямками* з урахуванням характеру виробничого процесу. Так, у ручних процесах зміст і характер витрат робочого часу під час здійснення конкретного виробничого процесу збігаються з характером зайнятості робітника, тому немає необхідності в їхньому роздільному аналізі.

У машинних процесах із послідовним проходженням праці робітників і роботи машин (до недавнього часу характерних для більшості верстатних робіт) також не було необхідності в окремому аналізі робочого часу щодо виробничого процесу. Машинний час водночас повністю відводився для активного спостереження за процесом роботи.

Спільний розгляд витрат робочого часу щодо робітника та виробничого процесу сприяв створенню двох принципових підходів до їхньої класифікації.

*Перший підхід* ґрунтується на витратах робочого часу щодо робітника. У них робочий час поділяється на **час роботи** та **час перерв** (рис. 8.2). Під часом роботи йдеться про період, упродовж якого робітник здійснює дії, пов'язані з виконуваною ним роботою.

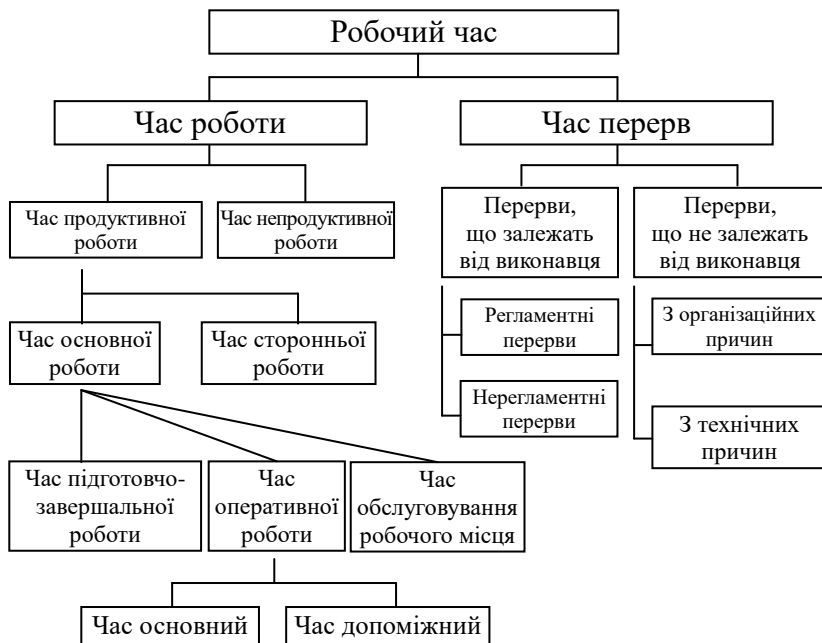


Рисунок 8.2 – Класифікація затрат робочого часу виконавця

Час роботи поділяється на час *корисної роботи*, необхідної для виконання виробничого завдання, і час *непередбаченої та непродуктивної* роботи, що не врахована виробничим завданням.

Залежно від характеру та змісту виконуваних робітником дій *час корисної роботи* поділяється:

1) на час, витрачений на безпосереднє виконання дій, спрямованих на здійснення мети певного технологічного процесу, підготовку та обслуговування робочого місця;

2) переходи від однієї машини до іншої з метою виконання тих чи інших дій щодо завантаження живильного механізму машин, контролю за роботою машини чи усу-

нення порушень у ході технологічного процесу під час обслуговування декількох машин;

3) час спостереження за роботою обладнання та ходом процесу, коли робітник перебуває біля машини й активно спостерігає з метою визначення моменту застосування тих чи інших дій, необхідних для забезпечення нормального ходу технологічного процесу, або пасивно очікує (у межах певного робочого циклу). Це визначає вільний внутрішньоопераційний час, упродовж якого робітник може бути завантажений додатковою роботою. Перерви в роботі, що виникають у робітника в процесі виконання завдання, розподіляються на перерви *організаційно-технічного характеру* та *перерви, що залежать від робітника*.

До *перерв організаційно-технічного характеру* належать перерви, що виникають у період виконання виробничого завдання внаслідок порушення нормального проходження виробничого процесу через організаційні неполадки в обслуговуванні робочого місця та забезпеченні його всім необхідним для безперервної роботи (сировиною, матеріалами, заготовками, інструментом) і технічні неполадки (несправність, поломка, ремонт технічних засобів виробництва), а також перерви, обумовлені технологією та організацією виробничого процесу.

До *організаційних перерв* відносять виробничі простоти внаслідок очікування роботи, матеріалів, інструменту, налагодження верстата, дрібного чи позапланового ремонту верстата, а також унаслідок припинення подачі електроенергії, газу, пари, води тощо. *Перерви технічного характеру* виникають через такти роботи сполученого устаткування чи виконання робіт з обслуговування робочого місця.

*Перерви, що залежать від робітника*, розподіляються на відпочинок та особисті потреби, непередбачені відволікання робітника від роботи через різні причини особистого та суспільного характеру, порушення трудової

дисципліни (запізнення, ранній відхід на обід, самовільне залишення робочого місця без поважних причин і в кінці зміни тощо). Перерви в роботі поділяються також на *регламентовані*, тобто такі, що нормуються та входять до складу норм робочого часу, і *надмірні*.

Усі перерви в роботі, крім перерв на відпочинок та особисті потреби і перерв технологічного характеру, не регламентуються та не входять до складу норм часу. Усунення втрат, таких як надлишкові та непередбачені виробничим завданням непродуктивної праці, є найважливішим джерелом підвищення продуктивності праці та кращого використання можливостей кожного робочого місця та підприємства загалом.

*Другий підхід* містить у своїй основі схему витрат робочого часу *щодо виробничого процесу*. У цій схемі робочий час поділяється на **час нормований і ненормований**, або час, пов'язаний із виконанням виробничого завдання, та час втрат.

***Розподіл витрат робочого часу щодо виробничого процесу*** (рис. 8.3). На відміну від попередньої схеми класифікації розподіл витрат робочого часу щодо виробничого процесу має на меті виявити, на які роботи витрачається робочий час під час виконання певного виробничого завдання.

*Структура змінного робочого часу* являє собою співвідношення часу роботи та часу перерв, або нормованого і ненормованого робочого часу.

*Продуктивна робота* характеризується виконанням обов'язків, передбачених регламентом (прямих і суміщуваних). Вона передбачає підготовчо-завершальну та оперативну роботу й обслуговування робочого місця.

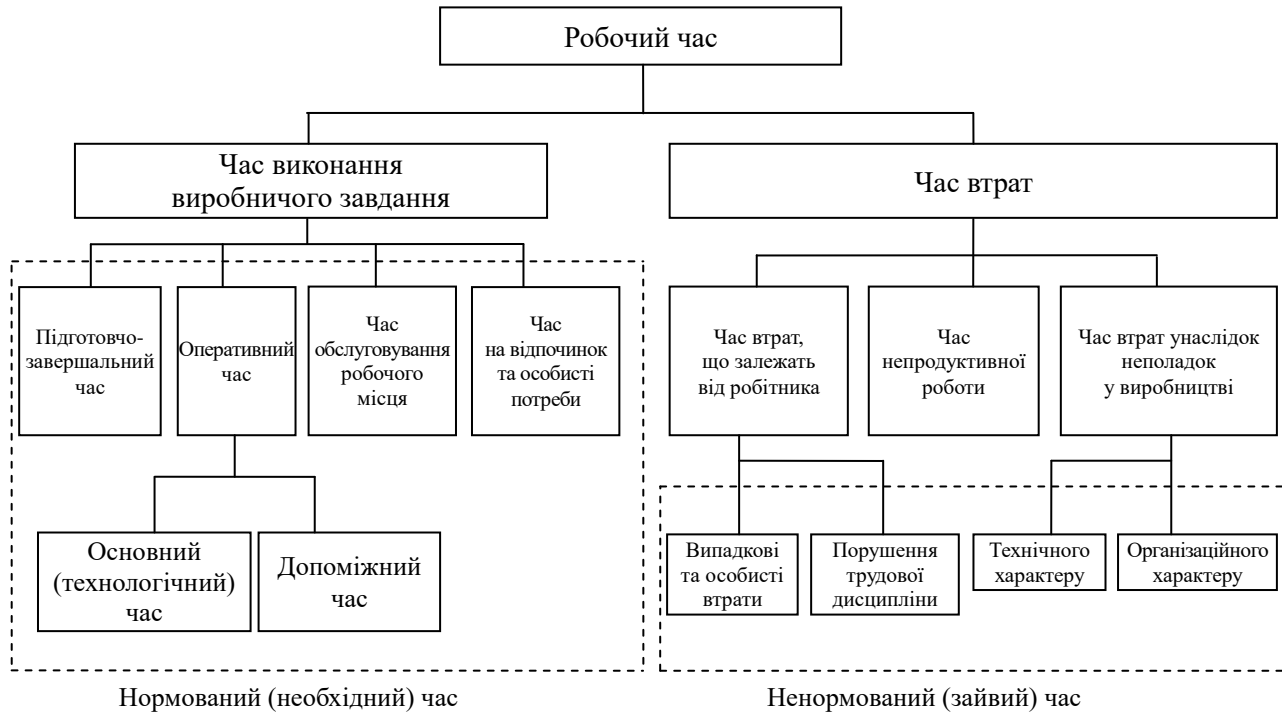


Рисунок 8.3 – Класифікація витрат часу щодо виробничого процесу



Під час *підготовчо-завершальної роботи* виконують певні завдання на початку та наприкінці зміни, такі як одержання змінного завдання та нарядів; ознайомлення із завданням, виробничий інструктаж, одержання і повернення робочих креслень, технологічних карт, інструментів, пристроїв; одержання, огляд і здавання матеріалів, заготовок, деталей і вузлів; налагоджування обладнання, устаткування пристроїв та інструментів на початку зміни та зняття їх наприкінці зміни; випробування обладнання та оброблення пробних деталей; здавання готової продукції або роботи.

*Відмінною ознакою підготовчо-завершального часу* є те, що його витрачають один раз на всю партію виробів (на всю задану кількість продукції), що виготовляється без перерви за певним робочим нарядом і не залежить від кількості штук у партії.

Найбільшу питому вагу підготовчо-завершального часу можна спостерігати в тих виробництвах, де робоче місце не має постійного завантаження, і обладнання через це часто переналагоджують, що є характерним для одного, дрібносерійного та серійного виробництва.

У масовому виробництві через виконання впродовж тривалого часу на робочому місці однієї операції та перенесення в низці випадків переналагодження устаткування в міжзмінні перерви та в третю зміну підготовчо-завершальний час, зазвичай, або відсутній, або має досить невелику питому вагу і тому у складі норм часу окремо не виділяється.

*Оперативна робота* – це безпосереднє виконання змінного завдання. Час, витрачений на неї ( $T_{o.p}$ ), складається з часу виконання основних прийомів ( $T_o$ ) та допоміжних ( $T_d$ ).

Виконуючи основні прийоми (основний час), працівник здійснює перетворення предметів праці.

Допоміжні прийоми (допоміжний час) полягають у таких діях: працівник установлює предмет праці на верстат або стіл для оброблення, знімає його звідти; керує обладнанням і здійснює переходи, пов'язані з виконанням завдання; вимірює предмети праці тощо.

Час обслуговування робочого місця витрачається на догляд за своїм робочим місцем і підтримання його в робочому стані протягом усієї зміни. До цієї категорії належать витрати робочого часу на підготовку та прибирання інструменту на початку і в кінці робочої зміни; огляд і випробування, змащення, чищення та прибирання устаткування, передання зміни, прибирання відходів із робочого місця, регулювання інструментів і налагодження устаткування у процесі роботи.

У складі часу на обслуговування та догляд за робочим місцем у машинних та автоматизованих процесах ( $T_{об}$ ) виділяють витрати часу організаційного обслуговування ( $T_{орг}$ ) і часу технічного обслуговування ( $T_{тех}$ ). Час організаційного обслуговування використовують для огляду робочого місця та його впорядкування, розкладання інструменту на початку зміни та прибирання наприкінці неї, чищення та змащування обладнання.

Час технічного обслуговування використовують на догляд обладнання у процесі виконання певної конкретної роботи, зокрема налагодження обладнання, заміни зношеного інструменту тощо.

Аналіз витрат робочого часу дозволяє встановити, що не всі з них є необхідними. За правильної організації праці та виробництва деякі витрати робочого часу можуть бути усунені і тому не повинні входити до складу норм часу. Через це час, пов'язаний із виконанням виробничого завдання, поділяється на *необхідний (нормований)* для виконання конкретного завдання (він входить до складу норм часу) і час *ненормований*, який або витрачається на вико-

нання робіт, непередбачених завданням, або перевищує встановлений нормативами. До нормованих належать необхідні для цих конкретних умов затрати основного і допоміжного часу, часу обслуговування робочого місця, на відпочинок та особисті потреби, регламентовані перерви з організаційно-технічних причин, підготовчо-завершальний час. Сумарна величина цих затрат часу на одиницю продукції є **штучно-калькуляційним часом** ( $t_{шк}$ )

$$t_{шк} = t_o + t_d + t_{об} + t_{в.о.п} + t_{пр} + t_{п.з}, \quad (8.1)$$

де  $t_o$  – основний час;

$t_d$  – допоміжний час;

$t_{об}$  – час обслуговування робочого місця;

$t_{в.о.п}$  – час на відпочинок та особисті потреби;

$t_{пр}$  – час нормованих перерв з організаційно-технічних причин;

$t_{п.з}$  – підготовчо-завершальний час на одиницю продукції.

В умовах масового виробництва підготовчо-завершальний час не враховують під час розрахунку норми часу, оскільки питома вага цієї категорії затрат часу в загальному балансі робочого часу незначна. Тому під час розрахунку витрат часу на виготовлення одиниці продукції в масовому виробництві визначають **норму штучного часу**, що відрізняється від норми штучно-калькуляційного часу на величину підготовчо-завершального часу

$$t_{шт} = t_o + t_d + t_{об} + t_{в.о.п} + t_{пр}. \quad (8.2)$$

Досліджуючи трудові процеси, важливо визначити фактичні затрати часу на виконання окремих елементів операції, а також структуру затрат часу впродовж робочої зміни або її частини.

Визначення фактичних затрат часу на виконання елементів операцій потрібно для розроблення нормативів

часу, вибору найраціональніших методів праці, аналізу якості норм і нормативів тощо (табл. 8.1).

Таблиця 8.1 – Основні позначення (індекси) затрат робочого часу

<b>Найменування видів затрат часу</b>	<b>Індекс</b>
Підготовчо-завершальний	ПЗ
Оперативний	ОП
Основний	О
Допоміжний	Д
На обслуговування робочого місця	ОБ
На технічне обслуговування	ТЕХ
На організаційне обслуговування	ОРГ
На відпочинок та особисті потреби	ВОП
На непродуктивну роботу	РН
На перерви в роботі	П
На регламентовані перерви з організаційно-технічних причин	ПР
На нерегламентовані перерви	ПН
Час перерв, що спричинені порушенням нормального перебігу виробничого процесу	ПНП
Час перерв, спричинених порушенням трудової дисципліни	ПТД

Під час визначення нормативів часу на обслуговування робочого місця і підготовчо-завершального часу, а також для оцінювання ефективності використання робочого часу використовують дані про структуру затрат робочого часу.

Найпоширенішими на підприємствах методами дослідження трудових процесів є такі: хронометраж, фотографія робочого часу, фотохронометраж. Водночас фактичні затрати часу вимірюються за допомогою секундомірів, хронометрів, годинників, хронографів.

Усі методи дослідження затрат робочого часу складаються з таких основних етапів:

- підготовка до спостереження;
- проведення спостереження;
- оброблення даних;
- аналіз результатів і підготовка пропозицій щодо удосконалення організації праці.

За допомогою *хронометражу* визначають тривалість елементів операцій або операцій загалом, що повторюються.

Виділяють три способи проведення хронометражу: безперервний (за поточним часом), відбірковий і цикловий. За *безперервного* способу всі елементи певної операції досліджують відповідно до послідовності їхнього виконання. *Відбірковий* спосіб хронометражу застосовують для вивчення окремих елементів операції незалежно від послідовності їхнього виконання, *цикловий спосіб* – для дослідження тих елементів операції, що мають незначну тривалість (3–5 с).

Залежно від об'єкта спостереження розрізняють такі фотографії:

- фотографія використання часу працівників (індивідуальна, групова, самофотографія);
- фотографія часу роботи устаткування;
- фотографія виробничого процесу.

За *індивідуальної фотографії* спостерігач визначає використання часу одним працівником упродовж робочої зміни або іншого періоду.

У тих випадках, коли роботу виконують кілька робітників, зокрема за бригадної організації праці, здійснюється *групова фотографія робочого часу*.

*Самофотографію* здійснює сам працівник, який фіксує величину втрат робочого часу, а також причини їхнього

виникнення. Це сприяє залученню всіх працівників до активної участі у виявленні й усуненні втрат робочого часу.

*Фотографія часу використання устаткування* – це спостереження за його роботою і перервами в ній із метою одержання даних для обґрунтування затрат часу на обслуговування (одним робітником або кількома).

*Фотографія виробничого процесу* – це одночасне вивчення затрат робочого часу виконавців, часу використання устаткування і режимів його роботи. Спостереження можуть виконувати два спостерігачі: один спостерігає за робітниками, другий – за устаткуванням, тобто двостороннє спостереження.

Залежно від способу проведення й оброблення спостережень розрізняють два методи проведення фотографії робочого часу: метод безпосередніх замірів і метод моментних спостережень.

*Метод безпосередніх замірів* полягає в безпосередній реєстрації тривалості затрат часу за елементами операції, що спостерігають. За допомогою *методу моментних спостережень* фіксують стан наявних робочих місць. Водночас структуру затрат часу установлюють залежно від кількості моментів, коли були відповідні стани.

**Норми витрат праці.** На підприємствах застосовують різні види норм праці. Найпоширеніші з них такі:

а) норми часу, що визначають кількість робочого часу, необхідного для виготовлення заданої одиниці продукції або для виконання певного обсягу робіт у певних організаційно-технічних умовах;

б) норми виробітку, що визначають кількість продукції, яку треба виготовити, або обсяг роботи, який має бути виконаний за одиницю робочого часу (зміну, місяць, годину). Норми виробітку вимірюються в натуральних одиницях (штуках, метрах тощо) і виражають необхідний результат діяльності працівників. Норма виробітку є вели-

чиною, оберненою до норми часу, тобто зі збільшенням норми часу норма виробітку знижується, у разі зменшення норми часу норма виробітку підвищується;

в) нормоване завдання, що визначає необхідний асортимент і обсяг робіт, що повинні бути виконані одним працівником або групою (бригадою, ланкою) за певний відрізок часу (зміну, добу, місяць). Нормоване завдання, як і норма виробітку, визначає необхідний результат діяльності працівників. Проте нормоване завдання можна установлювати не тільки в натуральних одиницях, а й у нормо-годинах, нормо-гривнях;

г) норми обслуговування, які визначають кількість одиниць устаткування, робочих місць, квадратних метрів площі тощо, які обслуговує один робітник або група (бригада) робітників;

д) нормою кількості робітників називається мінімально необхідний і достатній за певних організаційно-технічних умов штат працівників для обслуговування певного устаткування, кількості робочих місць, кількості обслуговуваних робітників та інших об'єктів;

е) норми керованості (кількості підлеглих) визначають кількість працівників, яка має бути безпосередньо підпорядкована одному керівникові;

ж) в апаратурних і автоматизованих процесах і виробництвах із переважанням поточних методів і застосуванням конвеєрного передання оброблюваних предметів по робочих місцях усе більше застосовують так званій нормплан, тобто нормоване завдання на зміну, добу, місяць, яке визначають на підставі установленого темпом потоку випуску продукції на заданий відрізок часу чи плану випуску продукції, установленого для поточної лінії, агрегату, ділянки на 1 рік, квартал, місяць.

Норми затрат робочого часу за ступенем обґрунтованості поділяються на *технічно обґрунтовані й досвідно-статистичні*.

*Технічно обґрунтовані норми* праці є більш прогресивними і відповідають сучасному рівню розвитку виробництва, їх розробляють після ретельного вивчення елементів виробничого процесу, затрат часу з урахуванням раціонального використання виробничих можливостей робочого місця і передових методів праці.

Технічно обґрунтована норма передбачає:

- робітника-виконавця відповідної кваліфікації, продуктивність праці якого має перевищувати середню продуктивність праці робітників, зайнятих на аналогічних операціях, і відповідати сталим досягненням передовиків виробництва, а не їхнім окремим рекордним досягненням;

- поділ технологічного процесу на окремі операції і послідовність їхнього виконання з урахуванням можливостей устаткування, яке використовують, масштабу виробництва і технічних вимог, що ставлять до якості виробів;

- застосування найдосконалішого для певних виробничо-технічних умов технологічного і транспортного оснащення, найвигідніших режимів роботи устаткування;

- найраціональнішу в певних виробничих умовах організацію робочого місця;

- своєчасне забезпечення робочого місця всім потрібним;

- застосування найраціональніших способів виконання трудових прийомів і дій робітника;

- найповніше і найдоцільніше суміщення в часі праці окремих робітників за групової і бригадної форм організації праці;

- наявність нормальних санітарно-гігієнічних умов на робочому місці.



*Досвідно-статистичні норми* визначають на основі досвіду і статистичних звітних даних. Вони, зазвичай, бувають заниженими, легко перевиконуються навіть за низької продуктивності праці, приховують недоліки в організації праці і виробництва.

Ці норми не виявляють виробничих можливостей устаткування, відбивають уже пройдений етап виробництва.

Отже, такі норми не мобілізують працівників підприємства на раціональне використання часу, на досягнення високої продуктивності праці й поліпшення використання виробничих ресурсів.

Вихідними даними для визначення величини і рівня норми часу є *нормативи з праці*, які становлять регламентовані величини режимів роботи устаткування, затрат часу на виконання елементів (або комплексів) виробничого завдання, затрат праці на обслуговування одиниці устаткування (або одного робітника, бригади, дільниці), потрібної кількості робітників для виконання одиниці виробничого завдання або виробничої операції. Якість нормативів праці визначає і якість технічно обґрунтованих норм.

З розвитком технічного процесу і вдосконаленням організації виробництва і праці нормативи треба періодично коригувати. Вони повинні відбивати рівень сучасної техніки, організації виробництва і праці, урахувувати передові методи праці, вплив різних чинників на тривалість виконання операції та її окремих складових, бути зручними для користування під час розрахунку технічно обґрунтованих норм тощо.

За сферою застосування нормативи поділяються на міжгалузеві, галузеві і місцеві; за складністю структури – на диференційовані (елементні) й укрупнені; за характером – на нормативи режимів роботи устаткування, нормативи часу, нормативи обслуговування, нормативи кількості.

**Методи встановлення норм праці.** Під *методом нормування* йдеться про методичні основи, що визначають методика дослідження, проектування та визначення величини витрат робочого часу та розроблення нормативних матеріалів для нормування трудових процесів. *Спосіб нормування* визначає методика розрахунку та вихідні дані, що використовують для визначення конкретної норми праці на ту чи іншу задану роботу. Методика встановлення норм часу залежить насамперед від типу виробництва (масове, серійне, дрібносерійне, індивідуальне), рівня механізації праці робітників, а також від форми організації праці.

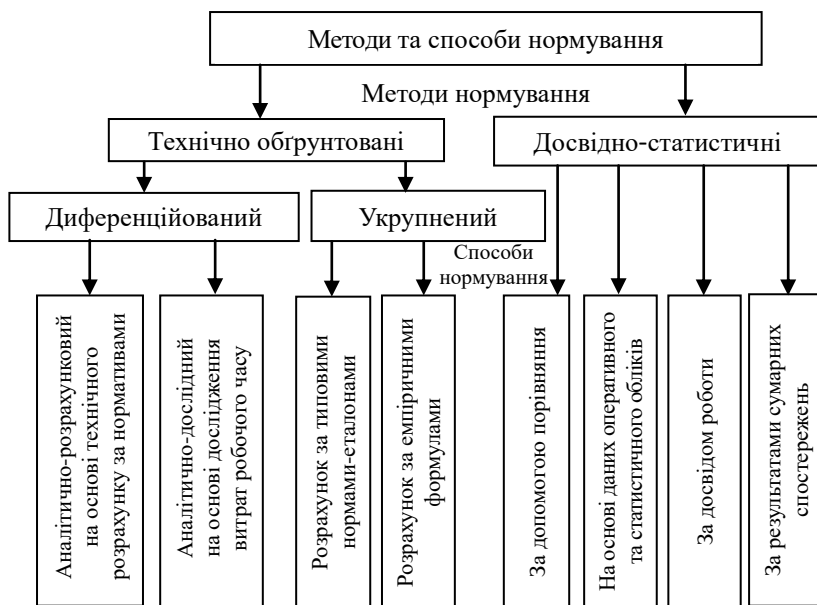


Рисунок 8.4 – Методи і способи нормування праці

Для вищого рівня серійності характерні більш досконала техніка, технологія, організація виробництва і праці. Унаслідок цього затрати праці на виготовлення тих самих виробів і рівень продуктивності праці будуть різними

в умовах масового, серійного та індивідуального виробництва. Розрізняють такі методи нормування праці:

1) *диференційований*, який передбачає поділ виробничого процесу на складові, дослідження чинників, що впливають на тривалість кожного елемента операції, та подальше проєктування на цій основі нового складу, послідовності операції, які враховують досягнення передового досвіду;

2) *укрупнений*, який передбачає визначення норм праці на основі попередньо розроблених укрупнених розрахункових величин, що являють собою витрати робочого часу на типові операції, деталі чи види робіт із типовими умовами їхнього виконання та визначаються з таблиць, графіків, номограм або розрахунків за емпіричними формулами;

3) *сумарний досвідно-статистичний* полягає в установленні норми праці загалом на операцію без розчленування її на складові. За цим методом норми визначають на основі статистичних даних про фактичні затрати часу за минулий період або порівняння якоїсь операції з аналогічними операціями. Норми, установлені таким методом, називаються досвідно-статистичними.

За *диференційованого методу* норму часу розраховують на кожний елемент операції. Цей метод нормування дає більш точні результати, ніж сумарний досвідно-статистичний. Він є основним методом для масового, крупносерійного і серійного типів виробництва, тобто для тих умов, коли одна операція повторюється багато разів.

Диференційований метод має два різновиди, виділені за способом визначення величини норм:

– *аналітично-дослідницький спосіб*, який передбачає визначення норм праці на основі даних досліджень режимів роботи устаткування та витрат робочого часу, отриманих унаслідок вивчення структури, змісту, послідовності

виконання кожної операції та тривалості окремих її складових методами технічного нормування, а режимів роботи устаткування – за експериментальними дослідженнями у спеціальних лабораторіях і безпосередньо на робочому місці. Установлення норм водночас виконують за допомогою проектування за даними дослідження найбільш раціонального змісту та послідовності виконання операції, найкращої організації праці та обслуговування робочого місця з урахуванням передових методів, застосовуваних на аналогічних роботах.

В умовах індивідуального і дрібносерійного виробництва, коли операція повторюється кілька разів або й зовсім не повторюється, застосування трудомісткого аналітичного методу розрахунку норми часу економічно себе не виправдовує. Тому його застосовують тут лише для розрахунку норм на дуже складні операції.

Складовими аналітичного методу є такі: аналіз застосовуваного технологічного процесу та наявних форм організації праці на робочому місці: проектування найраціональнішого складу, послідовності і тривалості виконання елементів нормувальних операцій, розроблення оптимальних режимів роботи устаткування, передових прийомів праці і раціональної організації робочого місця;

– *аналітично-розрахунковий спосіб*, який передбачає розрахунок норм праці та елементів, що її становлять, за нормативами режимів роботи устаткування та нормативами часу за допомогою коригування найбільш раціонального змісту операції та послідовності її виконання, найвигідніших режимів роботи устаткування, найкращої організації праці та обслуговування робочого місця.

Укрупнений метод має також два різновиди у визначенні величини норм праці:

1) *за типовими нормами-еталонами*, поданими у збірниках уніфікованих, типових або єдиних норм витрат робо-

чого часу для визначення типових організаційно-технічних умов виконання певного виду робіт. Такі норми, розраховані на типові умови техніки, технології та організації виробництва, оформлюють у вигляді таблиць, графіків, номограм, які є вихідними матеріалами для визначення величини витрат часу на кожну конкретну задану роботу з аналогічними умовами праці;

2) *за емпіричними формулами*, що виражають у математичній формі витрати робочого часу на виконання окремих операцій, деталей або виду робіт та отримувані за допомогою вибіркового вивчення фактичних затрат часу унаслідок вибіркового розрахунку норм часу на виробництва за нормативами.

У сумарному досвідно-статистичному розрізняють такі способи визначення норм витрат робочого часу:

1) *за допомогою досвідного порівняння* складності та обсягу завдання щодо нормованої роботи з аналогічними, раніше виконуваними роботами;

2) *за даними оперативного і статистичного обліку* фактичних витрат часу або виконання норм виробітку на аналогічних роботах;

3) *на основі досвіду особи*, що встановлює норми (нормувальника, майстра), із використанням різних довідкових і облікових даних оперативної звітності;

4) *за результатами сумарних спостережень* за використанням робочого часу.

Різновидом аналітичного методу є метод мікроелементних нормативів (мікроелементне нормування). Воно ґрунтується на тому підході, що навіть найбільш складні та різноманітні трудові дії можна розглядати як комбінацію простих елементів, наприклад, як «перемістити», «узяти», «повернути» тощо, які називаються мікроелементами.

За допомогою цього методу виділяють і вивчають найпростіші елементи, так звані мікроелементи, з яких

складаються складні і різноманітні за своїм характером трудові операції. Ці мікроелементи визначають норми затрат часу залежно від найважливіших чинників, які впливають на їхню структуру.

Переваги цього методу полягають у тому, що ще до початку трудового процесу можна конструювати ручні прийоми окремих трудових процесів на основі створення системи мікроелементів, що вирізняються характером і методом виконання роботи, схемою організації робочого місця і трудовими навичками робітника. За допомогою цієї системи можна встановити раціональність затрат часу на виконання окремих елементів операції.

Затрати часу на окремі найпростіші елементи визначають за так званими мікроелементними нормативами. Ці нормативи є очікуваними величинами часу, визначеними внаслідок статистичного оброблення.

Аналітичним та укрупненим методами і методом мікроелементного нормування визначають технічно обґрунтовані норми.

### **Питання для самоперевірки і контролю**

1. Як визначають загальну норму робочого часу?
2. У чому полягають раціональні режими праці та відпочинку?
3. Охарактеризуйте сутність нормування праці.
4. Які існують основні способи вдосконалення нормування праці?
5. Що є об'єктом нормування праці?
6. Для чого потрібна класифікація затрат часу?
7. У яких випадках і як застосовують методи дослідження трудових процесів?
8. Які існують норми затрат праці? Як їх використовують?

9. Як ураховують норми затрат робочого часу залежно від ступеня обґрунтованості?

10. Перелічить вихідні дані для визначення величини і рівня норм часу.

11. Як використовують методи встановлення норм праці?

12. Які методи дослідження трудових процесів Ви знаєте?

## Тема 9

# ПОЛІТИКА ДОХОДІВ І ОПЛАТА ПРАЦІ

**Оплата праці** – це певний заробіток, розрахований, зазвичай, 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 працівників, джерело зростання їхніх реальних доходів;
- найважливіше джерело відтворення робочої сили та засіб залучення людей до праці;
- економічний важіль стимулювання розвитку виробництва, зростання продуктивності праці, скорочення витрат на виробництво, раціонального використання робочої сили, зменшення втрат робочого часу;
- засіб розподілу та перерозподілу кадрів за районами країни і галузями народного господарства.

Розрізняють такі *види заробітної плати*:

- 1) номінальна;
- 2) реальна;
- 3) реальні доходи працівників.

**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 працівник 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:

$$I_p = \frac{I_n}{I_c}, \quad (9.1)$$

де  $I_p$ ,  $I_n$  – індекси реальної та номінальної заробітної плати;  $I_c$  – індекс цін.

***Реальні доходи працівників*** 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 й має певну економічну самостійність за необхідного 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 працівників.
5. Зрозумілість і простота.

*Елементи оплати праці*

Основні принципи організації оплати праці реалізуються за допомогою таких *елементів*:

- нормування праці;
- тарифна система;
- форми і системи заробітної плати.

Тільки у взаємозв'язку ці елементи дозволяють правильно організувати зарплату. Кожний з елементів має конкретне визначене значення, але водночас вони взаємодіють один з одним, що забезпечує за правильного їхнього застосування ефективну систему зацікавленості в результатах роботи.

Кількість праці, що витрачають робітники в процесі виробництва, вимірюється за допомогою норм, які залежно від організації виробництва та праці визначають необхідні витрати часу, виробітку, обсяг обслуговування чи кількість робітників.

Норми трудових затрат необхідні для організації праці не тільки робітників-відрядників, а й працівників-почасовиків, спеціалістів, службовців та обслуговчого персоналу. Їх встановлюють для кожної категорії працівників за допомогою *нормування праці* – засобу визначення міри праці для виконання тієї чи іншої конкретної праці та ступеня винагородження за працю залежно від її кількості та

якості. Норми праці сприяють однаковій оплаті за однако-ву працю лише тоді, коли вони виражають її однакову на-пруженість.

Організація оплати праці значною мірою залежить від якості нормативних матеріалів, оскільки застосування завищених норм часу та занижених норм виробітку під час оцінювання величини затрат праці робітників призводить до порушення принципу оплати праці за кількістю вкладе-ної праці.

Стан нормування праці характеризується часткою технічно обґрунтованих і досвідно-статистичних норм, рівнем їхнього виконання, ступенем використання робочо-го часу.

Зв'язок заробітку робітників із кількісними та якіс-ними результатами їхньої праці здійснюється за допомо-гою **форм і систем заробітної плати**. Раціональний їхній вибір і побудова сприяють забезпеченню матеріальної за-цікавленості робітників у зростанні продуктивності праці, поліпшенні якості продукції, що випускається, економії сировини, матеріалів та ін. На визначення міри додатко-вої оплати праці за виконання та перевиконання цих пока-зників призначають *премію*. Необхідність преміювання продиктовано тим, що оплата праці за відпрацьований час так само, як і за кількість виготовленої продукції, не до-зволяє повною мірою врахувати результати праці, поєднати особисту матеріальну зацікавленість із колективною, стимулювати одночасно зростання продуктивності праці, краще використання виробничих фондів, підвищення якості продукції.

Сьогодні підприємства мають такі *права в галузі праці та заробітної плати*:

– визначати форми та системи оплати праці робі-тників;

– самостійно встановлювати доплати за суміщення професій (посад), розширення зон обслуговування чи збільшення обсягу виконуваних робіт, за умови та інтенсивність праці, надбавки робітникам за професійну майстерність, керівникам, спеціалістам і службовцям за високі досягнення в праці;

– устанавлювати посадові оклади без дотримання середніх окладів;

– визначати конкретні напрями використання фонду матеріального заохочення;

– розробляти та затверджувати порядок преміювання всіх категорій робітників та ін.

Оплата за працю передбачає порівняння праці різної якості. Диференціацію заробітної плати робітників залежно від складності та умов праці, її народногосподарського значення здійснюють за допомогою *тарифної системи*. Від її стану залежать структура заробітної плати, питома вага премій.

*Тарифна система* являє собою сукупність нормативів, за допомогою яких здійснюють диференціацію та регулювання рівня заробітної плати різних груп і категорій працівників залежно від кваліфікаційного рівня, умов праці, тяжкості, 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 використовують для зіставлення робіт за складністю та визначення кваліфікаційних вимог до робіт.

Кваліфікаційні характеристики складаються з трьох розділів. У першому розділі «Характеристика робіт» наводять характеристики тих із них, які повинен виконувати робітник певної кваліфікації (тобто «Що повинен робітник уміти»).

У другому розділі «Повинен знати» зазначено, що повинен знати робітник відповідної професії та розряду (кваліфікації) про устаткування, фізико-хімічні властивості оброблюваних матеріалів, технологію та послідовність процесів оброблення, властивості оброблювальних і вимірювальних інструментів та оснащення, а також вимоги щодо налагодження устаткування.

У третьому розділі «Приклади робіт» наведено приклади типових робіт, які повинен виконувати робітник певного розряду, що полегшує 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. Установлюють їх за кожним кваліфікаційним розрядом.

Тарифна ставка є основною вихідною нормативною величиною, що визначає рівень оплати праці робітників.

Під час визначення співвідношень в оплаті праці на основі тарифних ставок насамперед ураховують якісну характеристику праці, що визначається, переважно, складністю виконуваних робіт.

У промисловості застосовують три рівні тарифних ставок залежно від складності праці. Найвищий рівень встановлено для робітників-інструментальників, ремонтників, наладників, які обслуговують автоматичні лінії, верстати із ЧПК, ГВС та інше складне високоефективне устат-

кування. Другий рівень, дещо нижчий, встановлено для робітників, зайнятих на металорізальних верстатах, холодному штампуванні металу, ремонті інструменту та устаткуванні. Третій рівень передбачено для всіх інших робітників.

Компенсацію за роботу в несприятливих умовах здійснюють, здебільшого, за допомогою встановлення доплат за умови праці. Проте ці доплати не застосовують для робітників основних виробництв низки галузей, де компенсацію за умови праці передбачено в самій тарифній ставці.

Так, для хімічної промисловості встановлено три рівні годинних тарифних ставок для робіт з умовами праці:

- нормативними;
- тяжкими та шкідливими;
- особливо тяжкими та шкідливими.

**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 точне уявлення про співвідношення кваліфікаційного рівня робітників різних розрядів дають *тарифні коефіцієнти*. Вони свідчать, у скільки разів тарифні ставки другого та наступних розрядів сітки вищі від ставки першого розряду. Тарифний коефіцієнт першого розряду завжди дорівнює одиниці.

За допомогою ділення тарифної ставки кожного розряду на тарифну ставку першого розряду можна визначити тарифні коефіцієнти, що відповідають кожному розряду (табл. 9.1).

Співвідношення між тарифними коефіцієнтами, що відповідають крайнім розрядам тарифної сітки, зазвичай називають *діапазоном тарифної сітки*.

Відносне зростання кожного наступного тарифного коефіцієнта порівняно із попереднім свідчить, на скільки відсотків рівень оплати робіт цього розряду перевищує рівень оплати попереднього розряду.

Таблиця 9.1 – Тарифні ставки робітників окремих галузей

Галузь	Розряд					
	I	II	III	IV	V	VI
Видобуток чорних і кольорових металів	1,00	1,11	1,22	1,32	1,58	1,86
Хімічне та нафтопереробне машинобудування	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

Для окремих професій робітників-почасовиків, зайнятих у виробничих галузях народного господарства (за винятком залізниці та метрополітену), установлюють *місячні оклади*. До цієї групи відносять, наприклад, вагарів, водіїв електро- та автовізків, операторів ЕОМ. У межах затверджених місячних окладів конкретні їхні розміри встановлюють залежно від кваліфікації робітника, складності виконуваної роботи та умов праці, а також з урахуванням напруженості нормованих завдань, норм обслуговування та нормативів кількості. Місячні оклади зайнятим безпосередньо на виробництвах, у цехах і на дільницях із шкідливими умовами праці підвищують на 12 %, з особливо шкідливими умовами праці – на 24 %.

### Форми та системи оплати праці

Використовують дві основні форми заробітної плати – погодинна та відрядна (рис. 9.1). *Погодинною* назива-

ється така форма оплати праці, за якою заробітну плату нараховують за встановленою тарифною ставкою чи окладом за фактично відпрацьований працівником час. За **відрядної оплати праці** заробітну плату нараховують у попередньо встановленому розмірі за кожну одиницю виконаної роботи чи виготовленої продукції (вираженої в шт., кг, м<sup>3</sup> тощо).

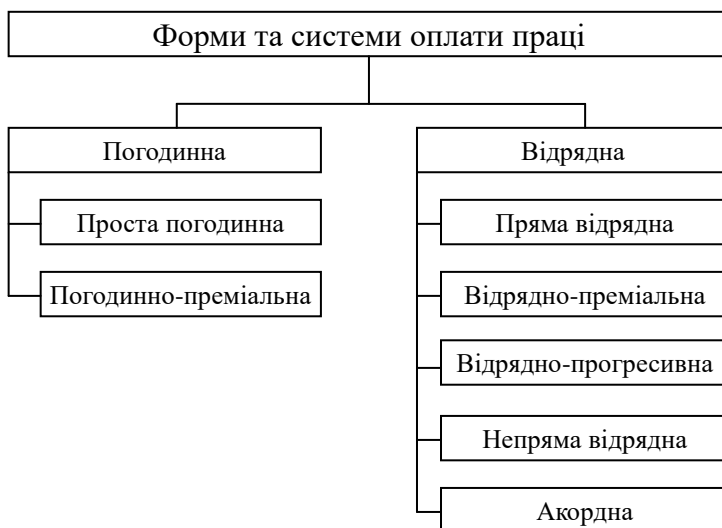


Рисунок 9.1 – Форми та система оплати праці

**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, зі свого боку, поділяються на *індивідуальні* та *колективні* (бригадні).

За умови встановлення відрядної форми оплати праці необхідно дотримуватися умов, порушення яких може завдати шкоди виробництву:

- 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.

**Пряма відрядна система.** Сутність прямої відрядної системи полягає в тому, що за нею заробіток нараховують робітникам за попередньо встановленою розцінкою за кожну одиницю якісно виробленої продукції.

Основним елементом цієї системи є *відрядна розцінка*, встановлена на кожну певну роботу (операцію) на підставі тарифної ставки, що відповідає розряду роботи та нормі виробітку чи нормі часу на цю роботу.

У тому разі, коли застосовують *норми виробітку* (масове та багатосерійне виробництво), розцінку визначають діленням тарифної ставки, що відповідає розряду роботи, на норму виробітку

$$P_{\text{від}} = \frac{T_{\text{д}}}{H_{\text{г}}}, \quad (9.2)$$

де  $P_{\text{від}}$  – відрядна розцінка за одиницю виконуваної роботи;  $T_{\text{д}}$  – денна тарифна ставка робітника-відрядника, що відповідає розряду роботи;  $H_{\text{г}}$  – змінна норма виробітку.

Якщо застосовують не норми виробітку, а *норми часу* (одиничне та дрібносерійне виробництво), то розцінку

розраховують за допомогою множення тарифної ставки, що відповідає розряду роботи, на норму часу

$$P_{\text{від}} = T_z \cdot H_q, \quad (9.3)$$

де  $T_z$  – годинна тарифна ставка робітника-відрядника, що відповідає розряду роботи;  $H_q$  – норма часу на одиницю виконаних робіт, год.

Фактичний відрядний заробіток робітника за прямою відрядною індивідуальною оплатою праці обчислюють за допомогою підсумовування добутоків відповідної відрядної розцінки на фактичний виробіток робітника за кожним видом виконаних робіт за розрахунковий період

$$Z_{\text{від}} = \sum_{i=1}^n P_{\text{від}i} \cdot Q_{ni}, \quad (9.4)$$

де  $Z_{\text{від}}$  – загальний відрядний заробіток;  $P_{\text{від}i}$  – розцінка за одиницю  $i$ -го виду робіт;  $Q_{ni}$  – фактичний обсяг виробітку за  $i$ -м видом виконаних робіт.

**Відрядно-преміальна система.** Сутність цієї системи оплати праці полягає в тому, що за нею робітнику-відряднику понад заробіток за прямими відрядними розцінками нараховують та виплачують премію за виконання та перевиконання попередньо встановлених конкретних кількісних і якісних показників роботи.

**Відрядно-прогресивна система.** За відрядно-прогресивною системою оплати праці працю робітника в межах установленої вихідної норми (бази) оплачують за основними одинарними розцінками, а понад встановлену вихі-

дну базу (а іноді впродовж чітко визначеного терміну) – за підвищеними відрядними розцінками.

Ступінь збільшення відрядних розцінок залежно від рівня перевиконання встановленої вихідної бази визначено спеціальною шкалою, яка є найважливішим елементом відрядно-прогресивної системи оплати праці. Основні показники, що характеризують шкалу, – це кількість рівнів зміни відрядних розцінок і її крутість (тобто ступінь зростання розцінок). Найефективнішою є шкала з одним-двома рівнями та достатньо високим рівнем підвищення відрядних розцінок, що створюють значну особисту матеріальну зацікавленість робітників у збільшенні виробітку.

*Вихідну базу* для нарахування прогресивних доплат встановлюють, зазвичай, на рівні фактичного виконання норм *за останні три місяці*, але не нижче за чинні норми виробітку, до того ж її не застосовують до робітників, працю яких оплачують за відрядно-преміальною системою.

*Нарахування відрядно-прогресивних доплат* проводять за *місячними результатами роботи* за придатну продукцію, вироблену понад місячну норму виробітку (вихідну базу). Термін дії системи встановлює в кожному окремому випадку керівництво підприємства на певний термін.

*Загальний місячний заробіток* ( $Z_3$ ) за *відрядно-прогресивною системою* можна розрахувати за формулою

$$Z_3 = Z_{від} + \frac{Z_{пр} \cdot (P_{ф} - P_{в})}{P_{ф}} \cdot K_p, \quad (9.5)$$

де  $Z_{від}$  – заробіток за прямими відрядними розцінками;  $Z_{пр}$  – заробіток за прямими відрядними розцінками, нарахованими за роботу, оплачувану за відрядно-прогресивною системою;  $P_{ф}$  – фактичний відсоток виконання норм;  $P_{в}$  – вихідна база для нарахування прогресивної відрядної оплати, %;  $K_p$  – коефіцієнт збільшення відрядної розцінки.

Керуючись вихідною базою і прийнятою шкалою, обчислюють суму доплати робітнику за відрядно-прогресивною системою оплати праці

$$Дпр = \frac{З_{пр}}{П_{пб}} \cdot П_{вб} \cdot K_p, \quad (9.6)$$

де Дпр – сума доплати за відрядною прогресивною системою;  $З_{пр}$  – заробіток за основними розцінками за роботи, оплачувані за відрядно-прогресивною системою;  $П_{пб}$  – відсоток перевиконання вихідної бази;  $П_{вб}$  – відсоток виконання вихідної бази;  $K_p$  – коефіцієнт збільшення основної розцінки, узятої за шкалою відповідно до відсотка перевиконання вихідної бази.

**Непряма відрядна система.** Суть її полягає в тому, що розмір заробітної плати допоміжних робітників, оплачуваних за цією системою, прямо залежить від результатів праці основних робітників, що їх обслуговують.

Розцінки в цьому разі визначають за формулою

$$P_{невд} = \frac{T_d}{H_{обсл}} \cdot O_n, \quad (9.7)$$

де  $P_{невд}$  – диференційована (з кожного виду продукції) непряма відрядна розцінка з певного об'єкта обслуговування за одиницю роботи, виконуваної основними робітниками;  $T_d$  – денна тарифна ставка робітника, переведеного на непряму відрядну оплату праці;  $H_{обсл}$  – кількість об'єктів (робітників, бригад), яких обслуговує за встановленою нормою робітник;  $O_n$  – плановий обсяг виробництва (норма виробітку) для певного об'єкта обслуговування.

**Акордна система.** За акордної системи оплати праці розмір оплати встановлюють не за кожен виробничу операцію окремо, а за весь комплекс робіт, узятих загалом.

Розмір акордної оплати праці визначають на підставі чинних норм часу (виробітку) та розцінок, а за їхньої відсутності – на підставі норм і розцінок на аналогічні роботи.

За акордної оплати праці робітників можуть преміювати за скорочення термінів виконання акордного завдання за умови якісного виконання робіт. Водночас премія не повинна перевищувати максимального розміру, встановленого для цього 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 усувати ці робітники без додаткової оплати.

Якщо час виконання робіт перевищує платіжний період, то остаточний розрахунок за акордну роботу здійснюється після закінчення та приймання всіх робіт за нарядом. Проміжні виплати виконують за фактично здійснені в цьому розрахунковому періоді роботи (без нарахування премії).

**Погодинна форма оплати праці.** Основні вимоги до застосування погодинної оплати праці:

а) суворий облік і контроль за фактично відпрацьованим часом кожним робітником з обов'язковим зазначенням часу простою;

б) правильне присвоєння робітникам-почасовикам тарифних розрядів у суворій відповідності до їхньої кваліфікації та врахування реальної складності виконуваних робіт;

в) розроблення та правильне застосування обґрунтованих норм обслуговування, нормованих завдань і нормативів кількості кожної категорії працівників, які унеможливають різний ступінь навантаження;

г) оптимальна організація праці на кожному робочому місці, що забезпечує ефективне використання робочого часу.

**Проста годинна система.** За цією системою заробіток нараховують за присвоєною тарифною ставкою чи окладом за фактично відпрацьований час.

За способом нарахування заробітної плати ця система поділяється на три види:

- погодинну;
- поденну;
- помісячну.

За **погодинної** оплати праці розрахунок заробітної плати виконують на підставі годинної тарифної ставки робітника та фактичної кількості відпрацьованих ним годин за розрахунковий період

$$Z_{\text{ног}} = T_z \cdot B_z, \quad (9.8)$$

де  $Z_{\text{ног}}$  – загальний заробіток робітника-почасовика за розрахунковий період;  $T_z$  – годинна тарифна ставка, що відповідає розряду робітника;  $B_z$  – час, фактично відпрацьований за розрахунковий період, год.

За **поденної** оплати зарплату робітника розраховують на основі денної тарифної ставки робітника та кількості відпрацьованих днів (змін)

$$Z_{\text{ног}} = T_d \cdot B_\phi, \quad (9.9)$$

де  $T_d$  – денна тарифна ставка, що відповідає розряду робітника;  $B_\phi$  – фактично відпрацьований час за розрахунковий період, днів (змін).

За **помісячної** оплати праці розрахунок заробітної плати здійснюють на підставі твердих місячних окладів (ставок), кількості робочих днів, передбачених графіком

роботи на певний місяць, і кількості робочих днів, фактично відпрацьованих у цьому місяці

$$Z_{\text{ног}} = \frac{T_m}{B_{\text{зр}}} \cdot B_{\text{ф}}, \quad (9.10)$$

де  $T_m$  – місячний оклад (ставка) робітника;  $B_{\text{зр}}$  – час роботи за графіком за цей місяць;  $B_{\text{ф}}$  – час, фактично відпрацьований у цьому місяці (робочих днів).

**Погодинно-преміальна система.** Проста погодинна система оплати праці, доповнена преміюванням за виконання конкретних кількісних і якісних показників роботи, називається **погодинно-преміальною системою**. Сутність її полягає в тому, що до зарплати робітника понад тариф за фактично відпрацьований час нараховують премію за конкретні досягнення в роботі за попередньо встановленими показниками.

**Бригадна форма організації праці** ґрунтується на об'єднанні робітників у колективи виробничих бригад; передбачає відповідну перебудову організації виробництва, планування, нормування та оплати праці на підставі 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 розподілу відповідно до особистого трудового внеску робітників.

Оплату праці робітників виробничої бригади здійснюють відповідно до чинних тарифних ставок (окладів), норм праці, відрядних розцінок і положень про оплату праці та преміювання.

Для підвищення матеріальної зацікавленості членів бригади в загальних результатах роботи нараховування їм

заробітної плати потрібно здійснювати на основі *єдиного наряду за кінцевими результатами роботи бригади*.

**Єдиний наряд** – це завдання бригаді на виконання роботи з визначенням її кількісних і якісних показників та 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.

За бригадної відрядної системи оплати праці заробітну плату нараховують, зазвичай, на основі колективних, **комплексних відрядних розцінок**. Комплексну розцінку встановлюють на планово-облікову одиницю кінцевого результату колективної праці.

Існує декілька *методів визначення комплексних відрядних розцінок*:

1. Під час виконання складальних, монтажних і ремонтних робіт відрядні розцінки встановлюють на підставі чинних норм часу і тарифних ставок, що відповідають розрядам виконуваних робіт.

За бригадної системи виробництва кожної одиниці продукції нерідко потребує виконання декількох різноманітних за своїм характером робіт, які переважно тарифікуються за різними розрядами. Тому розрахунок комплексної відрядної розцінки за одиницю продукції необхідно виконувати за нормативною трудомісткістю виконуваних робіт за кожним із тарифно-кваліфікаційних розрядів і відповідними їм тарифними ставками

$$P_{\text{вп}} = \sum_{i=1}^n T_{zi} \cdot T_{pi}, \quad (9.11)$$



де  $P_{\bar{o}p}$  – 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 заробіток розраховують множенням  $P_{\bar{o}p}$  на кількість одиниць продукції.

2. За умови обслуговування складних агрегатів бригадою постійного складу часто застосовують метод, сутність якого полягає у визначенні колективної розцінки ( $P_{\bar{o}p}$ ) на підставі суми тарифних ставок усіх членів бригади (передбачених відповідною нормою обслуговування) та встановленої норми виробітку на агрегат (бригаду) ( $H_{\bar{o}p}$ )

$$P_{\bar{o}p} = \frac{\sum_{i=1}^n T_i}{H_{\bar{o}p}}, \quad (9.12)$$

де  $T_i$  – годинні тарифні ставки, що відповідають розрядам виконуваних робіт;  $n$  – кількість членів бригади.

Загальний відрядний заробіток бригади загалом визначають у цьому разі як добуток загальнобригадної відрядної розцінки на кількість виготовленої бригадою продукції.

3. На підприємствах вугільної, гірничорудної, лісової й інших галузей широко застосовують найпрогресивнішу форму організації праці – *комплексні бригади*, що складаються з робітників різних професій.

Оплату праці в комплексних бригадах, зазвичай, здійснюють за кінцевими результатами їхньої праці (за тонни вугілля, кубометри лісу тощо). Комплексну відрядну розцінку ( $P_{\bar{o}k}$ ) на одиницю продукції, виготовлену бригадою, можна визначити за допомогою підсумовування роз-

цінок окремих видів робіт із розрахунку на одиницю продукції за всіма операціями, що входять до встановленого загального комплексу робіт бригади

$$P_{\text{бк}} = \frac{\sum_{i=1}^n C_{\text{опі}}}{O_{\text{бр}}}, \quad (9.13)$$

де  $C_{\text{опі}}$  – розцінка всього обсягу робіт (операцій)  $i$ -го виду, що входять до встановленого комплексу робіт бригади;  $n$  – кількість видів виконуваних робіт;  $O_{\text{бр}}$  – обсяг продукції, що за чинними нормами виробітку має бути виготовлений бригадою внаслідок виконання встановленого комплексу робіт.

За бригадної організації праці нерідко застосовують також індивідуальні розцінки, визначені для кожного члена бригади за допомогою ділення його тарифної ставки на бригадну норму виробітку

$$P_{\text{інд}} = \frac{T_c}{H_{\text{бр}}}, \quad (9.14)$$

де  $P_{\text{інд}}$  – індивідуальна відрядна розцінка члена бригади за одиницю продукції;  $T_c$  – тарифна ставка окремого члена бригади;  $H_{\text{бр}}$  – бригадна норма виробітку в прийнятих одиницях вимірювання (т, кг тощо).

За індивідуальною розцінкою з урахуванням кінцевих результатів роботи бригади може оплачуватися праця робітників за умови закріплення їх за певними видами робіт, операцій (конвеєр).

У разі застосування індивідуальних відрядних розцінок заробітну плату бригаді розраховують за бригадним рядом на підставі індивідуальних розцінок на виконувани

роботи та загальної кількості продукції, виготовленої бригадою; отже, зберігається принцип оплати за єдиним нарядом.

Для забезпечення ефективності роботи виробничих бригад велике значення має розподіл заробітної плати між її членами з урахуванням кількості та якості їхньої праці, її результатів. Для цього використовують різні методи розподілу колективного заробітку, зокрема:

- за присвоєними робітникам розрядами і відпрацьованим часом (за допомогою коефіцієнта заробітку);
- тарифними коефіцієнтами і відпрацьованим часом (тобто нарахування відрядного заробітку, який припадає на 1 коефіцієнто-годину);
- присвоєними розрядами і відпрацьованим часом із коригуванням на коефіцієнт трудової участі (КТУ).

Сутність першого методу полягає в тому, що насамперед установлюється сума тарифної заробітної плати всієї бригади за фактично відпрацьований час, потім визначається коефіцієнт відрядного заробітку за формулою

$$K = Z / T, \quad (9.15)$$

де  $Z$ ,  $T$ , – відповідно відрядний і тарифний заробітки бригади, грн.

Фактичний заробіток члена бригади розраховують множенням його тарифного заробітку за фактично відпрацьований час на коефіцієнт заробітку.

За методом з урахуванням коефіцієнто-годин розподіл бригадного заробітку між членами бригади здійснюється множенням тарифного коефіцієнта на кількість відпрацьованих годин. Вартість 1 коефіцієнто-години визначають діленням загальної суми бригадного заробітку на загальну кількість коефіцієнто-годин. Суму заробітку кожного члена бригади розраховують множенням кількості його коефіцієнто-годин на вартість 1 коефіцієнто-години.

Під час розподілу заробітку бригади між її членами необхідно забезпечити безпосередню залежність кожного робітника від його індивідуального внеску в загальні результати роботи. Перші два методи розподілу бригадного заробітку можуть урахувати цю вимогу лише в тому разі, якщо складність виконуваної робітниками роботи відповідає їхній кваліфікації і продуктивність їхньої праці однакова. Проте на практиці це буває рідко, оскільки внесок окремого робітника за однакової кваліфікації, одного й того самого затраченого часу буває різним, а заробітна плата – однаковою. Крім того, якщо в бригаді велика різноманітність виконуваних робіт, різний ступінь напруженості праці робітників та їхньої майстерності, то розподіл колективного заробітку розглянутими способами ще більшою мірою містить елемент зрівнялівки. У зв'язку із цим більш прийнятним і досконалим є метод розподілу колективного заробітку між членами бригади згідно з присвоєними їм розрядами і відпрацьованим часом із коригуванням на коефіцієнт трудової участі (КТУ).

Сутність цього методу полягає в тому, що кожному робітникові бригади встановлюють коефіцієнт, що характеризує ступінь його участі у виконанні загального завдання. Кількісна оцінка трудового внеску кожного робітника бригади залежить від індивідуальної продуктивності праці та якості роботи, фактичного суміщення професій, виконання більш складних робіт, збільшення зони обслуговування й підміни відсутнього робітника, допомоги іншим членам бригади, дотримання трудової та виробничої дисципліни. КТУ запроваджують лише за згодою членів бригади і визначають кожному робітникові рішенням загальних зборів колективу бригади або радою бригади на підставі даних журналів виробітку та реєстрації трудових досягнень і порушень. Присвоєний кожному члену бригади КТУ чинний лише на той період часу, за результатами роботи

якого він був установлений. Величину КТУ проставляє бригадир або майстер у таблиці-розрахунку, який разом із протоколом віддають у бухгалтерію для розрахунку.

На підприємствах КТУ застосовують для розподілу відрядного приробітку, усіх видів премій, доплат та інших видів колективної оплати.

Під час розподілу із застосуванням КТУ колективної премії та відрядного приробітку КТУ може коливатися від 0 до 2. Вибір варіанта розподілу заробітку за допомогою КТУ залежить від умов і характеру праці, специфіки виробництва, кваліфікаційного й вікового складу бригади та інших чинників.

За базовий КТУ беруть одиницю. Фактичний КТУ установлюють робітникові однаковим, більшим або меншим від базового залежно від індивідуального внеску в загальні результати відповідно до критеріїв цього оцінювання й кількісних її значень, які відбивають досягнення й недоробки робітників за кожним критерієм.

Залежно від виробничих умов кількісне оцінювання одних і тих же самих чинників діяльності може бути різним. В одних бригадах основним показником є збільшення обсягу виробництва за тієї самої кількості бригади. Водночас особливого значення набувають такі чинники, як індивідуальна продуктивність праці, освоєння суміжних професій. Якщо в бригаді основним показником її діяльності є підвищення якості продукції (робіт), то зміна КТУ переважно залежить від цього показника.

Найдоцільнішою є практика тих підприємств, що встановлюють діапазони кількісних значень кожного критерію для того, щоб бригада могла вибирати ті з них, які найбільшою мірою відповідали б умовам і завданням її роботи.

Основним показником, що характеризує трудову участь робітників у колективній праці, є індивідуальний

виробіток, розрахований на основі міжгалузевих, галузевих та інших прогресивних нормативів.

Визначаючи кількісне оцінювання КТУ, важливо правильно оцінити особистий внесок кожного члена бригади. Для цього на підприємствах необхідно встановлювати КТУ щоденно, визначаючи результати роботи минулої зміни, або на основі обліку бригадиром щоденних показників праці кожного в спеціально розробленому для цього документі.

Коефіцієнт трудової участі можна використовувати не лише як критерій особистого трудового внеску, а й для обґрунтування підвищення або зниження розряду робітника. Умовою цього повинно бути формування КТУ з урахуванням усіх чинників, що впливають на досягнення бригадою кінцевого результату. Знімаючи розряд, необхідно брати до уваги передусім чинники, що відбивають кваліфікаційний рівень.

*Преміювання працівників.* Преміювання виконує функції забезпечення зацікавленості працівників у результатах праці. Важливим елементом організації преміювання є визначення показників, умов і розмірів преміювання, джерел виплати премій, періодичності преміювання, категорії персоналу, яким виплачують премії, порядку їхньої виплати.

На окремих підприємствах залежно від конкретних виробничих та організаційно-технічних умов розробляє власник або уповноважений орган щорічне преміальне положення, яке погоджують із профспілковим комітетом і включають до колективного договору як додаток. В умовах нестабільної роботи підприємств упродовж року можуть змінюватися деякі параметри преміальної системи, що повинно бути передбачено в колективному договорі згідно зі спільним рішенням сторін, що його уклали.

На підприємствах передбачено застосовування основних і допоміжних показників, а також умов преміювання.

Основні показники повинні відбивати важливі напрями виробничої діяльності підприємства і впливати на ефективність і якість роботи, кінцеві результати виробництва. У разі їхнього перевиконання розмір премії збільшується, а невиконання – не виплачують узагалі.

Для стимулювання певних досягнень колективів або окремих працівників установлюють додаткові показники, невиконання яких супроводжується зниженням розміру премії.

Поряд із показниками (основними і додатковими) для багатьох категорій працівників установлюють основні й додаткові умови преміювання. До перших належать важливі вимоги, невиконання яких є підставою для позбавлення премії взагалі; до других – менш важливі вимоги, у разі невиконання яких премія зменшується.

Застосування показників та умов преміювання залежить від специфіки виробництва, функціональних особливостей різних груп і категорій працівників.

Розрізняють індивідуальне й колективне преміювання працівників.

### **Питання для самоперевірки та контролю**

1. Розкрийте поняття заробітної плати, назвіть її функції.
2. Охарактеризуйте види заробітної плати.
3. Назвіть принципи організації оплати праці.
4. З яких елементів складається оплата праці?
5. Чому нормування праці є підосновою організації її оплати?
6. Які права підприємств у галузі праці та заробітної плати?

7. Що являє собою тарифна система та її елементи?
8. Що таке тарифно-кваліфікаційні довідники?
9. Для кого встановлюють тарифні ставки?
10. Що являє собою тарифна сітка та її складові?
11. У яких випадках застосовують відрядну форму оплати праці?
12. Назвіть системи відрядної форми оплати праці. Дайте їхню коротку характеристику.
13. Наведіть порядок розрахунку відрядної розцінки та відрядного заробітку за прямою та непрямую відрядною системою.
14. Наведіть порядок розрахунку місячного заробітку за відрядно-прогресивною системою.
15. У чому полягає сутність застосування погодинної форми оплати праці?
16. Що таке окладна система оплати праці?



## Тема 10

# 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 головною роль повинні відігравати трудові ресурси.

Економічний потенціал країни, національне багатство та якість життя визначаються переважно 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, їхнього переміщенні по робочих місцях, підприємствах і територіях з урахуванням ринкових законів попиту та пропозиції. Використання людських ресурсів припускає їхню участь у трудовій діяльності, у процесі 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, виконаних за допомогою певних людських ресурсів. Як на робочих підприємствах, так і на проєктованих і знову створюваних фірмах річні обсяги попиту на виробництво продукції повинні становити 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 здебільшого залежатиме від продуктивності або трудової віддачі в процесі створення товару, а також від ринкової вартості або ціни виробленої продукції і наданих послуг. Зі свого боку, продуктивність тієї чи іншої категорії працівників багато в чому визначено не лише рівнем їхньої професійної кваліфікації, станом трудового потенціалу, але і взаємодією технології й організації виробництва. Наявну на кожному підприємстві взаємодію між трудовими і виробничими чинниками необхідно досить точно враховувати під час визначення потреби в персоналі різних категорій. Розглянемо поняття, склад, структуру та інші характеристики персоналу на вітчизняних підприємствах.

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

На вітчизняних підприємствах, в організаціях і фірмах різних форм власності зазвичай усіх працівників поділяють на дві групи: *промислово-виробничий і непромисловий персонал*. До складу *промислово-виробничого персоналу* входять робітники, спеціалісти, службовці, а також учні. Передбачено також поділ працівників цієї категорії на адміністративно-управлінський і виробничий персонал. До *непромислового персоналу*, зазвичай, відносять працівників,

зайнятих у транспортному господарстві, житлово-комунальному обслуговуванні, сфері соціального забезпечення та інших невиробничих підрозділів.

Чинна 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. Унаслідок цього на наших підприємствах ті ж самі професії або посади працівників можуть бути віднесені як до виробничої, так і до управлінської сфери діяльності. Тому останніми роками все більшого поширення набула практика поділу персоналу підприємства залежно від виконуваних функцій на три основні категорії: *керівники, фахівці та виконавці*.

*Керівники*, або управлінці (менеджери), розпоряджаються ресурсами підприємства, ухвалюють рішення про їхнє 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 ланок організації.

До керівників *вищої* ланки, або вищого керівництва, здебільшого належать голова ради директорів, президент або віцепрезидент фірми, члени ради директорів та інших категорій менеджерів, що визначають загальну політику і стратегію розвитку організації.

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

До *нижчої* ланки управління належать керівники цехів, виробничих ділянок, начальники відділів, секторів і служб у функціональних органах керування підприємства.

Керівники всіх ланок управління здійснюють у межах своїх повноважень підбір і розміщення персоналу,

координацію діяльності окремих працівників або підрозділів, контроль і регулювання ходу виробництва та інші адміністративно-розпорядницькі та організаційно-управлінські функції.

До *фахівців* належать працівники наукових, проектних, технологічних, економічних та інших служб підприємства, що здійснюють розроблення та освоєння виробництва нових видів продукції, удосконалення форм і методів організації виробництва, створення технічних та економічних нормативів, виконання проектних розрахунків, збирання і передання інформації тощо. Вони не ухвалюють самостійних рішень, але забезпечують керівників і менеджерів різних ланок управління необхідними для ухвалення 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 тощо.

*Виконавці* виконують основні виробничі завдання і ухвалені 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 тощо.

*Структура* персоналу підприємства характеризується співвідношенням між окремими категоріями працівників. Відповідно до ухваленої класифікації працівників підприємства виникає необхідність планування потреби в персоналі за групами і професіями.

*Планування* як найважливіша функція управління персоналом на кожному підприємстві передбачає визначення кількості і структури працівників, розрахунок по-

точної і додаткової потреби в персоналі, аналіз використання кадрів, оцінку балансу робочого часу тощо. Під час планування потреби в персоналі, зазвичай, використовують прогресивні трудові нормативи, а також баланси робочого часу, фонди часу ефективної роботи та ін. Наприклад, кількість окремих категорій персоналу можна розрахувати за нормами часу, обслуговування, керування, підпорядкованості та іншими нормативними показниками, що визначають величину витрат праці на одиницю виконуваної роботи чи послуги. Необхідну кількість робітників-наладників устаткування розраховують на основі співвідношення кількості верстатів до норми часу їхнього обслуговування, кількість керівників – за нормами керованості або підпорядкованості. На одного майстра – менеджера нижчої ланки управління залежно від умов виробництва може припадати від 25 до 50 підлеглих робітників, на одного керівника – 10 фахівців тощо.

*Поточну* потребу підприємства в основних робітниках визначають за нормами трудомісткості продукції. Загальну річну потребу в робітниках тих чи інших професій, наприклад у токарях, можна розрахувати як відношення трудомісткості річної виробничої програми виконання токарних робіт до ефективного фонду часу одного робітника за формулою

$$R_p = T_p / \Phi_E, \quad (10.1)$$

де  $R_p$  – необхідна кількість робітників, осіб;

$T_p$  – загальна (річна) трудомісткість робіт, год;

$\Phi_E$  – річний ефективний фонд робочого часу, люд.-год.

Під час планування потреби персоналу зазвичай розрізняють календарний, номінальний та ефективний фонди робочого часу. *Номінальний*, або *розрахунковий*, річний фонд визначається множенням установленої у плановано-

му році графіком роботи підприємства кількості робочих днів на тривалість щоденної зміни.

У процесі планування потреби виробничих робітників визначають їхній явочний та обліковий склад. До *явочного* складу входять ті робітники, які повинні бути на роботі щодня для забезпечення нормального ходу виробництва. До *облікового* входять усі робітники, які належать до групи промислово-виробничого персоналу підприємства, зокрема й тих, хто перебуває у відпустках, відсутні через хворобу та ін. Обліковий склад робітників упродовж року змінюється внаслідок плинності кадрів. Тому необхідно розрізняти середньооблікову кількість працівників підприємства, яка становить їхню середньоарифметичну річну кількість.

Кількісне співвідношення між явочними та обліковими робітниками або їхньою *структурою* можна подати як відношення ефективного фонду робочого часу до номінального, відповідні значення яких приблизно дорівнюють 225 і 250 робочим дням. З цього співвідношення ( $225/250 = 0,9$ ) випливає, що спискова кількість робітників більша від явочної приблизно на 10 %

$$P_{сп} = 1,1 \cdot R_{я}. \quad (10.2)$$

Під час планування потреби в інших категоріях промислово-виробничого персоналу підприємства визначають тільки їхній обліковий склад. Виділяти явочний склад не прийнято, оскільки працівники цих категорій можуть виконувати функції відсутніх фахівців. Виконання ними більш широких функцій, а також відсутність відповідних нормативів часу на їхнє здійснення не дозволяють підприємствам із високим ступенем точності визначати потребу в різних категоріях фахівців або адміністративно-управлінського персоналу. Для розрахунку їхньої кількості використовують 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 їхній 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 кількості різних категорій персоналу на наших підприємствах здійснюється, зазвичай, за допомогою укрупнених методів або економіко-математичних залежностей. На основі розроблених моделей і формул можна вести розрахунок потреби управлінського персоналу за всіма функціями, що здійснюють на виробництві фахівці різних категорій. Наведемо кілька формул розрахунку кількості фахівців підприємств за такими основними функціями, пов'язаними з управлінням персоналом.

Управління трудовими ресурсами

$$H_{\text{ч}} = 0,44 + 0,002P_{\text{ПВ}} + 0,0002\Phi_a. \quad (10.3)$$

Підбір, розстановка і використання кадрів

$$H_{\text{ч}} = 0,09 + 0,002P_{\text{ПВ}} + 0,00014\Phi_a. \quad (10.4)$$

Підготовка кадрів

$$H_{\text{ч}} = 0,5 + 0,00009P_O + 0,00007\Phi_a. \quad (10.5)$$

Організація праці та її оплата

$$H_{\text{ч}} = 0,12 + 0,0051P_{\text{ПВ}} + 0,0009P_B. \quad (10.6)$$

У наведених формулах взяті такі позначення:

$H_{\text{ч}}$  – розрахункова кількість управлінського персоналу за категоріями, осіб;

$R_{пв}$  – середньорічна кількість промислово-виробничого персоналу, осіб;

$R_о$  – кількість основних робітників, осіб;

$R_в$  – кількість робітників-відрядників, осіб;

$\Phi_a$  – вартість активної частини основних виробничих фондів, тис. грн.

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

$$R_d = R_{пл} - R_f, \quad (10.7)$$

де  $R_d$  – додаткова потреба персоналу;

$R_{пл}$  – планова потреба в персоналі;

$R_f$  – фактична кількість 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 виконанням специфічних завдань, наприклад, таких, як освоєння нової продукції, завоювання своєї ніші на ринку тощо. У всіх цих випадках необхідно також враховувати можливі зміни зовнішнього і внутрішнього середовищ і їхній вплив на динаміку обсягів виробництва і кількості персоналу. Оцінювання майбутньої потреби в робочій силі сьогодні для



вітчизняних підприємств є досить складним завданням як із наукового, так і з практичного погляду. Спад виробництва, неплатоспроможність підприємств, нестабільність ринкового середовища ускладнюють не лише перспективне, але й поточне планування необхідної кількості персоналу.

В умовах нестабільності економіки фактична потреба підприємства в персоналі певних категорій безупинно змінюється під впливом внутрішніх і зовнішніх чинників. Такі зміни не завжди означають збільшення або збереження потреби в робочій силі. Упровадження нових технологій, освоєння виробництва конкурентоспроможної продукції, скорочення ринкового попиту на вироблені товари й послуги можуть призвести до зменшення кількості персоналу як за окремими категоріями, так і за загальним складом. Тому визначення *реальної* потреби в робочій силі і прогноз її зміни повинні стати основою удосконалювання управління персоналом на підприємствах.

Одним із важливих розділів річного плану підприємства (об'єднання) є план із праці і заробітної плати, що складається з таких розділів:

- продуктивність праці;
- кількість працівників;
- фонд заробітної плати;
- додаткова потреба в кадрах і джерелах її забезпечення.

Вихідними даними для розроблення плану з праці і заробітної плати є такі: виробнича програма підприємства; план технічного й організаційного розвитку, що 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 використовують абсолютні показники, що характеризують рівень

продуктивності праці, і відносні, що визначають динаміку її зростання.

Рівень продуктивності праці вимірюється як у вартісних, так і в натуральних показниках.

Річну продуктивність праці (виробіток на одного працівника) загалом розраховують за формулою

$$П = \frac{Q_P}{Ч}, \quad (10.8)$$

де  $Q_P$  – обсяг виробництва продукції;  $Ч$  – кількість промислово-виробничого персоналу, осіб.

Для проведення аналізу на підприємствах обчислюють виробіток на одного робітника та одного виробничого робітника. Відносний показник – зростання продуктивності праці у відсотках порівняно з базисним періодом – визначають за формулою

$$\Delta П = \frac{П_n - П_б}{П_б} 100. \quad (10.9)$$

де  $П_n$ ,  $П_б$  – виробіток на одного працівника в плановому і базисному періодах.

Можливе зростання продуктивності праці під впливом виробничо-технічних чинників розраховують у такому порядку.

1. Визначають вихідну кількість промислово-виробничого персоналу в плановому періоді, тобто умовна кількість, що була б потрібна для випуску планового обсягу продукції за збереження базисного рівня виробітку продукції на одного працівника

$$Ч_u = Ч_б \cdot \frac{\varphi_o}{100}, \quad (10.10)$$

де  $Ч_0$  – фактична кількість промислово-виробничого персоналу в базисному періоді, осіб;  $\varphi_0$  – зростання обсягу продукції в плановому періоді, %.

2. Розраховують зміну кількості працівників під впливом різних чинників зростання продуктивності праці і визначають загальне зменшення (збільшення) кількості за допомогою підсумовування отриманих величин за всіма чинниками.

3. Визначають планову кількість працівників за допомогою віднімання від вихідної кількості загальної величини її зменшення за всіма чинниками.

4. Розраховують плановий виробіток на одного працівника і плановий приріст продуктивності праці щодо базисного періоду, %

$$\Delta\Pi = \frac{E}{Ч_u - E} \cdot 100, \quad (10.11)$$

де  $E$  – загальне зменшення (–), збільшення (+) кількості під впливом чинників зростання продуктивності праці, осіб.

Відповідно до єдиної класифікації чинники підвищення продуктивності праці поділяються на такі групи:

- структурні зрушення у виробництві;
- підвищення технічного рівня виробництва;
- удосконалювання управління, організації виробництва та праці;
- зміна обсягу виробництва;
- галузеві чинники;
- запровадження в дію та освоєння нових підприємств (об'єктів).

Вплив чинників на зростання продуктивності праці визначають за допомогою виявлення можливості зменшення кількості працівників за кожним чинником, а потім їхнім підсумовуванням.

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 із кооперації в загальному випуску продукції, якщо продуктивність праці обчислюють на основі товарної (валової) продукції.

Зменшення або збільшення кількості робітників унаслідок структурних змін у виробничій програмі визначають за формулою

$$E_c = \frac{(T_{\delta} - T_n) \cdot Q_{ч.п.}}{\Phi_{\delta} \cdot K_{в.н}}, \quad (10.12)$$

де  $T_{\delta}$ ,  $T_n$  – трудомісткість 1 тис. грн обсягу продукції в базисному і плановому періодах, нормо-год;  $Q_{ч.п.}$  – обсяг продукції за планом, тис. грн;  $\Phi_{\delta}$  – корисний річний фонд часу одного робітника, год;  $K_{в.н}$  – коефіцієнт виконання норм.

Зменшення кількості працівників унаслідок збільшення питомої ваги кооперованих постачань розраховують за формулою

$$E_n = \left( 1 - \frac{100 - Y_n}{100 - Y_{\delta}} \right) \cdot \mathcal{U}_{\delta}, \quad (10.13)$$

де  $Y_n$ ,  $Y_{\delta}$  – питома вага кооперованих постачань у плановому і базисному періодах, %.

Основним чинником зростання продуктивності праці є *підвищення технічного рівня виробництва* за допомогою удосконалювання конструкції виробів, механізації та автоматизації виробничих процесів, упровадження прогресивної технології та інших заходів, передбачених планом технічного розвитку та організації виробництва. Упроваджен-

ня цих заходів призводить до зниження трудомісткості продукції.

Відповідну зміну кількості робітників унаслідок упровадження кожного заходу цієї групи чинників визначають за формулою

$$E_T = \frac{(t_1 - t_2) \cdot N_{nl}}{\Phi_v \cdot K_{в.н}} \cdot K_{вр}, \quad (10.14)$$

де  $t_1, t_2$  – трудомісткість одиниці продукції до і після впровадження заходу, нормо-год;  $N_{nl}$  – програма виробництва виробів за планом, шт.;  $K_{вр}$  – 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 низкою заходів підсумовують, а потім визначають зменшення кількості робітників загалом за чинником

$$E_T = \frac{\Sigma T}{\Phi_v \cdot K_{в.н}}, \quad (10.15)$$

де  $\Sigma T$  – сумарне зниження трудомісткості з урахуванням часу дії кожного заходу в планованому році, нормо-год.

Підвищення продуктивності праці внаслідок *удосконалення управління, організації виробництва і праці* досягають унаслідок скорочення витрат робочого часу (унаслідок зменшення невиходів на роботу, підвищення трудової дисципліни, поліпшення умов праці й техніки безпеки, організації централізованої доставки інструменту та ін.); удосконалення управління виробництвом, поліпшення структури управління; зменшення кількості робітників, які не виконують норми виробітку; збільшення норм і зон обслуговування; упровадження наукової організації праці.

Зменшення кількості робітників унаслідок поліпшення використання робочого часу визначають за формулою

$$E_{\epsilon} = \frac{D_n - D_{\epsilon}}{D_{\epsilon}} \cdot Ч_{\epsilon} \cdot У, \quad (10.16)$$

де  $D_n$ ,  $D_{\epsilon}$  – число робочих днів у плановому і базисному періодах;  $Ч_{\epsilon}$  – вихідна кількість промислово-виробничого персоналу, скоригована з урахуванням впливу структурних зрушень у виробництві;  $У$  – питома вага робітників, зайнятих на устаткуванні, у загальній кількості промислово-виробничого персоналу.

Підвищення продуктивності праці завдяки збільшенню обсягу виробництва продукції досягають унаслідок відносного зменшення кількості промислово-виробничого персоналу у зв'язку з тим, що кількість управлінського персоналу допоміжних і працівників, що обслуговують, збільшується меншою мірою, ніж обсяг виробництва.

Відносне зменшення кількості працівників у разі збільшення обсягу виробництва визначають за формулою

$$E_o = \frac{Ч_{\epsilon} (\Delta Q - \Delta Ч)}{100}, \quad (10.17)$$

де  $\Delta Q$  – відсоток зростання обсягу виробництва;

$\Delta Ч$  – приріст кількості промислово-виробничого персоналу (без основних виробничих робітників), %.

Плановий приріст продуктивності праці щодо базисного періоду становитиме

$$\Delta П = \frac{E}{Ч_{\epsilon} - E} \cdot 100. \quad (10.18)$$

Для розрахунку приросту продуктивності праці завдяки окремим чинникам використовують таку саму формулу, але в чисельнику дробу замість загальної зміни кількості показують її зміну під впливом відповідного чинника.

Важливий розрахунковий показник плану з праці – частка приросту обсягу продукції внаслідок підвищення продуктивності праці. Цей показник є одним з основних критеріїв оцінювання напруженості плану.

Частку приросту обсягу продукції внаслідок підвищення продуктивності праці розраховують за формулою

$$\Delta Q_{\text{пт}} = 100 - \frac{\Delta \mathcal{C}}{\Delta Q_n} \cdot 100, \quad (10.19)$$

де  $Q_n$  – приріст обсягу виробництва продукції, %.

**Планування кількості працівників.** Кількість промислового персоналу, необхідну для випуску планового обсягу продукції за наміченого підвищення продуктивності праці, розраховують за формулою

$$\mathcal{C}_n = \frac{\mathcal{C}_o \cdot K_o}{100} - E_v, \quad (10.20)$$

де  $K_o$  – зростання обсягу виробництва за планом, %;

$E_v$  – зменшення кількості внаслідок зростання продуктивності праці, осіб.

Планування кількості працівників за категоріями виконують різними методами.

**Визначення кількості виробничих робітників.** До виробничих належать робітники, які безпосередньо беруть участь у здійсненні технологічних процесів із виготовлення продукції.

Вихідними даними для розрахунку необхідної кількості робітників є виробнича програма, норми часу, виробітку, обслуговування, баланс (бюджет) робочого часу одного робітника на плановий період, коефіцієнт виконання норм.

Виробнича програма і норми часу необхідні для розрахунку трудомісткості виробничої програми  $T_{np}$ , що визначається за допомогою множення затрат часу на один виріб (трудомісткість) на кількість виробів за програмою. Водночас необхідно застосовувати планові норми трудомісткості, у яких відображено проєктовані організаційно-технічні заходи з урахуванням термінів їхнього впровадження. Для визначення трудомісткості тієї частини виробничої програми, номенклатура якої не уточнена, тобто трудомісткості запасних частин, незавершеного виробництва тощо, визначають питому трудомісткість 1 тис. грн продукції за звітними даними, що коригується на запланований відсоток зниження трудомісткості.

Для визначення планової кількості годин, що в середньому відпрацьовує кожен робітник у планованому періоді, розробляють баланс (бюджет) робочого часу. Спочатку складають звітний баланс, що характеризує фактичне використання робочого часу в попередньому періоді, потім проводять його аналіз і визначають заходи щодо скорочення втрат.

Тривалість відпусток визначають як середньозважену величину на основі фактичного співвідношення кількості категорій робітників із різною тривалістю відпустки.

Невиходи у зв'язку з відпустками через вагітність і пологи встановлюють на основі аналізу звітних даних з урахуванням зміни кількості жінок, які працюють на підприємстві.

Невиходи через хворобу визначають також за звітними даними з урахуванням профілактичних заходів зі зменшення захворюваності.



Час виконання державних і суспільних обов'язків визначають із досвіду, він становить 0,1–0,5 % від номінального фонду.

Під час визначення середньої тривалості робочого дня враховують скорочений робочий день робітників, зайнятих на тяжких і шкідливих роботах, і підлітків. Розрахунки проводять за кожною з цих груп робітників і в абсолютних величинах відносять до їхньої загальної кількості.

Кількість виробничих робітників із відрядною оплатою праці на нормованих роботах визначають за формулою

$$Ч_{p.св} = \frac{T_{np}}{\Phi_{\epsilon} \cdot K_{\epsilon.n}}, \quad (10.21)$$

де  $T_{np}$  – трудомісткість програми, нормо-год.

За цією самою формулою визначають кількість робітників за окремими професіями і кваліфікаціями. Це метод розрахунку за трудомісткістю робіт.

За методу планування за нормами виробітку кількість робітників розраховують діленням установленого обсягу робіт у відповідних одиницях на планову продуктивність праці (виробітку на одного робітника).

Кількість виробничих робітників із погодинною оплатою праці, зайнятих на ненормованих роботах (у термічних цехах, на випробувальних стендах та ін.), визначають за нормами обслуговування за формулою

$$Ч_{p.нов} = \frac{MЗ}{H_{об}} \cdot K_n, \quad (10.22)$$

де  $M$  – кількість робочих місць;  $H_{об}$  – норма обслуговування;  $З$  – число змін;  $K_n$  – коефіцієнт, що враховує відсоток планованих невиходів ( $P_n$ ), він дорівнює  $1 + P_n / 100$ .

Таким самим методом визначають кількість робітників на потокових лініях, а також у механічних цехах за багатостатного обслуговування.

Розрахунок кількості допоміжних робітників виконують різними методами залежно від характеру професії.

На нормованих роботах застосовують два методи розрахунку: за трудомісткістю робіт і за нормами обслуговування.

Кількість наладників устаткування розраховують за кількістю обслуговуваних верстатів, прибиральників – за площею цеху. Кількість заточувальників і контролерів визначають укрупнено, у відсотках від кількості основних робітників.

На ненормованих роботах застосовують метод розрахунку за робочими місцями з урахуванням змінності і планових невиходів. Так визначають кількість комірників, кранівників, електрокарників.

Кількість і склад управлінського та інженерно-технічного персоналу заводу і цехів визначено штатними розписами, де зазначено перелік посад, кількість штатних одиниць та оклади. Штати цих категорій працівників визначає і затверджує підприємство.

**Планування заробітної плати.** Планування заробітної плати повинне забезпечувати підвищення зацікавленості кожного працівника в поліпшенні індивідуальних і загальних результатів роботи. Головне завдання – поставити розмір фонду заробітної плати у пряму залежність від кінцевих результатів, від зростання продуктивності праці.

До планового фонду заробітної плати входять усі грошові виплати працівникам за тарифними ставками та окладами, а також премії з фонду заробітної плати, доплати всіх видів до основної заробітної плати.

Основними завданнями об'єднань і підприємств під час планування фонду заробітної плати є такі:

– здійснення принципу оплати за працею, 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 за нормативно-прирісного формування складається з базового фонду заробітної плати й суми збільшення фонду, обчисленого за нормативом за кожний відсоток приросту обсягу продукції. Плановий фонд заробітної плати за такої побудови визначають за формулою

$$\Phi_n = \Phi_o + HO, \quad (10.23)$$

де  $\Phi_o$  – базовий фонд заробітної плати;  $H$  – норматив заробітної плати на одиницю приросту продукції, грн;  $O$  – планований 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. Його коригують так: збільшується на суму відносної економії фонду заробітної плати або зменшується на суму відносної перевитрати за звітом за попередній рік, невідшкодованої на початок планованого року.

Під час визначення нормативів повинні бути враховані такі положення:

– необхідність одержання всього приросту обсягу продукції завдяки підвищенню продуктивності праці;

– дотримання економічно обґрунтованого співвідношення між зростанням продуктивності праці і підвищенням середньої заробітної плати.

Вихідними даними для складання плану заробітної плати є такі:

- виробнича програма;
- дані про трудомісткість продукції, розцінки на деталі, вироби;
- кількість працівників за категоріями із зазначенням професійного і кваліфікаційного складу робітників;
- тарифна система;
- штатний розпис.

Розрахунок фонду заробітної плати різних категорій працівників здійснюють з урахуванням характеру їхньої роботи і форм оплати праці.

### **Питання для самоперевірки та контролю**

1. Яка мета планування праці на підприємстві?
2. Які методи розрахунку кількості робітників?
3. Що являє собою структура персоналу підприємства і від чого вона залежить?
4. Охарактеризуйте явочний та обліковий склад персоналу і дайте їхню порівняльну характеристику.
5. Як проводять планування продуктивності праці?
6. Назвіть чинники підвищення продуктивності праці.
7. Розкрийте методи планування фонду заробітної плати.
8. Як здійснюють визначення кількості основних робітників?
9. У чому полягає сутність планування фонду заробітної плати за нормативами?
10. Як проводять планування кількості та структури кадрів на підприємстві?

## Тема 11

# СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВІ ВІДНОСИНИ ЯК СИСТЕМА

Соціально-трудові відносини являють собою соціальне середовище, де працює й живе людина. Їхній характер змінюється з переходом від одного суспільного ладу до іншого, від однієї держави до іншої. Водночас соціально-трудові відносини в різних економічних системах і країнах мають спільні ознаки. Панівні в суспільстві соціально-трудові відносини визначають життєві цілі людей, їхні інтереси і поведінку, вирішальною мірою – спосіб життя.

Термін «соціально-трудові відносини» увійшов у науковий обіг, його почали широко використовувати 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 початковим уявленням про людей як спеціальний ресурс (трудовий) і про людину як суб'єкт суспільного розвитку. Подальший розвиток уявлень про людину як про суб'єкт економічної діяльності передбачає використання як головного поняття «індивідуум, особистість». У цьому разі людину розглядають як багатогранний суб'єкт соціально-трудова відносин, створення необхідних умов для розвитку якого є завданням найвищої складності.

По-друге, активне входження в обіг категорії «соціально-трудові відносини» обумовлено й тим, що виконання найважливіших завдань соціально-економічної реформи в Україні вимагає стабілізації соціально-економічного й політичного стану в країні, становлення й розвитку виробництва нового технологічного рівня, значного зниження інфляції і підвищення життєвого рівня населення, що можливо насамперед на основі співробітництва всіх сил суспільства щодо

проведення узгодженої політики у сфері соціально-трудових відносин і формування ефективної системи захисту інтересів усіх учасників соціально-трудових відносин.

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

Необхідно зазначити, що наукові теорії, спрямовані на формування істинно гуманних соціально-трудових 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-трудові відносини» не вживали буквально. Однак це не означає, що не було проведено досліджень із цього питання. Соціально-трудові відносини в дореформеній Україні існували, вони так чи інакше склалися між різними професійними, кваліфікаційними й функціональними групами працівників, будучи чинником ефективності праці і суспільного розвитку. Вони відбивалися й у 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 містить таку формулу для визначення трудових відносин: «...У спільній праці між окремими працівниками устанавлюються виробничі відносини... і насамперед це відносини кооперації і поділу праці». Водночас розбіжності у трудових відносинах у цій концепції переважно співвідносяться з класами і виражаються в класовій боротьбі.

Порівняльний аналіз сукупності проблем, що розв'язує теорія людських відносин та економіка праці, виявляє і значну спільність, і істотні розбіжності в розумінні змісту соціально-трудова відносин і їхнього регулювання. Спільність простежується в предметі і цілях дослідження, порівняно близькості наукової бази, у визнанні міждисциплінарного підходу до розв'язання 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 їхнього 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, із нерозвиненістю самих трудових відносин – прошарок роботодавців ще не сформований, і цей процес відбувається дуже повільно, інтереси працівників представляють профспілки, що нерідко конфліктують між собою, які 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 і поняття, що дозволяють охарактеризувати соціально-трудова відносини.

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

Схоже визначення соціально-трудова відносин наводить 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, соціально-трудова відносина трактується значно ширше, охоплюючи підготовку до трудової діяльності, а також період після трудового життя.

Водночас соціально-трудова відносина, безумовно, суб'єктивізована, оскільки вони відбивають суб'єктивні наміри й дії учасників цих відносин, які визначаються усвідомленою ними взаємною залежністю.

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

Друга – соціально-трудова правовідносина, що відбивають проєкцію фактичних соціально-трудова відносин на інституціональний, законодавчий і нормотворчий рівні.

У системі соціально-трудова відносин можна виділити такі *структурні складові*:

- суб'єкти й рівні соціально-трудова відносин;
- предмети соціально-трудова відносин та їхня структура;
- принципи й типи соціально-трудова відносин.

**Суб'єктами соціально-трудова відносин** можуть бути індивідуум або група індивідуумів, об'єднаних якою-небудь системоутвірною ознакою. У зв'язку з цим соціально-трудова відносина 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-трудова відносина можуть поділятися на дво-, три- і багатосторонні. *Суб'єктом* соціально-трудова відносин може бути організація (підприємство) або їхня група, а також територіальне утворення. За певних умов як суб'єкта



соціально-трудова відносин світове співтовариство може розглядати також і окрему державу.

Історія свідчить, що логіка становлення нового типу соціально-трудова 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-трудова самосвідомість, визначалися ролі, функції, виявлялися можливості таких суб'єктів соціально-трудова відносин: *найманний робітник, підприємець (роботодавець) і держава.*

*Найманний 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 розвинутих країнах Заходу він має у власності, крім здібностей до праці, будинок або 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 або усним, але в будь-якому разі він визначає соціально-трудова відносини між його учасниками. Водночас найманний робітник – це, безумовно, максимально узагальнене поняття. У реальності роль найманого працівника як суб'єкта соціально-трудова відносин можуть відігравати як індивідуум, так і групи працівників, що відрізняються своїм місцем у соціально-професійній структурі, спрямованістю інтересів, мотивацією праці і багатьма іншими ознаками.

Основою групових та індивідуальних розбіжностей є вік, стать, стан здоров'я, рівень освіченості, професійна, посадова, галузева належність, що визначають сутнісні характеристики у трудовій поведінці найманого робітника. Особливо значущим для України чинником формування

моделі трудової поведінки найманих робітників є їхнє територіальне розміщення.

Вікові розбіжності у процесі формування нових соціально-трудова відносин в Україні відіграють особливу роль: зміна поколінь, які серйозно відрізняються одне від одного за основними соціально-психологічними параметрами, орієнтацією і мотивацією, потребує адекватного врахування. На соціально-трудова відносинах не може не позначитися і стать. Наприклад, фахівці відзначають, *що чоловікам властивий підвищений радикалізм, а жінкам – конформізм.*

Глибокі розбіжності у трудовій поведінці найманих робітників формують і розбіжності у 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-трудова відносин. Найманий робітник повинен насамперед мати готовність і здатність до особистої участі в соціально-трудова відносинах, певну спрямованість на підтримання високого рівня цих відносин.

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

*Роботодавець* як суб'єкт соціально-трудова відносин згідно з міжнародною класифікацією статусу в зайнятості – це людина, яка працює самостійно і постійно наймає для роботи одну чи багатьох осіб. Роботодавець, зазвичай, є власником засобів виробництва. Однак у господарській практиці України роботодавцем є також і керівник у державному секторі економіки, який наймає працівників за

договором, наприклад, директор державного заводу, хоча він сам є найманим працівником держави і не має засобів виробництва.

Роль *держави* в соціально-трудовах відносинах досліджували багато фахівців (Р. Фрімен, М. Саламон та ін.). Систематизація їхніх поглядів, аналіз практичного досвіду діяльності держави у сфері соціально-трудовах відносин свідчать про те, що переважно 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.

Ступінь реалізації кожної з цих рольових функцій держави, характер їхнього поєднання в кожній конкретній момент часу визначено історичними, політичними, економічними умовами розвитку держави. Тому роль держави в соціально-трудовах відносинах може істотно змінюватися.

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

На світовій арені суб'єктом соціально-трудовах відносин є Міжнародна організація праці (МОП), роль якої зростає в умовах глобалізації. Її *конвенції і рекомендації* є основою та орієнтирами національних законодавств із праці та зайнятості населення.

Для повноцінного аналізу і регулювання соціально-трудовах відносин необхідно ввести поняття «рівень соціально-трудовах відносин». Рівень соціально-трудовах від-

носин є похідним від особливостей суб'єктів соціально-трудових відносин, він визначається властивостями соціально-економічного простору, у якому функціонують суб'єкти соціально-трудових відносин. Структуру рівнів соціально-трудових відносин наведено на рисунку 11.1.

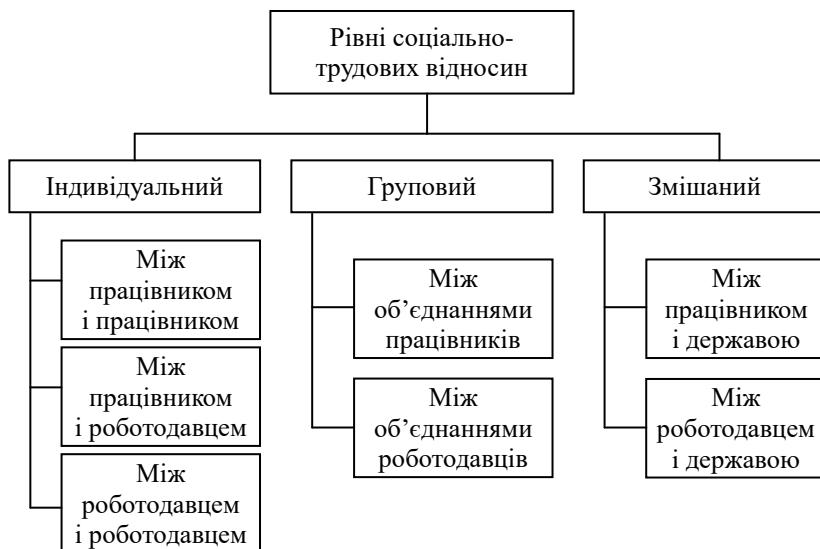


Рисунок 11.1 – Рівні соціально-трудових відносин

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.

Як предмети соціально-трудових відносин на рівні індивідуумів використовуються певні сторони у трудовому житті людини, зміст яких залежить від життєвого циклу людини та специфіки цілей і завдань, що виконує людина на кожному з цих циклів.

Життєвий цикл людини має кілька стадій:

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

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

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

Уся різноманітність соціально-економічних явищ, що використовуються як предмети в соціально-трудовах відносинах, структурується на три відносно самостійних предметних блоки: *соціально-трудова відносини зайнятості; соціально-трудова відносини, пов'язані з організацією й ефективністю праці; і, нарешті, соціально-трудова відносини, що виникають у зв'язку з винагородою за працю*. Ця структуризація соціально-трудовах відносин продуктивна, оскільки дозволяє чітко визначити систему чинників, що обумовлюють соціально-трудова відносини в кожному з цих блоків і методи їхнього регулювання.

Перехід України до ринкової економіки змінює економічний і правовий стан суб'єктів соціально-трудоких відносин, але, що особливо важливо і складно, викликає зміни в менталітеті індивідуумів, груп, шарів, формує їхні нові соціально-рольові функції, що відповідають новому соціально-економічному статусу, нову соціально-трудоку поведінку, нові взаємні вимоги, нові способи і форми узгодження інтересів. Як наслідок, видозмінюються і рівні, і предмети соціально-трудоких відносин.

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

*Другу* групу населення відрізняють більш високий рівень життя, визначення певних соціальних і споживчих цілей і пошуки способів їхнього досягнення. Ці люди активні в соціально-трудоких 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 викладачі та викладачі ВНЗ тощо).

*Третю* групу становить населення, рівень життя якого формується від доходів у тих сферах економіки, де інколи кон'юнктурно створилися найбільш сприятливі умови для їхнього (доходів) зростання (біржа, комерційний

банк тощо). За умови зміни ситуації поведінка цієї групи в соціально-трудовах відносинах може стати важко передбачуваною.

*Четверта* група населення основним джерелом існування має доходи від тіньової, незаконної в межах цієї системи діяльності, і відповідне уявлення про систему соціально-трудовах відносин.

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

Водночас у названих групах формується певна єдність уявлень про свою роль у соціально-трудовах відносинах, про цінності тих чи інших сторін цих відносин, про найбільш ефективні способи регулювання.

**Типи соціально-трудовах відносин.** Соціально-трудова відносини залежно від способу їхнього регулювання, методів розв'язання проблем класифікують за типами. Тип соціально-трудовах відносин визначено їхнім характером, а саме: тим, як конкретно ухвалюють рішення в соціально-трудова сфері. Базисну роль у формуванні типів соціально-трудовах відносин відіграють принципи рівності або нерівності прав і можливостей суб'єктів соціально-трудовах відносин. Від того, як комбінуються ці базисні принципи, залежать конкретний тип соціально-трудовах відносин та інші принципи, що його визначають. Зокрема основою соціально-трудовах відносин можуть бути: *принципи солідарності та субсидіарності; принцип «панування – підпорядкування»; рівноправне партнерство, конфлікт, конфліктне співробітництво, конфліктне суперництво, дискримінація.* Відповідно до цих принципів (характеристик) виділяють два полярних типи трудовах відносин – *патерналізм і соціальне партнерство*, але можливі також

інші типи соціально-трудових відносин, обумовлені поєднанням принципів і методів їхнього регулювання.

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

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

*Патерналізм.* Домінантна роль держави в соціально-трудових відносинах або практично повна їхня регламентація формують тип соціально-трудових відносин, який дістав назву державного патерналізму. Патерналізм може сформуватися і на рівні підприємства (організації) на основі використання твердої регламентації соціально-трудових відносин. Цей тип соціально-трудових відносин, у певних історичних і соціокультурних умовах, може виявитися високоефективним. Прикладом є досвід внутрішньофірмових соціально-трудових відносин на підприємствах 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 за умови їхнього формування принципу субсидіарності.

Цей принцип так само ґрунтується на особистій відповідальності, як і солідарність. Однак відповідно до цього принципу перевагу завжди надають не сторонній допомозі, а «самозахисту»; за можливості перенесення соціальної відповідальності на третю особу, наприклад, на державу, перевагу потрібно надавати «субсидіарній» допомозі. Принцип субсидіарності, у такий спосіб, 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 повинні стимулювати; крім того, повинна бути забезпечена можливість їхньої реалізації.

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

Треба зазначити, що процес формування соціального партнерства в розвинутих 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 відбулося в розширенні масштабів діяльності профспілок і союзів підприємців до міжнародного рівня.

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

*Трудовий конфлікт* – різновид соціального конфлікту. Причинами трудових 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 тощо.

Для фахівця з праці важливим є розуміння природи конфлікту, його стану, ступеня розвитку, а також уміння ефективно розв'язувати конфлікти. Річ у тому, що відповідно до сучасних поглядів конфлікт – це одна з форм соціалізації людини, різновид соціальної взаємодії. Конфлікт визнається неминучим, необхідним і вирішальним чинником соціального розвитку, оскільки він відкриває дорогу інноваціям, сприяє формуванню нового рівня взаєморозуміння і співробітництва. Однак конфлікт може стати чинником 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 тощо. Тому в парі з трудовим конфліктом повинно бути соціальне партнерство, згода. Важливе таке сприйняття конфлікту: конфлікт повинен бути тимчасовим явищем у соціально-трудових відносинах, а згода, партнерство – постійним.

*Дискримінація.* Це довільне, необгрунтоване обмеження прав і можливостей кого-небудь. Дискримінація як тип соціально-трудових 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 тощо. Для нашої країни безсумнівну 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-трудових відносинах:

1. Дискримінація під час наймання на роботу (або, навпаки, у разі звільнення з роботи), що відбувається тоді, коли ту чи іншу групу населення за інших рівних умов останніми беруть на роботу і першими звільняють, унаслідок чого рівень безробіття в цих групах населення є значно вищим.

2. Дискримінація під час вибору професії або просування 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 під час оплати праці, що виникає в разі більш низької оплати праці одних працівників порівняно з іншими за виконання однієї й тієї ж самої роботи, тобто в тому разі, коли розбіжності в оплаті праці не пов'язані з розбіжностями в ефективності праці.

4. Дискримінація під час одержання 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 – забезпечують насамперед ухваленням законодавства, що перешкоджає дискримінації.

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

**Чинники формування соціально-трудо­вих відносин.** Процес формування соціально-трудо­вих відносин у суспільстві відбувається під впливом величезної кількості чинників, значущість яких визначено історичним, економічним, соціокультурним і політичним контекстом. До основних чинників можна віднести особливості *соціальної політики, глобалізацію економіки, розвиток суспільної праці і виробництва*. Зупинимось більш детально на їхньому 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. Водночас соціальна політика є стратегічним соціально-економічним напрямом, обраним урядом країни для всебічного розвитку громадян, що забезпечує гідний рівень та умови їхнього життя і праці, їхню 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, насамперед, 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 переважно економічно активного населення, являє собою створення умов, що дозволяють забезпечити соціальну захищеність найманих робітників;

– соціальна допомога – заходи, що стосуються всього населення і є допомогою, зазвичай, короткочасного характеру, що надають людям, які потрапили в екстремальні життєві ситуації, котрі потребують додаткових витрат.

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

Соціальна політика є фактично синтезом кількох великих напрямів державної політики, зокрема в таких сферах:

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

Крім того, необхідно 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 й соціально-трудові відносини в Україні в умовах переорієнтації економіки на принципи ринкового господарювання набувають цієї найважливішої з погляду політичного й соціального розвитку суспільства ознаки – ступеня комерціалізації.

Саме з огляду на це формується взаємозв'язок соціально-трудових відносин і ринку праці. Інакше кажучи, тут виникає питання про межі впливу принципів ринкової еко-

номіки на характер соціально-трудоуих відносин. Питання про ці межі визначено низкою чинників. По-перше, це загальновідома проблемність взаємозв'язку ринкових механізмів із 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 ціннісних орієнтації і мотивації, її творчого потенціалу, що призводять до орієнтації людини у трудовій поведінці на якість праці, гуманізований характер соціально-трудоуих відносин, обсяги і якість вільного часу, тобто «неринкові» блага. По-третє, уже сьогодні деякі елементи соціально-трудоуих відносин набувають змісту і характеру «неринкових». Наприклад, це ціла низка зобов'язань України, узятих нею на себе в межах світового співтовариства: професійна орієнтація і консультація, працевлаштування громадян, професійна реабілітація інвалідів; професійна підготовка і перепідготовка жінок, які виходять із відпустки по догляду за малолітніми дітьми, та ін.

Загалом історичний досвід свідчить, що ступінь комерціалізації соціально-трудоуих відносин дещо нижчий у державах із високорозвинутою економікою, ніж у слаборозвинутих, і державах, що розвиваються, оскільки економічні можливості перших дозволяють їм перенести критерії соціальної захищеності людини в більш широкий спектр соціально-трудоуих відносин.

*Глобалізація економіки.* Чинником, що закономірно регулює соціально-трудоуі 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 способів технологічного розвитку, цілеспрямована експертиза міжнародних технологічних та економічних проєктів, регулювання валютних курсів тощо, що в кінцевому підсумку спрямовані на захист робочих місць на національному ринку праці. Однак на ринку праці використовують також специфічні методи захисту: адміністративне обмеження припливу іноземної робочої сили, регулювання ціни робочої сили на національному ринку праці тощо. У минулому протекціоністські заходи оборонного характеру, спрямовані на захист інтересів працівників і підприємців, широко застосовували промислово розвинуті країни перед загрозою зростаючої конкуренції з боку нових промислово розвинутих і менш розвинутих країн.

*Розвиток праці і виробництва.* Потужним чинником, що визначає процеси формування і розвитку соціально-трудових відносин, є об'єктивні закономірності розвитку суспільної праці, що впродовж історичної перспективи використовують у 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 чинниками в соціально-трудовах відносинах, оскільки конкретно виявляються у формуванні сфер і видів зайнятості, у формуванні 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 різноманітності взаємозв'язків у системі соціально-трудовах відносин.

Вплив поділу праці на соціально-трудова відносини останнім десятиліттям усе більш жорстко визначено специфікою нових технологій. Сучасні технології у виробництві та управлінні втрачають роль визначального чинника обмеження функцій людини та її поля ухвалення рішень. Швидше, навпаки, свободу дій за умови поділу праці і послідовності виконання робіт обумовлено саме технічними рішеннями, і з розвитком комп'ютерних технологій вона ще більш зростає.

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

Істотною для аналізу чинників формування соціально-трудовах відносин і їхнього 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-трудова взаємодії людей.

Розвиток системи неформальних соціально-трудовах відносин може призвести до істотного перерозподілу влади і відповідальності в організації, паралельно з форма-



льною системою соціально-трудо­вих відносин може окреслюватися їхній тіньовий різновид (структура).

Найважливішою системною закономірністю розвитку суспільної праці, що впливає на соціально-трудо­ві відносини, є процес заміщення праці капіталом під впливом зростання продуктивності внаслідок досягнень науково-технічного прогресу, фінансових чинників, особливостей національного розвитку. Важливими чинниками, що 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 тощо).

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 ефективно вирішення всіх питань у трудовій сфері і виробничо-господарській діяльності. Розвиваються нові організаційні форми підприємств і їхніх об'єднань – промислові групи, концерни, асоціації, набирає чинності процес утворення малих і середніх підприємств.

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

- 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 іншим 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, оцінювання 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-трудовах відносинах на підприємствах. Так, характер соціально-трудовах відносин багато в чому залежить від типу підприємств і виробництва. На невеликих підприємствах соціально-трудовах 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 із масовим виробництвом міжособистісний компонент у соціально-трудовах відносинах між працівником і роботодавцем мінімізується.

Важливим чинником, що визначає характер соціально-трудовах відносин на підприємстві (в організації), є стадія його розвитку. Якщо на першій стадії зародження підприємства соціально-трудовах відносини часто мають неформальний, розмитий характер, то в міру розвитку організації соціально-трудовах відносини формалізуються, у них формується все більша кількість окремих елементів, окреслюється система соціально-трудовах відносин, що поступово перетворюється на певну організаційну культуру. Водночас соціально-трудовах відносини є об'єктом довгострокового планування, міждисциплінарного співробітництва, елементом стратегії організації. Головні їхні завдання –

це розвиток людських ресурсів. На цьому рівні розвитку організації регулювання соціально-трудова відносин здебільшого належить до компетенції керівника організації або його першого заступника.

### **Питання для самоперевірки та контролю**

1. У чому полягає суть соціально-трудова відносин?
2. Назвіть форми існування соціально-трудова відносин.
3. Охарактеризуйте структурні складові в системі соціально-трудова відносин.
4. Хто є суб'єктами соціально-трудова відносин?
5. Яка роль держави в соціально-трудова відносинах?
6. Охарактеризуйте рівні соціально-трудова відносин.
7. Розкрийте особливості різних типів соціально-трудова відносин.
8. Назвіть головні ознаки і властивості трудових конфліктів.
9. Визначте головну мету соціальної політики.
10. Що таке трипартизм?

## Тема 12

# МЕХАНІЗМ ФУНКЦІОНУВАННЯ СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВИХ ВІДНОСИН: ОРГАНІЗАЦІЙНІ АСПЕКТИ

Становлення нової системи соціально-трудоових відносин, безсумнівно, матиме тривалий характер і пройде низку 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-трудоових відносин може формуватися еволюційно, неусвідомлено, без елементів цілеспрямованого регулювального впливу. Очевидно, що в цьому разі формування соціально-трудоових відносин нової якості буде важкопрогнозованим, здатним викликати несподівані соціально-економічні явища, можливо, з різними конфліктами аж до соціального вибуху. Важко передбачити в цьому разі і часові межі процесу. У зв'язку з цим очевидно, що в процес формування соціально-трудоових відносин повинні бути привнесені елементи усвідомленого *суспільного регулювання*, що дозволить зменшити витрати, немінучі за великих суспільних перетворень.

Суспільне регулювання процесу становлення соціально-трудоових відносин нової якості може містити:

- формування та освоєння всіма суб'єктами соціально-трудоових відносин єдиної системи понять;
- засвоєння однієї мови спілкування з метою взаєморозуміння;
- ідентифікацію соціально-економічних процесів із 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 оцінювання 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 проєктувати на українську дійсність, їх необхідно адаптувати до національних традицій і норм трудової етики та моралі. Водночас досвід становлення соціально-трудових відносин нового типу в колишніх соціалістичних країнах має безсумнівну цінність.

Соціально-трудові відносини у передреформній Україні фахівці сьогодні характеризують терміном *державний патерналізм*. Останній, як зазначено 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 впливає із загальнодержавних інтересів. Точно кажучи, у цьому разі 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 щодо 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-трудовами відносинами, причому чинниками, 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 тощо. Унаслідок цього відбувалося накопичення суперечливих тенденцій у різних сферах і галузях трудової діяльності, загострювалися соціально-трудова 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-трудова відносин є становлення і самоідентифікація суб'єктів цих відносин – найманих робітників як індивідуумів і (або) членів визначених 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-трудова відносин власної позиції та ідентифікації її з позиціями певних груп. На цій основі формують ті чи інші алгоритми, форми, способи поведінки суб'єктів на ринку праці.

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

*Управління соціально-трудова відносинами, або їхнє регулювання, – найважливіша складова функціонування будь-якої економічної системи.*

Можуть бути виділені державний і регіональний рівні, а також головна зона регулювання соціально-трудова 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-трудових 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-трудові відносини. Унаслідок цього система регулювання соціально-трудових 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-трудових відносин у перехідній економіці, перерозподілу функцій між суб'єктами соціально-трудових відносин.*

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

Що ж містить у собі програмно-нормативна регламентація? Насамперед це встановлення за допомогою нормативних актів (законів, указів, постанов) певних рамок, у межах яких здійснюють свою діяльність суб'єкти соціально-трудових відносин. *Законодавство про працю* було і є головним інструментом регулювання соціально-трудових відносин, за допомогою якого розробляється і провадиться в життя політика у сфері праці. На сьогодні Україна, як і більшість індустріальних країн, має розвинуту законодавчу базу, що регулює практично всі сфери соціально-трудових 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 із дітьми), професійних груп працівників тощо. Законодавство про працю України регламентує трудову поведінку в різних ситуаціях (прийняття на роботу і звільнення, охорона праці, компенсації працівникам, відпустки тощо) представників адміністрації, найманих працівників і громадських організацій (профспілок), що їх об'єднують. Статті законодавства про банкрутство підприємств регулюють взаємини між трудовим колективом і адміністрацією лише в конкретному випадку – за умови санації підприємства чи його банкрутства, охоплюючи більш вузьке коло питань (виплату заробітної плати і порядок звільнення). Закріплені в законодавстві права та обов'язки сторін і з таких важливих питань, як захист від дискримінації, застосування дитячої праці, безпека і гігієна праці тощо.

Відповідно до масштабів свого 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 їхньої реалізації*. Таким механізмом і є *програмна та нормотворча діяльність держави* в особі її виконавчих органів (міністерств, відомств, регіональних органів).

Сфера програмно-нормативної регламентації соціально-трудових відносин має такі *основні напрями*:

- умови праці (оплата праці, відпочинок, охорона праці, соціальні гарантії);
- соціальна політика (пенсійне забезпечення, соціальне страхування, медичне страхування, виплати соціальних допомог на дітей, інвалідам, 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 містять у собі як адміністративний «тиск» – заборону на економічно необґрунтовані звільнення співробітників підприємств чи припинення будь-яких звільнень на визначений 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 визначених груп населення з «неблагополучних» регіонів);

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

У процесі розроблення програм визначають і конкретизують: по-перше, мету державної програми; по-друге, способи і методи її досягнення; по-третє, терміни і виконавців; по-четверте, джерела фінансового забезпечення.

*Методи реалізації програм* поділяються на такі основні види:

– адміністративні, що містять у собі ухвалення відповідних управлінських рішень (наприклад, постанови, методичні документи, накази, офіційні роз'яснення тощо);

– 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 тощо);

– економічні (надання, наприклад, регіонам пільг щодо імпорту чи експорту товарів) з метою поліпшення загальних умов для розвитку соціально-трудових відносин у тому чи іншому напрямку.

Програми відповідно до їхньої спрямованості та рівня інституалізації поділяють на *державні*, що покликані розв'язувати проблеми загальнонаціонального або міжрегіонального масштабу, *регіональні, галузеві та часткові*.

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

Соціальні нормативи, або індикатори, упродовж останніх чотирьох десятиліть виконують важливу аналітично-прогнозну функцію в усіх промислово розвинутих країнах; водночас за рекомендацією ООН їх упроваджують за можливості також у країнах, що розвиваються.

Найбільш повну систему соціальних індикаторів розроблено для країн ОЕСР, що охоплює 9 соціальних напрямів. З них соціально-трудового напряму стосуються прямо чи непрямо такі: 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-трудоких відносин.

*Споживчий кошик* у системі соціальних індикаторів має два різновиди: це кошик ваг, що розраховують для вимірювання динаміки споживчих цін, і мінімальний споживчий кошик, що слугує для розрахунку прожиткового мі-

німуму, який, зазвичай, розраховують державні органи та офіційно затверджують. Але в багатьох країнах їх паралельно розраховують профспілкові організації, що дозволяє їм під час укладання тарифних угод і вирішенні інших питань, особливо спірних, почувати себе більш упевнено. У будь-якому разі дані про ці соціальні індикатори, хто б їх не розраховував (у низці країн – це дослідницькі організації), є важливим елементом у переговорах і в угодах між роботодавцями і працівниками. Наприклад, кошик 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 індексації оплати праці не застосовують (більшість індустріально розвинутих країн), чи її навіть заборонено законом (Німеччина), цей кошик розраховують лише офіційною статистикою, її дані цілком улаштовують усіх учасників соціально-трудових відносин. У тих країнах, де діє закон про індексацію (Італія), профспілки розраховують альтернативний кошик і самі відстежують динаміку цін, що є дуже дорого.

*Мінімальний споживчий кошик* як соціальний індикатор застосовують для визначення нижньої межі малозабезпеченості, абсолютної кількості бідних людей, що перебувають 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 встановлюють щорічно з урахуванням мінімального кошика для певної префектури і на основі переговорів трьох незалежних сторін: підприємців, об'єднання осіб найманої праці і представників громадськості. У тому разі, якщо вони не зможуть дій-

ти 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-х 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 у споживчому кошику також чітко ранжує країни за рівнем розвитку. Так, в індустріально розвинутих 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 стосується трудових відносин. Він називається гарантованим, оскільки гарантується всім родинам і членам суспільства, зазвичай, незалежно від їхньої участі в праці, і накладається у вигляді додаткової допомоги. Уперше мінімальний гарантований дохід було введено в Данії (1933 р.) і Англії (1948 р.) під явним впливом ідей Дж. Кейнса. Особливого поширення він набув у 60-ті роки ХХ ст. у зв'язку з так званим феноменом «нових бідних». Розраховують величину мінімального гарантованого доходу двома способами: 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 їх традиційно розглядають як гранично допустимі норми концентрації шкідливих

речовин, шкідливих умов праці тощо. Водночас наприкінці 80-х років ХХ ст. були спроби вирішити питання більш цивілізованим способом і створити нормативи-орієнтири для майбутнього, які б відображали «знижувальну» динаміку процесу.

Для України найближчими роками найважливішими нормативами є *мінімальні розміри заробітної плати і пенсії*. Упродовж значного періоду нашого розвитку, 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 зростання інфляції в 1992–1993 рр., навпаки, мінімальний рівень пенсії систематично перевищував рівень мінімальної зарплати, що насправді призводило до підривання стимулів до праці і до зайвих труднощів у соціально-трудовах відносинах.

Ринкова система господарювання змінює не лише 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 так, як було заплановано. Постійно нагадує про себе гостра суперечність між необхідністю проведення жорсткої економічної політики і «розкріпачення» ринкових механізмів і 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 трапляється безліч трактувань поняття «соціальний захист» і реальності, що ним позначено. Сама *система соціального захисту* в широкому сенсі – це система правових, соціально-економічних і

політичних гарантій, що створюють умови для забезпечення засобів існування:

– працездатним громадянам – завдяки особистому трудовому внеску, економічній самостійності і підприємництву;

– соціально уразливим верствам – за кошт держави, але не нижче за встановлений законом прожитковий мінімум.

Ці та інші трактування містять елементи, що 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, які забезпечують гідну і соціально прийнятну якість життя.

*Соціальний захист являє собою, з одного боку, функціональну систему, тобто систему напрямів, 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 надають проблемі забезпечення ефективного соціального захисту громадян загалом і працівників підприємств зокрема надзвичайної актуальності. З одного боку, ці перетворення посилюють соціальний захист громадян, з іншого – вимагають активізації зусиль щодо здійснення соціального захисту в деяких важливих аспектах життєдіяльності: захист від безробіття, інфляція, матеріальна незабезпеченість значної частини громадян тощо.

**Якість трудового життя як критерій оцінювання соціально-трудова відносин.** Оцінювання стану і ступе-

ня розвиненості соціально-трудова відносин неможливе за умови використання одного або двох і навіть декількох показників. Це завдання високого ступеня складності. Розуміння цього досить давно призвело спеціалістів до проблеми пошуку системи вимірювачів для оцінювання і, нарешті, до висновку про те, що доцільно як критерій розвиненості соціально-трудова відносин використовувати показники якості трудового життя.

*Водночас під якістю трудового життя йдеться про систематизовану сукупність якостей, що характеризують умови праці в широкому сенсі цього слова, – умови виробничого життя, що дозволяють урахувати ступінь реалізації інтересів робітника і використання його здібностей (інтелектуальних, творчих, моральних, організаторських тощо).*

Теоретичні підходи до розуміння якості трудового життя переважно сформувалися в 1960–1970 рр. ХХ ст. Основою формування концепції якості трудового життя (ЯТЖ) у західних країнах стала зрозуміла громадськістю на всіх рівнях, майже до загальнонаціонального, необхідність докорінних змін в умовах праці, її мотивації, у соціально-трудова відносинах загалом, що було обумовлено різким підвищенням ступеня індустріального розвитку країн. В основу концепції ЯТЖ покладено загальнолюдський підхід до розуміння творчого характеру людської особистості, необхідність розв’язання проблем збагачення змісту праці, оскільки робітник сучасного виробництва бажає бути активною стороною в соціально-трудова відносинах – бажає впливати на процес праці, планувати свою роботу, брати участь у процесі ухвалення рішень щодо оплати праці, найму, просування по службі тощо. Основну мету під час розроблення концепції ЯТЖ автори вбачали у встановленні цілісності праці й культури, створенні таких умов праці, у яких робітники можуть оптимально реалізуватися

як особистості, водночас в умовах реалізації цієї концепції, зокрема культурних, національних, моральних, побутових аспектів, а також умов та організації не лише праці, а й побуту і відпочинку.

Основу концепції ЯТЖ становлять, по-перше, положення про забезпечення у процесі самореалізації працівника його задоволеності досягненнями в праці як головному мотиваторі порівняно із зарплатою і кар'єрою. По-друге, принцип трудової демократії (демократії на виробництві). По-третє, розвиток робітника в концепції ЯТЖ передбачає можливості постійного професійного зростання. У зв'язку з цим концепція ЯТЖ містить *два таких важливих напрямки, як автономія особистості робітника та можливість розвитку його різних здібностей*. Саме тому великі корпорації мають на своїх підприємствах не лише курси з навчання, а й систему постійного підвищення кваліфікації; частина корпорацій оплачує навчання робітників навіть за межами підприємства, у такий спосіб заохочуючи їхнє професійне зростання. З цим пов'язано і виділення такої частини в оплаті праці, як плата за знання.

І в теорії, і в практиці підвищення якості трудового життя значну увагу приділено також *умовам праці, їхній охороні та безпеці*. Практична реалізація концепції якості трудового життя в цій її частині виразилася у створенні на підприємствах та в організаціях сітки спеціалізованих служб для спостереження за чинниками виробничого середовища та виробничими операціями, які можуть негативно впливати на здоров'я робітників. Ці служби беруть участь у розроблюваних керівництвом підприємства програмах з удосконалення виробничих операцій, а також у випробуваннях і санітарно-гігієнічному оцінюванні нового обладнання.

Оцінювання ЯТЖ почали виконувати за системою показників, на основі статистичного та спеціальних соціологічних опитувань, а також оцінок експертів. Ця система



характеризує ЯТЖ з позиції робітника, підприємця та суспільства. Остання позиція, наприклад, містила витрати на соціальний захист робітників і їхніх утриманців, коефіцієнти задоволеності якістю трудового життя тощо. Параметри оцінювання ЯТЖ аналізували також за п'ятьма групами: технологія, організація, особисті потреби робітників, зовнішнє середовище та суспільство, робоче місце. Як результуючий показник ЯТЖ використовували показник відповідності можливостей, що надає підприємство, очікуванням робітника з урахуванням його здібностей і потреб.

### **Питання для самоперевірки та контролю**

1. У чому полягає сутність соціально-трудових відносин?
2. Як ви розумієте суспільне регулювання процесу становлення соціально-трудових відносин?
3. Сформулюйте визначення патерналізму, охарактеризуйте цей тип відносин.
4. Назвіть принципи програмно-нормативної регламентації соціально-трудових 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 значеннях?
7. Що таке соціальна політика?
8. Як ви розумієте якість трудового життя?

## Тема 13

### СОЦІАЛЬНЕ ПАРТНЕРСТВО

*Соціальне партнерство – це система взаємозв'язків між робітниками (їхніми представниками) і роботодавцями (їхніми представниками), що дозволяє враховувати двосторонні інтереси, досягати згоди із соціально-трудових 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 сформульовано та втілено в практику Міжнародною організацією праці (МОП), яка була утворена в 1919 році. МОП – організація з унікальними принципами тристороннього представництва, яка об'єднує делегатів урядів, підприємців і працівників. Принцип тристороннього представництва дістав назву *трипартизму*.

Тристоронність пронизує всю діяльність МОП під час вирішення трудових та інших соціально-економічних питань. На практиці трипартизм означає, що держава, підприємці, профспілки є різними ланками. Вони є незалежними 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 їхнє урегулювання;
- участь працівників в ухваленні різноманітних рішень на підприємствах.

Цивілізовані відносини між партнерами повинні підтримуватися відповідно до *принципів*, що були розроблені Міжнародною організацією праці. Нижче подано лише деякі з них.

*Перший принцип*: загального і міцного миру може бути досягнуто лише на основі соціальної справедливості.

*Другий принцип*: ненадання в будь-якій країні робітникам гідних умов праці є перешкодою для інших країн, що прагнуть покращити положення працівників.

*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*. Це такі принципи:

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

Цих принципів необхідно дотримуватися 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 робітниками і роботодавцями вирішують за допомогою співробітництва через узгодження їхніх інтересів, взаємних поступок за посередництва держави. Характерними ознаками соціального партнерства є такі:

1) пріоритет застосування мирних методів у розв'язанні соціально-трудова 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) установлення 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 соціально-трудова політики на всіх рівнях суспільного виробництва на основі підвищення ефективності праці;

– визначення критеріїв соціальної справедливості і встановлення гарантій захисту ефективності праці суб'єктами соціального партнерства;

– переважно переговорно-договірний характер взаємин між представниками робітників і роботодавців під час підготовки відповідних угод, а також за умови подолання 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 їхньої конструктивної взаємодії. Стійкість суспільної системи та ефективність ринкової економіки залежать насамперед від характеру взаємин підприємців і найманих працівників.

**Угоди і договори.** Треба зазначити, що загалом соціальне партнерство реалізується через систему переговорів та укладання угод на державному, територіальному, галузевому та професійному рівнях, 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, їхні інтереси представляють спілки роботодавців або відповідні міністерства, відомства, інші організації влади;

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

*Угоди і колективні договори* виконують три функції:

1) *захисну для найманих працівників* – суть цієї функції полягає в тому, що роботодавець не може використати свою владу, щоб змінити умови праці, що шкодитиме працівникові;

2) *організаційну* – означає стандартизацію трудових відносин і наочність витрат на утримання штату;

3) *мирну* – спрямована на те, щоб на період дії договору не допустити трудових конфліктів і висування нових

вимог із питань, які вже внесені до угоди і колективного договору.

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

Досягнення рівноваги у трудових відносинах між їхніми 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 та в індивідуальних трудових договорах (контрактах).

**Генеральна 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 передбачено положення про принципи регулювання соціально-трудових відносин, зокрема 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-трудових відносин, ведення колективних переговорів і підготовки проєкту угоди створюють постійну тристоронню комісію (ТК), до якої входять представники профспілок і їхніх об'єднань, об'єднань роботодавців та органів державної 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 їхньої реалізації.

Так, у тарифній угоді встановлено мінімальний розмір тарифної ставки для робітників першого розряду, вона гарантує підвищення на підставі законодавства 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 (зазвичай територіальних організацій профспілок, об'єднань роботодавців тощо).

Роботодавці і робітники підприємства та організацій, які розташовані в цьому регіоні, у процесі переговорів про умови праці та інші аспекти соціальної політики виходять з економічних умов виробництва на певній території та адекватних їм соціально-трудова відносин.

*Колективний договір* як правовий акт, інструмент колективно-договірного регулювання соціально-трудова відносин між працівниками тієї чи іншої організації та їхніми роботодавцями визнає узгодження позицій сторін із 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 їхніх основних положень.

Колективний договір між адміністрацією підприємства та його профспілкою або іншими представниками інтересів робітників, зазвичай, доповнює і розвиває норми, ухвалені в галузевому, територіальному і генеральному договорі, конкретизує їх. Водночас беруть до уваги фінансовий стан підприємства та організації, стан соціально-трудова сфери колективу.

**Роль профспілок у системі соціального партнерства.** Важливим напрямом 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 розробленні трудового і соціального законодавства, проведенні колективних переговорів, укладанні колективних договорів та угод. Цю ініціативу обумовлено тим, що інтереси робітника і роботодавця не збігаються через їхню нерівність.

Сьогодні профспілки є в процесі реформування. Зокрема дрібнішання профспілок призвело:

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

**Роль держави.** Соціальне партнерство практично не можливе без участі держави, яку представляють органи і представники влади. Отже, третя сторона в системі партнерства – це держава. Місце держави в соціальному партнерстві визначено не тільки загальноекономічними і регулювальними функціями. Вона є в трьох ролях: основного власника, законодавця й арбітра (посередника).

Держава була і є власником і роботодавцем. В умовах соціального партнерства роль держави полягає, зокрема, у розробленні трудового і соціального законодавства.

У соціальному партнерстві держава здійснює *функції*:

- гаранта громадських прав;
- регулятора системи соціально-трудових відносин;



- учасника у переговорах і консультаціях у межах тристоронніх соціально-трудоових відносин;
- вирішення колективних конфліктів за допомогою примирення, посередництва і трудового арбітражу;
- законодавчого закріплення угод, досягнутих соціальними партнерами;
- координатора в процесі розроблення і реалізації регіональних угод;
- арбітражу, примирення і посередника в межах соціального партнерства.

**Роль об'єднань підприємців.** Розвиток ринкових відносин призвів до того, що необхідність регулювання і координації своєї діяльності почали усвідомлювати й самі підприємці. Теоретично і практично було доведено, що врахування інтересів як найманих робітників, так і всього суспільства може і збільшує витрати на конкретному підприємстві, але загалом підвищує конкурентоспроможність продукції підприємства. Створює певний імідж для всіх підприємств певної країни на зовнішніх ринках. З іншого боку, надмірні вимоги профспілок і реалізація державою занадто великих соціальних програм, що потребують значних коштів і, відповідно до податків, можуть призвести до зниження конкурентоспроможності продукції як на внутрішньому, так і на зовнішньому ринку. *Процес пошуку балансу інтересів став усвідомленою необхідністю.*

У відповідь на дії профспілок і держави підприємці почали створювати *об'єднання*, покликані допомагати їм обстоювати свої інтереси. Необхідно 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 визначено 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 із державою, органами влади різних рівнів;
- рецензування та експертиза законодавчих актів;
- вироблення стратегії у відносинах із найманими робітниками та їхніми організаціями;
- надання членам об’єднань різних послуг (інформаційних, консультаційних, вивчення і формування громадської думки тощо).

**Колективний трудовий спір.** Вирішення колективного трудового спору здійснюється за кілька етапів. Спочатку спір розглядає узгоджувальна комісія; якщо їй вдається домогтися згоди, то сторони продовжують узгоджувальні процедури за участі посередника. Основна мета посередника – добровільне вирішення сторонами спору неврегульованих розбіжностей. 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 сприяла вирішенню колективного трудового спору, то робітники мають право використовувати зібрання, мітинги, страйки, анкетування.

**Страйк** – це тимчасова добровільна відмова робітників від виконання їхніх трудових обов’язків із метою вирішення колективного трудового спору.

**Соціальне партнерство у країнах із розвинутою економікою.** Хоча ступінь втручання держави в економіку розвинутих країн різний, сьогодні всі ці країни мають сис-

теми соціального забезпечення, допомоги безробітним, їхньої перепідготовки тощо. По суті, у всіх розвинутих країнах діють системи соціального ринкового господарства. У Німеччині 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 в Німеччині є одним із найважливіших аспектів організації соціального ринкового господарства. Відносини партнерства здійснюються як між роботодавцями і роботоотримувачами, так і між поколіннями (за умови організації пенсійного забезпечення).

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

Перша з цих умов – рівень життя більшості населення. На сьогодні абсолютна більшість жителів розвинутих країн забезпечена їжею, житлом, предметами першої необхідності. Так, у ФРН понад 80 % родин мають автомобіль, кольоровий телевізор, пральну машину автомат, пилосос, забезпечені телефонним зв'язком. В усіх розвинутих країнах діють програми і фонди допомоги безробітним, малозабезпеченим, інвалідам і старим.

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

Отже, якщо виходити з умов П. Сорокіна, то в розвинутих 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. Останніми десятиліттями населення розвинутих країн орієнтовано на пошук соціальних компромісів. Основна частина жителів воліє розв'язувати суспільні проблеми раціоналістично, без крайнощів, на основі правил, визначених чинними законами.

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

Хоча проблеми соціального партнерства здебільше розглядають на основі досвіду країн Західної Європи, співробітництво підприємців і найманого персоналу є характерним також для Японії і для багатьох корпорацій США. Керівник всесвітньо відомої корпорації «Соні» Акіо Моріто неодноразово підкреслював, що управління його фірмою здійснює 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 в разі погіршення 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 оцінювання внеску різних соціальних груп у створення доходу підприємства і національного доходу країни.

Динаміка зростання реальної заробітної плати робітників і службовців у розвинутих країнах відповідає динаміці зростання продуктивності праці. Зі свого боку, зростання продуктивності є наслідком реалізації нових наукових, технічних і підприємницьких ідей. Оскільки реальна заробітна плата впродовж післявоєнного часу збільшувала-

лася за одночасного скорочення тривалості робочого року і практично незмінної інтенсивності праці, немає підстав стверджувати, що результат праці тих, хто зайнятий переважно некваліфікованою працею (робітники, конторський персонал тощо), перевищує витрати на їхню заробітну плату. Перевищення результатів праці над витратами характерне для кваліфікованої праці. Це стосується насамперед винахідників, раціоналізаторів і багатьох підприємців. Однак у цієї категорії працівників результати праці є наслідком особливого дару природи – творчих здібностей, можливості реалізації яких є одним із найбільш істотних мотивів творчої діяльності.

Отже, у розвинутих країнах можна відзначити тенденцію до зростання справедливого обміну результатами праці різних соціальних груп, що є важливою передумовою соціального партнерства. Досвід післявоєнних десятиліть доводить, що наближення до соціальної справедливості практично можливо не за допомогою зрівняння доходів, а внаслідок підвищення ефективності виробництва на основі реалізації творчого потенціалу людини.

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

Здійснення принципу рівної оплати за рівну працю є одним із чинників, що забезпечують підвищення ефективності економіки за допомогою вибракування нерентабе-

льних виробництв. Це визначено тим, що господар такого підприємства не має можливості підвищити свій прибуток завдяки знижці заробітку працівників. У разі закриття нерентабельного заводу держава гарантує його персоналу перепідготовку й зайнятість на інших виробництвах. Отже, егалітарна політика оплати праці негативно позначається переважно 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 сьогодні в розвинутих 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. Водночас диференціація доходів, за даними Міністерства праці, у 1,5–2 рази вища, ніж у розвинутих 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 розвинутих країн щодо розв'язання соціальних проблем за допомогою переговорів представників працівників і власників за посередництва 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.

Збалансувати зацікавленість обох сторін за допомогою 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 лише формується. Відбуваються глибокі зміни в соціальній структурі населення. Традиційні та нові соціальні верстви лише з'ясовують свої інтереси в нових умовах і відшукують можливості їхнього захисту.

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

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

Основні соціальні партнери в Україні – це роботодавці, профспілки й держава. *Роботодавцями* в Україні є переважно монополісти, які намагаються безперервно підвищувати ціни та скорочувати виробництво. Саме для цього, а не для підвищення ефективності на 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 та ін.). Цей клас має інші пріоритети порівняно з державним «директорським корпусом». Господарський

механізм, що реально діє нині, визначається, з одного боку, співвідношенням сил промислових монополій і комерційних структур, а з іншого – політично припустимими межами падіння виробництва та зростання інфляції.

*Професійні спілки* найманих робітників мають багато спільного з інтересами директорату. Директорат підприємств разом із трудовими колективами зацікавлені в посиленні самостійності та зміцненні монополізму у своїй галузі. Найповніше злиття монополістичних інтересів трудових колективів і директорату можна спостерігати в галузевих профспілках.

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

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-трудова інтересів. По-друге, соціальне партнерство – це метод, система взаємин, взаємодії між роботодавцями, державними органами і представниками найманих працівників, що ґрунтуються на колективних переговорах, пошуку ухвалених рішень щодо регулювання трудових і соціально-економічних відносин.

Об'єднуючи зусилля держави, роботодавців і профспілок, система соціального партнерства дає змогу впливати на формування й ефективне використання трудового потенціалу. Цей вплив здійснюється через реалізацію узгоджених економічних і соціальних програм, забезпечення гарантій у сфері зайнятості, оплати праці, регулювання умов найму і звільнення працівників, робочого 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 і вирішення претензій і розбіжностей, контроль за виконанням спільних домовленостей*. Як доводить практика співпраці в Україні та за її межами, існують також інші форми, зокрема на виробничому рівні – участь працівників в управлінні виробництвом, у корпоративних правових діях (розподіл прибутку, доходів від власності тощо), в управлінні коштами обов'язкового соціального страхування та соціального забезпечення тощо.

Основними *принципами організації соціального партнерства* є такі:

- 1) трипартизм – представництво уряду, підприємців, профспілок;
- 2) рівноправність сторін, недопустимість обмеження законних прав трудящих і підприємців;
- 3) паритетність представництва (однакова кількість представництв або представників з однаковою кількістю голосів);
- 4) регулярність проведення переговорів і консультацій;
- 5) довіра і відвертість у проведенні переговорів і консультацій;
- 6) пріоритетність примирних методів і процедур;
- 7) обов'язковість виконання досягнутих домовленостей;
- 8) відповідальність за виконання взятих на себе зобов'язань.

Соціальне партнерство виконує три *функції*:

- *організаційну* – гласність і чітко визначений порядок укладання угод, їхню стандартизацію тощо;
- *захисну* – вирівнювання шансів працівників, недопущення зміни умов праці не на користь працівника;
- *«миротворчу»* – на період дії угоди не допускають трудових конфліктів, не висувають нових вимог.

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

Політика держави і профспілок у системі трипартизму та регулювання трудових відносин повинна бути зорієнтована на розв'язання 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;

2) визначення *предмета соціального партнерства* та питань, які необхідно 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.;

3) створення розгалуженого *механізму соціального партнерства* (загальнонаціонального, галузевого, регіонального);

4) створення *правової бази*, тобто закону про соціальне партнерство, системи відповідних урядових нормати-

вних актів. У соціальному партнерстві необхідно враховувати рівень культури в суспільстві.

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

*Державні функції* щодо соціального партнерства:

– гарантування основоположних прав працівників, профспілок, підприємців. Ці права забезпечено 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 із метою вироблення чи впровадження в життя соціально-економічної політики. Цього можна досягти за допомогою установлення орієнтирів або гранично допустимих доплат до заробітної плати, заморожування заробітної плати або примусового продовження колективних договорів;

– регуляція системи соціально-трудоваих відносин через установлення правових норм, що захищають права профспілок і працівників, організаційні та процедурні правила колективних переговорів і врегулювання трудових конфліктів.

*Функції роботодавця:*

– організаторські – створення умов для вироблення угод, які законодавчо закріплюють і забезпечують контроль за їхнім дотриманням;

– арбітражні – примирення під час вирішення колективних конфліктів між працівниками і роботодавцями, оскільки в такому разі адміністративні процедури кошту-

ють для сторін конфлікту значно дешевше, ніж судовий процес.

Підприємці (роботодавці), захищаючи свої інтереси і права як власників засобів виробництва, у соціальному партнерстві проводять науково-технічну та економічну політику, забезпечують розвиток виробництва без різких потрясінь і руйнівних конфліктів. На підприємців покладено основний тягар відповідальності за результати господарювання, забезпечення належних умов праці й соціального захисту працівників.

*Профспілки* як захисники і виразники інтересів найманих працівників повинні виборювати і захищати соціальні, економічні та професійні права робітників і службовців, обстоювати соціальну справедливість, сприяти створенню належних умов праці й життя для людини, організації ефективною і стабільною 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; до-

говірне – через колективний договір, консультації, переговори, індивідуальний трудовий договір.

Злагодженість дій усіх ланок єдиної системи соціального партнерства забезпечено чітким розподілом функцій і визначенням проблем, що повинні 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 є власником значної частини засобів виробництва, законодавцем і гарантом соціального миру в суспільстві. Для успішного ведення переговорів і переконання своїх партнерів потрібно, щоб державні органи, парламент і уряд розробили законодавчі акти, які б забезпечували якісне правове регулювання стосунків між партнерами.

Профспілки як захисники інтересів найманих працівників повинні обстоювати соціальну справедливість, економічні та професійні права робітників і службовців, сприяти створенню для них відповідних умов праці та життя.

Роботодавці (підприємці), захищаючи свої інтереси та права як власники засобів виробництва, повинні намагатися проводити погоджену технічну, економічну та соціальну політику, забезпечувати розвиток виробництва без потрясінь і руйнівних конфліктів Вони повинні розуміти, що отримують основне навантаження за результати господарювання та створення відповідних умов праці та соціального захисту працівників.

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 ухваленням 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) угоди державного рівня регулюють 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. Її укладають 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 та укладення угод (договорів) на галузевому, регіональному та виробничому рівнях як мінімальні гарантії.

Найвищим представником роботодавців водночас є держава в особі уряду, їх також репрезентують Українська спілка промисловців і 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 ухвалювати нормативні акти і як такий, що має право законодавчої ініціативи, зобов'язаний бути третьою стороною під час обговорення і підписання 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 підтверджено, що механізм здійснення політики зайнятості та соціального захисту спрацьовує за допомогою вироблення галузевих, територіальних і державних програм зайнятості населення. Перерозподіл трудових ресурсів у разі структурної перебудови повинен здійснюватися на користь перспективних і стратегічно необхідних галузей економіки.

Зміст Генеральної угоди передбачає послідовне поліпшення або вирішення багатьох питань, а саме: установлення оптимальних співвідношень в оплаті праці працівників бюджетних установ і організацій; гарантовані розміри доплат, надбавок, компенсацій, що мають міжгалузевий характер. У ній визначено зобов'язання щодо погашення заборгованості із заробітної плати 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 в ній приділено питанням охорони природи, праці, здоров'я, розробленню програми поетапного обмеження використання праці жінок у нічний час, регламентації порядку оздоровлення і реабілітації в санаторно-курортних закла-

дах 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. Її укладають на рівні галузі національного господарства. Іноді на територіальному або регіональному рівні укладають територіальну або регіональну угоду, 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 і підприємців проводить роботу з формування недержавних об'єднань роботодавців у промислових галузях економіки. Наймані працівники на галузевому рівні практично не змінили свого представництва – традиційно цю функцію виконують галузеві профспілки.

*Угода на галузевому рівні* регулює галузеві норми, зокрема:

– щодо нормування та оплати праці, установлення 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», орієнтуючись водночас на поступове наближення мінімальних гарантій в оплаті праці до рівня межі мало-забезпеченості;

- установа мінімальних соціальних гарантій, компенсацій, пільг у сфері праці й зайнятості;
- трудових відносин;
- умов і охорони праці;
- житлово-побутового, медичного, культурного обслуговування, організації оздоровлення й відпочинку;
- умов зростання фондів оплати праці;
- установа міжкваліфікаційних (міжпосадових) співвідношень в оплаті праці.

Організація переговорного процесу щодо укладання галузевих тарифних угод, участь у переговорах у разі конфліктних ситуацій між сторонами є складовою 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 із питань зайнятості; умови охорони праці; відповідальність сторін за невиконання зобов'язань. Може бути внесено й 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 тяжкі й шкідливі умови праці.

*Угода на регіональному рівні* укладається між місцевими органами державної влади або регіональними

об'єднаннями підприємців, 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 відносинах. Перші менш поширені та обмежені 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. Угоди на територіальному рівні регулюють норми соціального захисту найманих працівників підприємств. Вони містять вищі, порівняно з Генеральною угодою, соціальні гарантії, компенсації, пільги.

За територіальними тарифними угодами з'ясовують: те ж 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 та організацій, яким рекомендовано зменшити або прискорити темпи зростання зарплати; розміри надбавок і умови виплати.

Змістом і організаційною основою соціального партнерства під час укладання 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; відносини між державними органами соціального забезпечення і соціальної підтримки, бюджетними та позабюджетними фондами та організаціями, групами населення, які вони обслуговують; розв'язання екологічної та міжнаціональної проблем тощо.

Основний зміст соціального партнерства в цій сфері: укладання колективних договорів і угод; участь в управ-

лінні виробництвом, що визначена як законами, так і іншими державними актами та угодами, а також фінансова участь, примирення під час вирішення колективних спорів і конфліктів; участь представників працівників, роботодавців і держави в управлінні фондами соціального страхування.

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

*Колективний договір* (угода) укладають на основі чинного законодавства, узятих сторонами зобов'язань із метою регулювання виробничих, трудових і соціально-економічних відносин та узгодження інтересів працівників, власників або уповноважених ними органів.

Колективний договір укладають:

- на підприємствах, в установах, організаціях незалежно від форм власності і господарювання, що використовують найману працю і мають право юридичної особи;

- у структурних підрозділах підприємства в межах їхньої компетенції;

- між власником або уповноваженим ним органом і однією або кількома профспілковими чи іншими уповноваженими на представництво трудовим колективом органами, а за відсутності таких органів – представниками працівників, обраними та уповноваженими трудовим колективом.

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

- зміни в організації виробництва і праці;
- забезпечення продуктивної зайнятості;

- нормування та оплати праці, форми, системи, розмірів 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 та 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.

Проект колективного договору обговорюють у трудовому колективі і виносять на розгляд загальних зборів (конференції) трудового колективу.

У країнах із розвинутою економікою принципи соціального партнерства утвердилися давно.

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

угод у конкретних галузях. Тому він охоплює дві взаємозв'язані структури: національні органи соціальних консультацій і розгалужену систему поточного дво- і тристороннього регулювання трудових відносин. Підготовка та укладання угод тут здійснюються відповідно до механізму ухвалення колективних договорів, що регламентовано Рекомендацією МОП 1951 р. За цією Рекомендацією колективним договором є письмова угода про умови праці і наймання, що 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, належно обраних чи уповноважених згідно із законодавством країни, – з іншого.

Фундаментальним принципом соціального партнерства в країнах Заходу є підтримання та зміцнення ринкової конкуренції, відмова від монополізму та спроб розв'язувати 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 лише 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 під час укладання угод. Головну роль водночас відіграють підприємці і профспілки. Уряд у процесі переговорів є їхнім ініціатором, організатором, посередником. Він також надає послуги консультативного характеру, забезпечує учасників переговорів статистичною інформацією з різних аспектів трудової діяльності. У про-

цесі реалізації угод уряд може здійснювати контроль за їхнім виконанням.

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

Для подальшого розвитку соціально-трудових відносин, перетворення соціального партнерства в загальнодержавну ідеологію має бути додатково здійснено низку інституційно-правових заходів, через які і на основі яких повинна проводитись узгоджена політика у сфері соціально-трудових відносин, повинні розв'язуватися найактуальніші соціально-економічні проблеми.

Проблеми регулювання соціально-трудових відносин, розвитку соціального партнерства можуть бути розв'язані за умови відповідного кадрового забезпечення. Тому 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 та контролю**

1. Назвіть основні соціальні сили суспільства. Чим обумовлено необхідність узгодження 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 із 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, її організаційне значення.

7. Що являє собою система соціального партнерства (трипартизм)? Яка її роль у регулюванні трудових відносин і 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?

## Тема 14

# АНАЛІЗ, ЗВІТНІСТЬ І АУДИТ У СФЕРІ ПРАЦІ

Інтенсифікація суспільного виробництва, підвищення його економічної ефективності та 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 і з минулим періодом. **Основне завдання аналізу** використання праці на підприємстві полягає в тому, щоб виявити всі чинники, що перешкоджають зростанню продуктивності праці, призводять до втрат робочого часу і знижують заробітну плату персоналу.

У процесі аналізу трудових ресурсів вивчають:

- 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 працівника і на цій основі зміна продуктивності праці);
- ефективність використання коштів на оплату праці.

Джерела інформації для аналізу: план із праці, ф. № 1-Т (виробничі галузі) «Звіт із праці», ф. № 5-3 «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 із трудовими ресурсами підприємства і виробничих під-



розділів 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 проводять за такими напрямками:

- оцінювання забезпеченості підприємства трудовими ресурсами і руху робочої сили;
- оцінювання ефективності використання робочого часу;
- вивчення продуктивності праці;
- вивчення витрат на заробітну плату.

Достатня забезпеченість підприємств потрібними трудовими ресурсами, їхнє раціональне використання, високий рівень продуктивності праці мають велике значення для збільшення обсягів продукції і підвищення ефективності виробництва. Зокрема від забезпеченості підприємства трудовими ресурсами та ефективності їхнього використання залежать обсяг і своєчасність виконання всіх робіт, ефективність використання устаткування, машин, механізмів і, як результат, обсяг виробництва продукції, її собівартість, прибуток і низка інших економічних показників.

Основними завданнями аналізу є такі:

- вивчення та оцінювання забезпеченості підприємства і його структурних підрозділів трудовими ресурсами загалом, а також за категоріями і професіями;
- визначення і вивчення показників плинності кадрів;
- виявлення резервів трудових ресурсів, більш повне та ефективне їхнє використання.

Джерелами інформації для аналізу служать план із праці, статистична звітність «Звіт із праці», дані табельного обліку і відділу кадрів.

*Забезпеченість підприємства трудовими ресурсами* визначається порівнянням фактичної кількості працівників за категоріями і професіями з плановою потребою. Особливу увагу приділяють аналізу забезпеченості підприємства кадрами найбільш важливих професій. Необхідно аналізувати також якісний склад трудових ресурсів за кваліфікацією.

Для оцінювання відповідності кваліфікації робітників складності виконуваних робіт порівнюють середні тарифні розряди робіт і робітників, розраховані за середньозваженою арифметичною

$$T_p = \frac{\sum T_{p_i} \cdot ЧP_i}{\sum ЧP_i}, \quad T_p = \frac{\sum T_{p_i} \cdot VP_i}{\sum VP_i}, \quad (14.1)$$

де  $T_p$  – тарифний розряд;  $ЧP$  – кількість робітників;  $VP_i$  – обсяг робіт кожного виду.

Якщо фактичний середній тарифний розряд робітників нижчий від планового і нижчий від середнього тарифного розряду робіт, це може призвести до випуску менш якісної продукції. Якщо середній розряд робітників вищий за середній тарифний розряд робіт, то робітнику 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, їхньою підготовкою і підвищенням кваліфікації.

Кваліфікаційний рівень працівників багато в чому залежить від їхнього віку, стажу роботи, освіти тощо. Тому в процесі аналізу вивчають зміни у складі робітників за віком, стажем роботи, освітою. Оскільки вони відбуваються внаслідок руху робочої сили, то цьому питанню під час аналізу приділяють велику увагу.

Для характеристики руху робочої сили розраховують і аналізують динаміку таких показників:

- коефіцієнт обороту за прийняттям робітників ( $K_{пр}$ )

$$K_{пр} = \frac{\text{Кількість прийнятого на роботу персоналу}}{\text{Середньооблікова кількість персоналу}}; \quad (14.2)$$

- коефіцієнт обороту за вибуттям ( $K_{в}$ )

$$K_{в} = \frac{\text{Кількість робітників, які звільнилися}}{\text{Середньооблікова кількість персоналу}}; \quad (14.3)$$

- коефіцієнт плинності кадрів ( $K_T$ )

$$K_T = \frac{\text{Кількість робітників, які звільнилися за власним бажанням та через порушення трудової дисципліни}}{\text{Середньооблікова кількість персоналу}}; \quad (14.4)$$

- коефіцієнт сталості складу персоналу підприємства ( $K_{п.с}$ )

$$K_{п.с} = \frac{\text{Кількість робітників, які пропрацювали весь рік}}{\text{Середньооблікова кількість персоналу}}. \quad (14.5)$$

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 за допомогою 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 повинні бути виявлені резерви скорочення потреби в трудових ресурсах унаслідок проведення зазначених вище заходів.

Якщо підприємство розширює свою діяльність, збільшує виробничі потужності, створює нові робочі місця, необхідно визначити додаткову потребу в трудових ресурсах за категоріями і професіями та джерела їхнього 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 проводять за кожною категорією працівників, за кожним виробничим підрозділом і загалом за підприємством (табл. 14.1).

Таблиця 14.1 – Використання трудових ресурсів підприємства (приклад умовний)

Показник	Минулий рік	Звітний рік		Відхилення	
		план	факт	від минулого року	від плану
Середньорічна кількість робітників (ЧР)	160	160	165	+5	+5
Відпрацьовано за рік одним робітником:					
– днів (Д);	220	220	210	-10	-10
– годин (Ч)	1727	1749	1638	-89	-111
Середня тривалість робочого дня (П), год	7,85	7,95	7,8	-0,05	-0,15
НД робочого часу, год	276 320	279 840	270 270	-6050	-9570
У тому числі надурочно відпрацьований час, тис. год	1630	–	1485	-145	+1485

Фонд робочого часу ( $T$ ) залежить від кількості робітників ( $ЧР$ ), кількості відпрацьованих днів одним робітником у середньому за рік ( $Д$ ) і середньої тривалості робочого дня ( $П$ )

$$T = ЧР \cdot Д \cdot П. \quad (14.6)$$

Для виявлення причин цілоденних і внутрішньозмінних втрат робочого часу порівнюють дані фактичного і планового балансу робочого часу (табл. 14.2). Вони можуть бути обумовлені різними об'єктивними і суб'єктивними обставинами, не передбаченими планом: додатковими відпустками з дозволу адміністрації, захворюваннями робітників із тимчасовою втратою працездатності, прогулами, простоями через несправність устаткування, машин, механізмів, через відсутність роботи, сировини, палива тощо. Кожен вид втрат аналізують ретельно, особливо ті, що залежать від підприємства. Зменшення втрат робочого часу з причин, що залежать від трудового колективу, є резервом збільшення виробництва продукції, що не потребує додаткових капітальних вкладень і дозволяє швидко одержати віддачу.

Таблиця 14.2 – Аналіз використання фонду робочого часу (приклад умовний)

Показник	На одного робітника		Відхилення від плану	
	план	факт	на одного робітника	на всіх робітників
1	2	3	4	5
Календарна кількість днів	365	365	–	–
У тому числі:				
– святкові;	9	9		
– вихідні дні;	52	52	–	–
– вихідні суботи	50	50	–	–
Номінальний фонд робочого часу, днів	254	254	–	–

Продовження таблиці 14.2

1	2	3	4	5
Неявки на роботу, днів	34	44	+10	+1650
У тому числі:				
– щорічні відпустки;	16	16	–	–
– відпустки з навчання;	1	2	+1	+165
– відпустки у зв'язку із 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
– простої	–	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 простої, 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

Вивчивши втрати робочого часу, *необхідно встановити непродуктивні витрати праці*, що складаються з витрат робочого часу внаслідок виготовлення забракованої продукції та виправлення браку, а також у зв'язку з відхиленнями від технологічного процесу. Для визначення їхньої 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) із вини підприємства помножити на плановий середньогодинний виробіток продукції.

Однак необхідно пам'ятати, що втрати робочого часу не завжди призводять до зменшення обсягу виробництва продукції, оскільки вони можуть бути компенсовані підвищенням інтенсивності праці робітників. Тому під час аналізу використання трудових ресурсів велику увагу приділяють вивченню показників продуктивності праці.

Для оцінювання рівня продуктивності праці застосовують систему узагальнювальних, часткових і допоміжних показників.

*До узагальнювальних показників* належать середньорічний, середньоденний і середньогодинний виробіток продукції одним робітником, а також середньорічний виробіток продукції на одного працівника у вартісному вираженні. *Часткові показники* – це витрати часу на виробництво одиниці продукції певного виду (трудомісткість продукції) або випуск продукції визначеного виду в натуральному вираженні за один людино-день або людино-годину. *Допоміжні показники* характеризують витрати часу на виконання одиниці певного виду робіт або обсяг виконаних робіт за одиницю часу.

Найбільш узагальнювальним показником продуктивності праці є *середньорічне вироблення продукції одним працівником*. Величина його залежить не лише від виробітку робітників, але й від питомої ваги останніх у загальній кількості промислово-виробничого персоналу, а також від кількості відпрацьованих ними днів і тривалості робочого дня (рис. 14.1).

Зниження трудомісткості продукції – найважливіший чинник підвищення продуктивності праці. Зростання продуктивності праці відбувається, насамперед, унаслідок зниження трудомісткості продукції, а саме внаслідок виконання плану оргтехзаходів (упровадження досягнень науки і техніки, механізація та автоматизація виробничих процесів, удосконалювання організації виробництва і праці),

збільшення питомої ваги покупних напівфабрикатів і комплектування, перегляду норм виробітку тощо.



Рисунок 14.1 – Взаємозв'язок чинників, що визначають середньорічне вироблення продукції працівником підприємства

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.

Треба пам'ятати, що зміни в рівні трудомісткості не завжди оцінюють однозначно. Іноді трудомісткість зростає за значної питомої ваги знову освоєваної продукції або завдяки поліпшенню її якості. Щоб домогтися підвищення якості, надійності і конкурентоспроможності продукції, потрібні додаткові витрати праці і коштів. Однак вираш від збільшення обсягу продажів, більш високих цін, зазвичай, перебиває програш від підвищення трудомісткості виробів. Тому взаємозв'язок трудомісткості продукції та її якостей, собівартості, обсягу продажів і прибутку повинен бути постійно в центрі уваги аналітиків.

Для всебічного оцінювання 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. Із зростанням продуктивності праці створюються реальні передумови для підвищення рівня її оплати. Водночас кошти на оплату праці потрібно використовувати так, щоб темпи зростання продуктивності праці перевищували темпи зростання її оплати. Лише за таких умов створюються можливості для нарощування темпів розширеного відтворення.

У зв'язку з цим аналіз використання коштів на оплату праці на кожному підприємстві має велике значення. У його процесі необхідно здійснювати систематичний контроль за використанням фонду заробітної плати (оплати праці), виявляти можливості економії коштів за допомогою підвищення продуктивності праці і зниження трудомісткості продукції.

Фонд заробітної плати за чинною інструкцією органів статистики містить у собі не лише фонд оплати праці, що належить до поточних витрат підприємства, але й виплати за кошт соціального захисту і чистого прибутку, що залишається в розпорядженні підприємства.

Найбільша питома вага у складі коштів, використаних на споживання, належить фонду оплати праці, що входить у собівартість продукції.

Розпочинаючи аналіз використання фонду заробітної плати, що входить у собівартість продукції, насамперед треба розрахувати абсолютне й відносне відхилення фактичної його величини від планової.

*Абсолютне відхилення* ( $\Delta\PhiЗП_{абс}$ ) визначають порівнянням фактично використаних засобів на оплату праці ( $\PhiЗП_{ф}$ ) із плановим фондом заробітної плати ( $\PhiЗП_{пл}$ ) загалом за підприємством, виробничими підрозділами і категоріями працівників

$$\Delta\PhiЗП_{абс} = \PhiЗП_{ф} - \PhiЗП_{пл}. \quad (14.7)$$

Однак необхідно пам'ятати, що абсолютне відхилення саме собою не характеризує використання фонду зарплати, оскільки цей показник визначають без урахування ступеня виконання плану з виробництва продукції.

*Відносне відхилення* розраховують як різницю між фактично нарахованою сумою зарплати і плановим фондом, скоригованим на коефіцієнт виконання плану з виробництва продукції.

Під час вивчення цієї теми основну увагу треба звернути на схеми звітності, які містять вартісні показники, що складають на підставі даних бухгалтерського обліку. Для того, щоб уявити обсяг статистичної звітності, її структуру, зміст і порядок подання, у таблиці 14.3 наведено основні форми статистичної звітності промислових підприємств України та їхню коротку характеристику.

Таблиця 14.3 – Основні форми статистичної звітності промислових підприємств України

Форма звітності	Наказ Держкомстату України	Строк подання	Хто надає	Структура та зміст форми	Примітки
1	2	3	4	5	6
№ 1 – підприємство (річна) «Обстеження діяльності підприємства (організації) за рік»	№ 273 від 27.07.99	15 лютого	Підприємства та 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. Кількість працівників та оплата їхньої праці. 6. Валові інвестиції в основний капітал. 7. Основні показники щодо місцевих одиниць	Місцевою одиницею є виділений на окремий баланс підрозділ підприємства (філія, представництво тощо), розташований на відокремленій території
№ 1-ПВ (термінова) місячна «Звіт праці»	№ 24 від 14.10.97	7-го числа після звітного періоду	Усі підприємства, установи та організації	1. Кількість і фонд оплати праці. 2. Розподіл працівників за розмірами зарплати. 3. Довідка про стан фонду оплати праці	За цією ж самою формою складають також звіт за I квартал, півріччя, 9 місяців, 1 рік

Продовження таблиці 14.3

1	2	3	4	5	6
№ 1-ПВ (заборгованість) термінова місячна «Звіт про стан заборгованості із виплати заробітної плати»	№ 407 від 02.12.98	11-го числа після звітного періоду	Усі підприємства, установи, організації	<i>Розділ 1.</i> Сума нарахованої зарплати, фактично виплачено, сума заборгованості та інше. <i>Розділ 2.</i> Розподіл працівників і коштів за терміном заборгованості	Заповнюють ті підприємства, які своєчасно не розрахувалися з працівниками по заробітній платі
№ 3-ПВ (термінова квартальна) «Звіт про використання робочого часу»	№ 1 від 04.01.2000	7-го числа після звітного періоду	Усі підприємства, установи, організації	1. Використання робочого часу. 2. Рух робочої сили. 3. Інформація про укладання колективних договорів	Заповнюють наростальними підсумками з початку року
№ 22 (поштова) «Основні показники, що характеризують господарську діяльність підприємства за рік»	№ 269 від 26.07.99	20 лютого	Усі промислові підприємства	1. Продукція (обсяг в оптових цінах підприємств без ПДВ і АЗ). 2. Основні фонди (середньорічна вартість). 3. Праця (кількість працівників і фонд оплати праці)	—

## **Аналіз ефективності використання трудових ресурсів підприємства**

*Мета* – вивчити рівень забезпеченості підприємства трудовими ресурсами, оцінити їхні освітньо-кваліфікаційні характеристики, а також визначити резерви підвищення ефективності їхнього використання.

Достатня забезпеченість підприємства трудовими ресурсами, їхнє раціональне використання, високий рівень продуктивності праці відіграють важливу роль у підвищенні ефективності підприємницької діяльності. Основними завданнями аналізу треба вважати:

- вивчення та оцінювання забезпеченості підприємства (у розрізі його структурних підрозділів) персоналом загалом, а також за категоріями і професіями;
- визначення та дослідження показників плинності кадрів, продуктивності праці тощо;
- визначення резервів підвищення ефективності використання трудових ресурсів, розроблення програм реалізації виявлених резервів.

Аналіз використання трудових ресурсів проводять на підставі даних статистичних форм звітності 1-ПВ, 3-ПВ із відображенням його результатів у таблиці 14.4. Детально аналізують 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 конкурентоспроможність, низький рівень використання обладнання тощо), а також роблять висновки щодо відповідності (невідповідності) кількості персоналу потребам виробництва.

Забезпечення підприємства трудовими ресурсами оцінюють порівнюванням фактичної кількості персоналу за категоріями та професіями з нормативною потребою. Особливу увагу необхідно приділити забезпеченості підп-

приємства працівниками основних професій, тобто таких, які створюють додану вартість.

Таблиця 14.4 – Використання персоналу підприємства

Показник	Форма, рядок, графа	За попередній рік	На кінець звітного періоду	Відхилення у % до початку року
1	2	3	4	5
Середньооблікова кількість штатних працівників облікового складу, осіб	3-ПВ; 301; гр. 2			
Середньооблікова кількість в еквіваленті повної зайнятості, осіб	1-ПВ; 001; гр. 2			
Прийнято працівників, осіб	3-ПВ; 501; гр. 1			
Вибуло працівників, у тому числі: за власним бажанням, звільнено за прогул та інші порушення трудової дисципліни, з причин скорочення штатів	3-ПВ; 503, 505  506			
Втрати робочого часу, людино-днів	3-ПВ; 304; гр. 1			
Фонд оплати праці, тис. грн	1-ПВ;002; гр. 2			
Середньомісячна заробітна плата, грн				

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 аналізований період. Такий аналіз здійснюють для кожної категорії робітників, кожного виробничого підрозділу та загалом для підприємства. З метою полегшення цього аналізу доцільно скласти допоміжну таблицю 14.5.

*Фонд робочого часу* залежить від кількості робітників, кількості відпрацьованих одним робітником днів у середньому за рік і середньої тривалості робочого дня.

Таблиця 14.5 – Використання фонду робочого часу

Показник	Минулий рік	Звітний рік		Відхилення	
		план	фактично	від минулого року	від плану
Середньорічна кількість робітників, осіб					
Відпрацьовано за рік одним робітником:					
– днів					
– годин					
Середня тривалість робочого дня, год					
Фонд робочого часу, год:					
у тому числі позаурочно відпрацьований час, тис. год					

Наступним кроком є аналіз *вивчення фонду оплати праці*, що здійснюють на основі форми № 1-ПВ статистичної звітності. Для полегшення аналізу можна запропонувати скласти аналітичну таблицю за формою таблиці 14.6.

Таблиця 14.6 – Аналіз фонду оплати праці

Показник	Код рядка, Ф. № 1-ПВ	Минулий рік	Звітний рік	Відхилення	
				сума	%
1	2	3	4	5	6
Середньооблікова кількість персоналу в еквіваленті повної зайнятості, осіб:	001				
Фонд оплати праці (рядки 003 + 004 + 006), тис. грн, у тому числі:	002				
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, що виплачують за акціями і внесками штатних працівників облікового складу, тис. грн	008				
Відпрацьовано людино-годин працівниками, урахованими в рядку 010	009				
Середньооблікова кількість штатних працівників облікового складу, осіб, у тому числі:	010				
працівників за контрактом	011				
з них керівників	012				



### **Питання для самоперевірки та 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 узагальнювальних і часткових?
6. Які є основні трудові показники?
7. Обґрунтуйте основні завдання аналізу продуктивності праці на підприємстві.
8. Як здійснюють аналіз професійно-кваліфікаційного складу кадрів підприємства?
9. Назвіть показники руху робочої сили. Як здійснюють їхній розрахунок?
10. Які основні завдання проведення аудиту в трудовій сфері?

## Тема 15

# 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 напрями подальшого розвитку суспільства. Поява різних суб'єктів господарювання з їхніми часто суперечливими інтересами призводить до зростання соціальної напруженості, що періодично проявляється у вигляді соціальних конфліктів.

Такий стан справ не є тимчасовим, він властивий суспільній системі, що нині формується. У цих умовах соціальну політику держави має бути спрямовано насамперед на запобігання конфліктів у суспільстві. Але для цього потрібно відстежувати наявні проблеми, постійно спостерігати за ними і на основі отриманої інформації виробляти конкретні заходи. У кінцевому підсумку саме цими обставинами обумовлено необхідність соціально-економічного моніторингу взагалі і моніторингу процесу формування соціально-трудоуих відносин зокрема.

*Моніторинг соціально-трудоуої сфери* являє собою державну систему безперервного спостереження і наукового аналізу найбільш актуальних соціально-трудоуих процесів і явищ із метою систематичного оцінювання стану трудоуих відносин, вироблення варіантів найбільш доцільних управлінських рішень у соціально-трудоуій сфері, попередження соціальних конфліктів.

*Об'єктами моніторингу* є держава загалом та її адміністративно-територіальні одиниці, галузі економіки, спеціально відібрані (базові) організації, соціально-демографічні та професійно-кваліфікаційні групи населення.

*Основні напрями моніторингу:* соціально-демографічні та міграційні процеси; трудові ресурси та зайнятість населення; оплата праці; рівень і якість життя населення; охорона і забезпечення безпеки праці; соціально-трудова відносини.

*Основні завдання моніторингу:* регулярне узагальнення й аналіз інформації про соціально-трудова сферу; своєчасне виявлення змін, що відбуваються в соціально-трудова сфері; дослідження чинників, що впливають на стан соціально-трудова сфери.

*Інформаційною базою моніторингу є такі:* 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'єднань наймачів і профспілок; дані спеціальних досліджень соціально-трудова проблем.

Соціально-трудова сфера життєдіяльності містить у собі цілу систему відносин, насамперед із приводу місця того або іншого суб'єкта на ринку праці. Раніше члени нашого суспільства таких проблем не мали. 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 відносини на ринку праці, що спонукають до необхідності першочергового аналізу цих відносин і прогнозу ситуації, що складається.

Прогноз соціально-трудова сфери і соціального розвитку передбачає прогноз усіх соціальних і соціально-економічних характеристик як сторін суспільної цілісності.

Спочатку необхідно зробити прогноз розвитку суспільства загалом, а вже потім (або паралельно) перейти до прогнозу окремих характеристик – ринку праці, соціального розвитку. Однак у реальній практиці прогнозування схема деформована: зазвичай здійснюється прогноз соціального розвитку без належного врахування стану і перспектив суспільного організму загалом.

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, їхня кваліфікація, обсяг доходів зайнятих тощо. 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 соціального розвитку відповідає технократичному підходу до розвитку суспільства загалом.

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, що 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 й не враховувалися під час прогнозу руху трудових ресурсів. Тому прогнозування створення й розвитку нових соціально-трудова відносин повинно починатися із з'ясування взаємозв'язку і взаємозалежності нових відносин з особливостями певного етапу суспільного розвитку. Це означає, що прогнозування змін на ринку праці, а отже, і вибір варіантів соціальної політики повинні починатися з оцінювання можливих змін загальної спрямованості розвитку.

Сучасний його етап характеризується двома специфічними особливостями: поглибленням економічного спаду й посиленням соціальної напруженості. Сьогодні є підстави вважати, що порівняно з 1992–1993 роками спад в економіці набуває нових ознак – криза стає структурною. У конкретній економічній ситуації це можна вважати позитивним моментом. Водночас зміна характеру кризи породжує нові проблеми, зокрема 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 перебувають у вимушених тривалих відпустках, втрачають не лише кваліфікацію і навички професійної діяльності, але й стимули до повторного включення до трудового життя. Якість робочої сили і, отже, наукововиробничий потенціал суспільства, його здатність до розвитку в цьому разі неминуче погіршуються.

Прогноз ситуації на ринку праці повинен дати відповідь на питання, змінюються чи ні принципи входження на ринок праці, умови та оплата 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 лише на кількісні характеристики. Якісний прогноз стану й розвитку соціально-трудової сфери не може ґрунтуватися винятково на статистичних даних. Його необхідно доповнити моніторингом змін, які відбуваються в цій сфері, що передбачає аналіз чинників, оцінити які статистичним способом не є можливим. Одержати їх можна лише за допомогою постійних соціологічних досліджень, програма яких повинна коригуватися з урахуванням результатів попередніх етапів моніторингу.

**Моніторинг як метод вивчення сфери соціально-трудових відносин.** Існують два способи аналізу соціально-трудових відносин. Один із них пов'язаний зі збиранням *статистичних даних*, що дає досліднику певний обсяг інформації. Джерелами таких даних раніше були система первинного (на підприємствах) обліку кадрів і заробітної плати та періодичні переписи населення. Однак чинна на сьогодні система статистичних показників була переважно створена в умовах панування колишньої економіко-політичної системи. Тому, незважаючи на деяку модифікацію, проведеною останнім часом, з її допомогою можна якісно описати лише минулі форми життєдіяльності. Ця система відображає відмінний від нинішніх тип власності та спосіб господарювання.

Тим часом об'єкти опису змінилися, стали різноманітними, 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 тощо. Для приватних підприємств характерним є навмисне або

випадкове (унаслідок низької кваліфікації) перекручування звітних даних, що також знижує достовірність одержуваної інформації.

Крім того, дослідження, побудовані на аналізі статистичних рядів, є ґрунтовними в тому разі, коли досліджувані процеси відбуваються лінійно (що загалом можна зауважити 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 коригування системи показників. Показники, що знову вводяться, повинні фіксувати як зміни, що відбуваються в суспільстві, так і виникнення якісно нових процесів. Тому перед організатором дослідження ставлять два завдання. Одне пов'язане з виявленням нових проблем суспільного розвитку, інше – з коригуванням інформаційної бази відповідно до проблем, що виникають. Водночас необхідно врахувати, що нові об'єкти дослідження майже завжди призводять до нових проблем, з яких, зі свого боку, може викристалізуватися нова серйозна тенденція розвитку. На наступному етапі це неминуче призведе 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 в 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, необхідно насамперед визначити межі моніторингу. На сьогодні невідомі-

ми є як параметри об'єкта моніторингу, так і перелік показників, за якими його необхідно 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 їхнього подання, які засоби можуть бути виділені на здійснення моніторингу.

Оскільки раніше такі роботи не проводили, варіантність вибору за всіма цими категоріями видається значною. Наприклад, метод проведення робіт може являти собою або серію взаємозалежних «пілотажних» досліджень (навіть із досить різними методиками), або систематично повторюване дослідження, яке проводять за однією методикою. І в тому, і в іншому разі аналіз повинен дати, зокрема, відповідь на питання, як працівники підприємств різних форм власності сприймають ситуацію на ринку праці, які їхні ціннісні орієнтації та настанови на подальшу діяльність, як вони оцінюють свої можливості і перспективи.

Для попередження вибуху у сфері соціально-трудових відносин необхідне термінове проведення декількох «пілотних» досліджень, що потрібно здійснювати за спеціально підготовленою вибіркою. Вибирати регіони для проведення моніторингу необхідно не за простим географічним принципом, а з урахуванням «больових точок», критичних із позицій соціальної безпеки процесів, що найбільш яскраво виявляються в тих чи інших районах країни, але одночасно репрезентативних і для країни загалом. Для того щоб одержати значущі результати, необхідно відібрати таку кількість об'єктів моніторингу, яка б дозволила одержати картину, адекватну реальності, і зберегла час, потрібний для вживання попереджувальних заходів.

Орієнтація на регіональний підхід у проведенні моніторингу потребує, безумовно, аргументованого обґрунтування, оскільки такий підхід є, щонайменше, нетради-



ційним. Раніше всі процеси, що відбувалися в суспільстві, досліджували на прикладі окремих, спеціально підібраних підприємств. Це було природним і зручним, оскільки підприємства загалом відповідали єдиному стандарту і кожне з них було 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 входить у цю систему не прямо, а опосередковано, через систему відносин, яка сьогодні реально формується на рівні окремих регіонів, має специфічне регіональне «забарвлення». Крім того, формування ринкових відносин у регіонах має яскраво виражений сегментний характер: процеси розвиваються в різних регіонах неодноразово, що обумовлює неодноразовість виникнення конфліктних ситуацій. Водночас способи розв'язання конфліктів можуть бути подібними для декількох 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, оскільки вона становила небезпеку для чинної суспільно-економічної системи. Сьогодні картина істотно змінилася, регіональна політика дедалі більшою мірою визначається на місцях, де намагаються знайти самостійне розв'язання проблем, що виникають.

Спираючись на регіони як на об'єкт дослідження, необхідно враховувати ступінь їхнього наближення до ринку, ступінь сформованості в них нових суб'єктів господарювання, потреби і самооцінку. Моніторинг соціально-трудових 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 із 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 собою, 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 чинників соціальної напруженості співвідноситься з *підвищенням ступеня небезпеки проживання в сучасній Україні* насамперед для законослухняних громадян із їхнім страхом перед тим тиском, який вони безпосередньо чи побічно відчують із боку кримінальних структур. Нарешті, під час аналізу нинішнього стану суспільства не можна не згадати про вплив дестабілізувальних сил. Зростання цього впливу в підсумку може з високою мірою ймовірності призвести до соціального вибуху.

Провідним напрямом моніторингу є трудова сфера життєдіяльності. Саме тут, значною мірою через властиву Україні специфіку, раніше, ніж в інших сферах, починають складатися нові суспільні відносини, нова мораль і стереотипи поведінки. Загострення конкурентної боротьби на ринку праці стимулює ці процеси, унаслідок 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-трудових 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-трудових відносин ринкового типу дозволить одержати дані про інші взаємозалежні процеси, що також впливають на рівень соціальної стабільності в країні.

Тому зрозуміло, що питання структурування відносин, що виникають, 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. Зі свого боку, це об'єктивно сприяє формуванню 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, оскільки саме в його межах 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 припускали можливості соціальних вибухів у суспільстві, а отже, не виникала необхідність у методах їхнього попередження і боротьби з їхніми наслідками. Допускалася лише ймовірність прояву деяких локальних соціальних конфліктів, способи розв'язання яких також було визначено заздалегідь.

Але навіть з урахуванням можливості соціальних конфліктів у колишніх умовах варіантність поведінки

працівника в соціально-трудовах відносинах була обмеженою і досить легко передбачуваною. 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, повинна 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 була держава. Саме вона планувала і здійснювала зміни в заробітній платі в різних галузях народного господарства і на окремих підприємствах, регламентувала виплату різних пільг із суспільних фондів споживання. Державні органи визначали також можливі зміни в професійній кар'єрі працівників, включаючи або не включаючи їх до «резерву кадрів на просування». Сам працівник був у цій системі пасивним суб'єктом і практично не міг навіть найменшою мірою впливати на своє положення. Він міг лише чекати.

Сьогодні багато чого змінилося. Економіку, у якій безроздільно панувала державна форма власності, замінила економіка перехідного періоду. Поряд із державною виникла і приватна форма власності в різних її видах. Треба зазначити, що поки що форма власності не перетворилася на чинник, що визначає характер соціально-трудовах відносин. Різноманітність форм власності стала імпульсом, який призвів до утворення різноманітних типів управлінських структур, що характеризуються орієнтацією на «нові» або «колишні» форми господарювання та відповідні типи соціально-трудовах відносин.

Соціально-трудовах відносини у сфері нової економіки набувають типових для ринкової економіки ознак. Від-

повідно поведінки працівника в цих умовах 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, українського 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-трудова діяльності, ставити до них реалістичні вимоги. Тому складання такої образної системи може стати одним із найдешевших способів соціальної стабілізації.

Крім того, українським залишається рівень соціальної організації працівників, зайнятих у ринковому секторі економіки. У цьому секторі практично відсутні профспілкові організації, працівники тут не мають можливості обстоювати 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 цьому етапі може стати примітивний бунт як результат прихованого, здебільшого неусвідомлюваного зростання відчуття дискомфорту в працівника. Дослідження суперечностей у соціально-трудова сфері та методів їхнього розв'язання набуває високої значущості не лише для працівника, але й для суспільства загалом, оскільки локальний бунт, зазвичай, переростає в безладдя і відкриту непокору владі. Напруження в соціально-трудова сфері та відкритий протест призводять до зниження трудової активності і внаслідок цього – до спаду виробництва.

Державний сектор економіки в умовах перехідного періоду не лише змінив масштаби свого впливу, допустивши виникнення і розвиток приватного сектору, він втратив також і свою однорідність. Одним із видів державного типу господарювання є економічна система, яку деякі дослідники називають «сірою». Сьогодні це домінуюча форма в економіці. Підприємства цього типу прагнуть до проникнення в ринкову економіку і, крім того, мають для цього потенційні можливості. Соціально-трудова відносина мають тут змішаний характер, залишки колишньої системи сполучаються в цьому разі з ринковими елементами.

До іншого типу можна віднести «помираючі» державні підприємства. Тут руйнування виробничих потужностей супроводжується руйнуванням старої системи відносин у сфері праці, вплив ринкової економіки мінімальний або відсутній узагалі. Процес «помирання» цих підприємств не буде швидким, він триватиме щонайменше кілька років, тому 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 те тяжке становище, у якому вони неминуче опиняться. В іншому разі поведінка представників цієї групи також може призвести до соціального конфлікту.

В умовах перехідного періоду до соціальних конфліктів можуть спричинити не лише взаємини працівників і роботодавців (державних або приватних). Більш вагомими стають суперечності в інтересах працівників, зайнятих у тому чи іншому секторі економіки. Наприклад, швидкий розвиток ринкового сектору сприяє поліпшенню становища зайнятих у ньому людей (мова йде як про поліпшення матеріального становища, так і про організаційне вдосконалення становища працівників). Водночас такий процес прискорює руйнування державних підприємств, що вмира-

ють, стає джерелом різкого погіршення положення тих, хто на них працює.

Розвиток соціально-трудових відносин пов'язаний не лише з об'єктивною структурою виробництва, але й із суб'єктивним сприйняттям працівником цілої низки чинників змін, що відбуваються. Таке сприйняття, як доводять дослідження, найбільшою мірою залежить від власних настанов працівника на адаптацію або, навпаки, на відкидання нових умов соціально-трудових відносин. Важливими чинниками є також оцінювання працівником власних можливостей, досягнення успіху в нових умовах. Для збереження суспільної стабільності цей комплекс оцінок може бути скоригований за допомогою деякого компенсаторного впливу, застосування спеціальних соціальних технологій.

Однак виконання таких завдань передбачає наявність повної і достовірної інформації про всі процеси, що відбуваються в 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 призводить до вибухів, та підтримують соціальну безпеку в суспільстві на прийнятному для всіх рівні.

### **Питання для самоперевірки і контролю**

1. Охарактеризуйте поняття моніторингу.
2. Перелічіть об'єкти моніторингу соціально-трудо-вих відносин.
3. Опишіть (коротко) основні напрями моніторингу соціально-трудо-вих відносин.
4. Які основні завдання моніторингу соціально-трудо-вих відносин?
5. З чого складається інформаційна база моніторин-гу соціально-трудо-вих відносин?

6. Назвіть і проаналізуйте сучасні аспекти соціальної напруженості.

7. Охарактеризуйте моніторинг як метод вивчення соціально-трудоих відносин.

8. Охарактеризуйте соціологічні методи дослідження соціально-трудоих відносин.

9. Які основні проблеми кожного з напрямів моніторингу соціально-трудої сфери?

10. Дайте характеристику основних джерел інформації про зайнятість і трудові відносини.



## Тема 16

# 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 в 1919 р. Вона була заснована для вираження все більшої 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 рр.) – 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, що 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 цілу низку заходів, що сприяють безпеці на робочих місцях і нормальним трудовим відносинам.

Структура Міжнародної організації праці є досить складною і багатогранною.

*Вищим органом МОП* є міжнародна конференція праці (МКП), її робота визначає спеціальний регламент. МКП визначає загалом напрям роботи МОП, обговорює проблеми соціального стану у світі праці, розробляє і затверджує міжнародні норми праці у вигляді конвенцій і рекомендацій, ухвалює резолюції з окремих питань.

Для обговорення на міжнародному рівні соціально-трудова проблем, характерних для окремих галузей на-

родного господарства поза межами Конференції, створені *галузеві комітети*.

*Регіональні конференції* скликають для підтримання постійних зв'язків МОП із 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, провадить у життя її рішення, завчасно визначає порядок денний Конференції та інших нарад, координує діяльність Міжнародного бюро праці (МБП), а також різних комітетів, створюваних при Адміністративній раді.

*Міжнародне бюро праці* (МБП) є постійним секретаріатом МОП, виконує роль світового дослідницького та соціально-інформаційного центру із соціально-трудомих проблем. Бюро здійснює збирання і поширення інформації з усіх питань, що належать до міжнародного регулювання умов праці і стану працівників. МБП вивчає питання, які передбачено поставити на розгляд Конференції, зокрема з метою ухвалення міжнародних конвенцій і рекомендацій, а також проводить різні спеціальні обстеження; спостерігає за дотриманням ухвалених і ратифікованих конвенцій. Бюро займається також залученням експертів, яких спрямовує здебільшого у країни, що розвиваються, для здійснення проєктів допомоги цим країнам від МОП.

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 спрямовано насамперед на забезпечення нормальних умов праці і створення конструктивних взаємин між роботодавцями, працевзобувачами і державою. Країни, які виконують рекомендації МОП, отримують визнання в міжнародних від-

носінах, мають пріоритети під час розподілу ресурсів міжнародних фондів.

Серед усієї різноманітності прийомів і методів регулювання соціально-трудових відносин можна виділити три основних:

1. Розроблення та ухвалення міжнародних трудових норм; конвенції та рекомендації і контроль за їхнім виконанням.

2. Надання країнам допомоги в розв'язанні соціально-трудових проблем (у МОП це називають технічним співробітництвом).

3. Проведення досліджень і здійснення публікацій із соціально-трудових проблем.

**Міжнародні трудові норми: конвенції і рекомендації.** У процесі здійснення своєї діяльності з регулювання соціально-трудових відносин МОП розробляє міжнародні трудові норми, спрямовані на поліпшення умов праці і життя працівників, підвищення можливостей зайнятості й підтримання основних прав людини, удосконалювання загальної і професійної освіти.

Міжнародні трудові норми охоплюють такі сфери:

– основні права людини у сфері праці (воля асоціації, ліквідація примусової праці, рівність можливостей і звернень);

– сприяння зайнятості;

– поліпшення умов праці і виробничого середовища;

– інспекція праці і трудових відносин;

– соціальне забезпечення працівників;

– особливості праці в окремих галузях, праця деяких категорій працівників.

Міжнародні трудові норми встановлюють конвенції і рекомендації МОП. *Конвенції* – це міжнародно-правові договори, що закріплюють для держав-членів, які їх ратифікували, зобов'язання юридичного характеру. *Рекомен-*

дації призначені лише для створення орієнтирів під час вироблення державами – членами МОП своєї політики в тій чи іншій сфері трудових відносин, під час розроблення національного законодавства і практичних заходів.

Ратифікація конвенцій є найважливішим міжнародно-правовим актом, за допомогою якого держава – член МОП бере на себе найважливіші з них міжнародні зобов'язання.

З набранням конвенцією чинності кожна держава зобов'язана вжити всіх необхідних заходів, чи це законодавчі акти (закони чи підзаконні акти), чи практичні заходи, для того щоб гарантувати її застосування.

Контроль за застосуванням міжнародних норм передбачає регулярний контроль, що ґрунтується на доповідях урядів держав-членів, і низку спеціальних контрольних процедур, що ґрунтуються на розгляді подань і скарг.

Для міжнародного технічного співробітництва створено інститут експертів, що набираються в різних країнах світу і працюють в інших, переважно в тих, що розвиваються, за проектами МОП.

Останнім часом діяльність експертів дедалі більше стає складовою національних планів розвитку. До компетенції експертів належить формування концепцій із таких основних питань:

- сприяння повній зайнятості;
- розвиток людських ресурсів;
- підвищення рівня життя;
- удосконалювання трудового законодавства;
- надання допомоги в розвитку трипартизму;
- поліпшення соціально-трудова відносин;
- професійно-технічна освіта;
- упровадження сучасних методів управління;
- поліпшення умов праці тощо.

Крім роботи експертів і радників, технічна допомога передбачає постачання необхідного устаткування, надання стипендій для підготовки національних кадрів (як на місцях, так і за допомогою відрядження в інші країни), організацію різних семінарів.

Нормотвірна діяльність і технічне співробітництво ґрунтуються на систематичних дослідженнях МОП.

Їх проводять безпосередньо основні департаменти МБТ, Міжнародний інститут соціально-трудова досліджень МОП (МІСТД) у Женеві, а з питань освіти – Туринський центр.

МОП планомірно здійснює свої дослідницькі програми, проводить збирання, узагальнення та аналіз даних із соціально-трудова питань з усіх країн світу.

У МІСТД збираються для спільної роботи фахівці з різних країн і різних наукових установ, представники урядів, профспілок, експерти 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, публікує 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 забезпечено комп'ютерною системою інформації.

Отже, нормотвірна діяльність МОП – це найважливіший метод її роботи, що застосовують в усіх сферах діяльності. Використовуючи у своїй діяльності всю різноманітність прийомів і методів, Міжнародна організація праці

прагне досягнення шляхетної мети – розв’язання найбільш болісних проблем людства.

Для досягнення своїх основних цілей і завдань МОП розробляє міжнародні програми, спрямовані на поліпшення умов праці і життя працівників, підвищення можливостей зайнятості й підтримку основних прав людини, удосконалювання 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 працівників; надання допомоги у 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 за допомогою створення суспільної думки, заохочувати національні дії та міжнародне співробітництво.

Керуючись міжнародними трудовими нормами і досить часто за практичної допомоги організації, багато країн вжили заходів щодо поліпшення функціонування ринків праці завдяки створенню системи органів із працевлаштування і розвитку можливостей професійної підготовки та перепідготовки працівників, з матеріальної допомоги безробітним.

Всесвітню програму зайнятості було розроблено і проголошено 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 такі:

- справедливість: рівні можливості доступу до зайнятості і рівність у ставленні до працівників на ринку праці, сприяння зайнятості найбільш уразливих груп населення;

- економічне зростання: підтримка і розвиток виробничих робочих місць;

- ефективність: віддача від використання трудових ресурсів, зростання продуктивності і доходів працівників.

Проведення активної політики на ринку праці хоч і потребує впровадження окремих суворих заходів, однак сприяє зростанню 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 визначати мінімальний рівень заробітної плати і пенсії.

Проблема зайнятості нерозривно пов'язана із професійною підготовкою і перепідготовкою кадрів як завданням розвитку трудових ресурсів, зокрема питанням розвитку управління, професійної орієнтації і професійної реабілітації.

Позиція МОП з питання підготовки кадрів знайшла відображення в низці конвенцій і рекомендацій. Конвенції і рекомендації містять основні погоджені цілі, принципи, зобов'язання урядів, підприємців і працівників у сфері політики і програм професійної підготовки кадрів. Також однією з важливих сфер діяльності МОП є права людини. Уся діяльність МОП стосується прав людини, захисту прав на працю та захисту від примусової праці, боротьби за но-

рмальні умови праці, захист від дискримінації, за свободу об'єднання в профспілки тощо.

МОП проводить важливу роботу зі скасування дискримінації працівників 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, що охоплює широке коло проблем. Діяльність МОП у цій галузі спрямовано 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. Усю роботу в цій сфері поділено на три напрями:

1. Нормотвірна діяльність – розроблення міжнародних норм, законодавчих актів, що передбачають спеціальні заходи для захисту здоров'я працівників, поліпшення умов праці і виробничого середовища та запобігання станам надмірних перевантажень і втоми.

2. Розроблення і здійснення програм із гуманізації праці; МОП виходить із 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 використовуються в окремих країнах, а також в інших міжнародних організаціях. МОП розробила десятки типових інструкцій із цих проблем, створила Міжнародний інформаційний центр із техніки безпеки і гігієни праці, який займається збиранням та аналізом інформації з цього 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 визначено рівень мінімальної заробітної плати:

- потреби працівників і їхніх родин, вартість життя, загальний рівень заробітної плати і соціальні допомоги;
- економічні потреби, зокрема вимоги економічного розвитку, рівень продуктивності і бажання досягти і підтримати високий рівень зайнятості.

У рекомендації особливо важливим є положення про те, що мінімальну заробітну плату потрібно час від часу переглядати 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, що охоплює всі верстви населення і всі види соціального страхування та забезпечення, визначає мінімальні норми різних допомог у відсотках від загальної суми колишніх доходів чи заробітної плати.

Значний вплив МОП приділяє соціальному забезпеченню працівників-мігрантів.

У сфері соціального забезпечення МОП співпрацює із Всесвітньою організацією охорони здоров'я (ВОЗ) і Міжнародною асоціацією соціального забезпечення (МАСЗ).

Здійснення основних цілей і завдань МОП можливе лише за наявності належних механізмів – соціальних інститутів. Через соціальні інститути МОП надає країнам допомогу і сприяння в таких сферах, як трудове законодавство, трудові відносини, адміністрація праці, діяльність організацій працівників і підприємців, управління трудовими ресурсами.

Сприяння країнам у розвитку трудового законодавства і трудових відносин здійснюється через розроблення та ухвалення міжнародних трудових норм, що є правовою основою для національних законодавчих актів і вдосконалювання колективних переговорів чи інших форм взаємодії між працівниками і підприємцями.

Отже, за роки діяльності МОП створені 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 набувають у сучасному швидкозмінному світі важливого значення для подальшої діяльності організації та навіть для її існування.

У процесі розвитку і регулювання соціально-трудомих відносин у світовому співтоваристві використовують різні програми, спрямовані на підвищення добробуту працівника і поліпшення якості трудового життя. У деяких східноєвропейських країнах було застосовано програму ESOP (Employee's Stock Ownership Plan). Застосування такого досвіду в Україні може мати на меті об'єднання в одній особі власника і працівника, підвищення зацікавленості в результатах спільної праці, зниження соціальної напруженості. Працівники 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 цей варіант має і негативні нюанси. Немає необхідного залучення коштів для структурної перебудови, не враховано витрати праці попередніх поколінь, важко врахувати якість роботи.

За більш зваженого підходу ідея «програми» ESOP усе ж дає досить вагомні результати, оскільки вона спирається на необхідність пошуку способів узгодження інтересів сил, що конфронтують на ринку праці, у такий спосіб

відкриваючи можливості розвитку їхньої соціальної захищеності. Орієнтація на пріоритет соціально-трудова 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 й адміністрація ставляться один до одного і як працівники намагаються поліпшити своє становище.

Існують істотні розбіжності в міжнародному масштабі в поглядах на взаємини робітників та адміністрації. Соціально-трудова відносини у фірмах і в компаніях залежать від соціально-політичного середовища певної 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 за допомогою внесення змін у законодавство чи 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 заробітну плату визначають на піврічний період на переговорах сторін за участі 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 роблять за бажанням сторін.

Компанії чи підприємства в якійсь конкретній країні можуть мати справу з однією чи декількома різними проф-

спілками для врегулювання соціально-трудових відносин. Сама профспілка може представляти робітників багатьох галузей, багатьох компаній однієї й тієї ж самої галузі чи просто тих, хто працює в одній компанії.

Хоча й усередині країни відносини із профспілками можуть бути неоднаковими, розбіжності все ж таки є здебільшого між країнами. У США, наприклад, профспілки, зазвичай, створюють у загальнонаціональному масштабі, що представляють певні категорії робітників (пілоти авіаліній, шахтарі, водії вантажного транспорту чи викладачі університету), тому компанія може взаємодіяти з декількома різними національними спілками. У Японії під час укладання колективного договору одна із сторін, зазвичай, представлена тільки однією фірмою (а не групою різних фірм), а інша – однією профспілкою, яка представляє конкретні категорії робітників цієї компанії і має не надто тісні зв'язки з іншими компаніями. Цим можна пояснити те, чому японські профспілки менш рішучі, ніж профспілки інших промислово розвинутих 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 із 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 із 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 упроваджувати робототехніку більш ефективно, ніж іншим фірмам, оскільки працівники, які перебувають у профспілці, не турбувалися з приводу збереження робочих місць. Це також допомогло японським фірмам асигнувати великі кошти на професійну підготовку співробітників із довічним найманням, які відчують себе боржниками роботодавців.

Деяким фірмам вдається налагодити співробітництво між працівниками та адміністрацією за допомогою їхнього залучення до управління. Найпопулярніший спосіб залучення працівників 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 ухвалює рішення із соціальних питань (поведінка співробітників, години праці, техніка безпеки) для того, щоб під час виникнення розбіжностей між робочою радою і дирекцією з питань праці їх вирішували за допомогою арбітражу. Робітнича рада одержує інформацію з економічних і фінансових питань і з нею консультуються під час ухвалення рішень. Але рада не має тих повноважень, які мають акціонери, оскільки, незважаючи на рівне представництво співробітників і акціонерів, голова (обраний акціонерами) має вирішальний голос.

Робітничий союз і профспілка мають різні функції. Наприклад, обговорення та укладання колективного договору відбувається між асоціаціями роботодавців і профспілками і поширюється на всіх робітників у Німеччині. Оскі-

льки компанії, що входять до цієї асоціації, розрізняються за розміром і здатністю виплачувати різні ставки заробітної плати, обговорюються лише мінімальні тарифні ставки, а більш високі можуть обговорюватися лише на рівні компанії. Але на рівні компанії чи заводу закон вже забороняє профспілкам брати участь у переговорах – це функції робітничої ради.

У деяких країнах, особливо в Японії і 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, тому що колеги залучаються до активної боротьби з прогулами, у них виникає прагнення до підвищення продуктивності праці. Участь робітників у виконанні різноманітних завдань забезпечено за допомогою ротації всередині групи, що робить працю цікавішою і підвищує ступінь взаємозамінності.

### **Питання для самоперевірки та контролю**

1. Що таке Міжнародна організація праці (МОП) і для чого її створено?
2. Назвіть основні керівні органи МОП.
3. Що таке конвенції і рекомендації МОП?
4. Які напрями технічної допомоги є в арсеналі МОП?
5. Міжнародні програми регулювання соціально-трудових відносин.
6. Охарактеризуйте діяльність МОП у сфері соціального забезпечення.
7. Які основні цілі й завдання Міжнародної організації праці?
8. опишіть структуру Міжнародної організації праці.

9. У чому сутність діяльності Міжнародної організації праці?

10. Назвіть особливості застосування конвенцій країнами – членами МОП.

11. Оцініть позитивні зміни України у сфері соціально-трудових відносин.

## ПРИКЛАДИ ТЕСТОВИХ ЗАВДАНЬ

### 1. Соціальний характер праці зумовлено:

- а) інтелектуалізацією та кваліфікаційною складністю трудових функцій;
- б) формою власності на засоби виробництва;
- в) задоволенням людини від процесу праці;
- г) немає правильної відповіді.

### 2. Дайте визначення категорії «праця»:

- а) цілеспрямована діяльність людини з виробництва матеріальних і духовних благ;
- б) сукупність фізичних і розумових здібностей людини, які вона використовує в процесі виробництва;
- в) діяльність людини, спрямована на виробництво матеріальних благ;
- г) здатність людини до праці.

### 3. За характером і змістом праця буває:

- а) наймана і приватна; індивідуальна та колективна; фізична й розумова;
- б) наукова, інженерна, управлінська, виробнича;
- в) ручна, механізована, автоматизована;
- г) тяжка, середньої тяжкості та легка.

### 4. Дайте правильне визначення поняття «економічно активне населення»:

- а) усе працездатне населення у працездатному віці, за винятком інвалідів;
- б) частина населення, яка пропонує свою працю для виробництва товарів і надання різноманітних послуг і кількісно складається із зайнятих економічною діяльністю та кількості безробітних, які на цей момент не мають роботи, але бажають її одержати;



в) особи віком 15–70 років (як зареєстровані, так і незареєстровані в державній службі зайнятості);

г) частина населення, яка входить до складу ресурсів праці.

### **5. Що таке трудовий потенціал:**

а) система взаємозв'язаних показників, які використовуються для характеристики потреби у кваліфікованих кадрах;

б) інтегральне оцінювання кількісних і якісних характеристик економічно активного населення;

в) інтегральне оцінювання кількісних і якісних характеристик економічно неактивного населення;

г) усе працездатне населення у працездатному віці, за винятком інвалідів?

### **6. Населення України поділяється:**

а) на економічно активне та економічно неактивне;

б) робочу силу та пенсіонерів;

в) трудові ресурси і пенсіонерів;

г) трудові ресурси та економічно активне населення.

### **7. Які фази має процес відтворення робочої сили:**

а) формування, розподілу й перерозподілу та використання;

б) планування, обліку та аналізу;

в) підготовки, перепідготовки та працевлаштування;

г) підготовки, розподілу та аналізу?

### **8. Які є типи відтворення робочої сили:**

а) просте, розширене, звужене;

б) інтенсивне та планове;

в) екстенсивне та інтенсивне;

г) просте та звужене?

**9. Якими показниками характеризується трудовий потенціал підприємства:**

- а) творчим потенціалом працівників, активністю та рівнем освіти;
- б) кількістю працівників (їхнім освітньо-професійним рівнем) і сукупним фондом робочого часу;
- в) кількістю населення за групами, яке може брати участь у виробництві;
- г) календарним фондом робочого часу та перервами?

**10. Які показники характеризують трудовий потенціал на рівні суспільства:**

- а) здоров'я і моральність;
- б) творчий потенціал та активність;
- в) організованість, рівень освіти, ресурси робочого часу;
- г) усі відповіді правильні?

**11. Показники використання трудових ресурсів визначено:**

- а) якісними характеристиками;
- б) кількісними параметрами;
- в) відносними показниками;
- г) приведеними показниками.

**12. Необхідність вивчення економіки праці визначено:**

- а) розвитком комплексу суспільних наук;
- б) обґрунтуванням ефективності економіки;
- в) підвищенням ефективності управлінської праці;
- г) рухом суспільно-економічного розвитку.

**13. Чинники формування трудових ресурсів:**

- а) соціально-економічні умови;
- б) організаційно-технічні умови;
- в) засоби праці та предмети праці;
- г) економічні та трудові можливості.

**14. Людина в трудовому процесі взаємодіє:**

- а) із природою та суспільством;
- б) предметами та засобами виробництва;
- в) природою, предметами та засобами виробництва;
- г) предметами та засобами виробництва, з природою та суспільством.

**15. Зв'язок економіки праці з іншими науками визначено:**

- а) загальними методами вивчення;
- б) специфічними методами вивчення;
- в) методами управлінської діяльності;
- г) завданнями підвищення ефективності праці.

**16. Методи економіки праці відрізняються під час аналізу:**

- а) економічних процесів;
- б) економічних процесів і систем;
- в) економічного розвитку на рівні регіону;
- г) економічного розвитку в галузях економіки.

**17. Роль праці в суспільстві характеризується як основа:**

- а) життєдіяльності та розвитку суспільства;
- б) розвитку економічних процесів;
- в) аналізу впливу суспільства на природу;
- г) підвищення ефективності людського потенціалу.

**18. Людські ресурси в економіці праці визначено:**

- а) як людський потенціал і робоча сила;
- б) робоча сила та трудовий потенціал;
- в) трудові ресурси та трудовий потенціал;
- г) економічні ресурси та економічний потенціал.

**19. Процес переміщення людей через кордони тих або інших адміністративно-територіальних утворень зі зміною назавжди або на визначений термін постійного місця проживання, або з регулярним поверненням до нього є таким:**

- а) соціально-економічна дестабілізація;
- б) рух робочої сили;
- в) міграція населення;
- г) регулювання ринку праці.

**20. Регулярне щоденне переміщення населення з одного населеного пункту до іншого і, навпаки, на роботу або навчання називається:**

- а) постійною міграцією;
- б) зовнішньою міграцією;
- в) маятниковою міграцією;
- г) циклічною міграцією.

**21. Які є види міграції населення:**

- а) зовнішня і внутрішня;
- б) соціальна та економічна;
- в) міжрегіональна і національна;
- г) природна і суспільна?

**22. Розрахувати коефіцієнт прибуття, якщо на територію регіону прибуло 8 тис. осіб за середньорічної його кількості 0,2 млн осіб на рік:**

- а) 0,0004;

- б) 40;
- в) 14;
- г) 4.

**23. Розрахувати коефіцієнт вибуття, якщо з території регіону вибуло 12 тис. осіб за середньорічної його кількості 1,2 млн осіб на рік:**

- а) 100;
- б) 1;
- в) 10;
- г) 0,0001.

**24. Назвіть складові системи соціально-трудо-вих відносин:**

- а) предмети і рівні системи соціально-трудо-вих відносин;
- б) сторони і суб'єкти системи соціально-трудо-вих відносин;
- в) типи і рівні системи соціально-трудо-вих відносин;
- г) усі відповіді правильні.

**25. Назвіть первинних суб'єктів соціально-трудо-вих відносин:**

- а) національна рада соціального партнерства;
- б) наймані працівники, роботодавці, держава;
- в) незалежні експерти, арбітражні суди;
- г) об'єднання роботодавців, профспілки.

**26. Назвіть найбільше в Україні об'єднання ро-ботодавців:**

- а) союз орендарів України;
- б) федерація профспілок України;
- в) союз промисловців і підприємців України;

г) спілка олігархів України.

**27. Що передбачають соціальна підтримка та захист працездатних і незаможних прошарків населення:**

- а) пенсійне забезпечення;
- б) охорону праці;
- в) надання робочих місць;
- г) високий рівень забезпечення?

**28. Завданнями соціального захисту в державі є такі:**

- а) запобігання конфліктам на підприємстві;
- б) підтримання стабільності в суспільстві;
- в) створення робочих місць на підприємствах;
- г) підтримання нормального психологічного клімату в родині.

**29. Які є рівні регулювання соціально-трудова відносин:**

- а) макроекономічний і галузевий;
- б) виробничий, мікроекономічний, регіональний;
- в) національний, галузевий, регіональний, виробничий;
- г) національний, макроекономічний, регіональний, виробничий?

**30. Принцип патерналізму характеризується:**

- а) спільною відповідальністю людей, яка ґрунтується на особистій відповідальності і згоді, єдності та спільності інтересів;
- б) головною роллю держави в регулюванні соціально-трудова відносин;
- в) загостренням суперечностей у трудових відносинах;

г) необґрунтованим, невиправданим обмеженням прав і можливостей суб'єктів соціально-трудових відносин.

**31. Держава в системі соціального партнерства відіграє роль:**

- а) роботодавця та законодавця;
- б) роботодавця, законодавця, арбітра, координатора, соціального гаранта;
- в) роботодавця, законодавця, арбітра, власника, координатора, представника найманих працівників;
- г) законодавця й арбітра.

**32. Ступінь розвиненості системи соціального партнерства залежить:**

- а) від рівня економічного розвитку країни;
- б) міжнародного поділу праці;
- в) потоків іноземних інвестицій;
- г) рівня демократизації управління виробництвом.

**33. Колективний договір:**

- а) це правовий акт, що укладають із метою регулювання соціально-трудових відносин на підприємстві між найманими працівниками та роботодавцем для узгодження їхніх інтересів;
- б) формальний і строковий договір;
- в) внутрішній нормативний документ підприємства, де зазначено перелік посад, що є на цьому підприємстві, кількість працівників за кожною з них і розміри їхніх місячних посадових окладів;
- г) нормативний документ, що укладається між найманим працівником і роботодавцем щодо умов виконання певної роботи.

**34. Основними питаннями, що належать до сфери соціального партнерства, є такі:**

- а) розвиток житлово-комунального господарства;
- б) медичне та соціально-побутове забезпечення трудового колективу;
- в) оплата праці та умов праці;
- г) кар'єрне зростання працівників підприємства.

**35. Найбільшою представницькою організацією найманих працівників в Україні є така:**

- а) українська спілка промисловців і підприємців;
- б) профспілка гірників України;
- в) об'єднана профспілка вчителів України;
- г) федерація профспілок України.

**36. Державні установи, недержавні структури сприяння зайнятості, кадрові служби – це:**

- а) конкуренція на ринку праці;
- б) інфраструктура ринку праці;
- в) ринковий механізм ринку праці;
- г) правильної відповіді немає.

**37. Умови забезпечення повної зайнятості населення:**

- а) безробіття відповідає природному рівню;
- б) усе працездатне населення зайняте трудовою діяльністю;
- в) зайняті всі наявні робочі місця.

**38. Пріоритетним напрямом у процесі ефективного функціонування сучасного ринку праці є такі:**

- а) гнучкість;
- б) орієнтація на зовнішній ринок праці;
- в) орієнтація на внутрішній ринок праці;
- г) сегментація.



д) зниження обсягів прихованого ринку праці.

**39. Механізм ринку праці передбачає:**

- а) попит і пропозицію праці;
- б) ціну праці;
- в) конкуренцію;
- г) усі відповіді правильні.

**40. Участь підприємств у регулюванні ринку праці забезпечено формуванням:**

- а) структури пропозиції на ринку праці;
- б) структури попиту на робочу силу;
- в) обсягу найму працівників;
- г) характеристик найму робітників.

**41. Не є суб'єктом ринку:**

- а) держава;
- б) роботодавець;
- в) наймані робітники;
- г) інститути підвищення кваліфікації.

**42. Розподіл робочих місць і працівників на сталі замкнені сектори, зони, які обмежують мобільність робочої сили своїми кордонами:**

- а) сегментація ринку праці;
- б) кордони ринку;
- в) сталі робочі групи;
- г) низька мобільність трудових ресурсів.

**43. Характерні риси цього ринку праці – велика плинність кадрів, низький рівень заробітної плати, відсутність профспілок, практично не існує просування службовими сходами, технологія виробництва примітивна:**

- а) вторинний;
- б) первинний;

в) незавершений.

**44. До компонентів ринку праці не належать:**

- а) об'єкти ринку праці;
- б) суб'єкти ринку праці;
- в) колективний договір;
- г) ринковий механізм;
- д) інфраструктура ринку праці.

**45. Сфера перетину сукупного попиту на працю із сукупною пропозицією праці:**

- а) сукупний ринок праці;
- б) ринок праці;
- в) задоволений попит на працю.

**46. Для певного ринку характерні стабільний рівень зайнятості та високий рівень заробітної плати, можливість професійного просування та ін.:**

- а) первинний ринок праці;
- б) вторинний ринок праці;
- в) незавершений ринок праці;
- г) ідеальний ринок праці.

**47. Типи державного впливу на зайнятість, яких не існує:**

- а) прямі та непрямі;
- б) активні та пасивні;
- в) державні та приватні.

**48. До пасивного типу впливу держави на зайнятість належать:**

- а) соціальна допомога незайнятому населенню;
- б) стимулювання попиту та пропозиції праці;
- в) заходи допомоги регіонам.

**49. До активного державного впливу на зайнятість не належать заходи:**

- а) проведення громадських робіт;
- б) стимулювання самозайнятості;
- в) заходи допомоги регіонам;
- г) соціальна допомога.

**50. Наявність великої кількості незалежних покупців і продавців на ринку праці формує його:**

- а) конкуренцію;
- б) кон'юнктуру;
- в) цивілізованість.

**51. Кон'юнктура ринку праці залежить:**

- а) від рівня розвитку технічної бази;
- б) демографічних чинників;
- в) розвитку ринку товарів і житла;
- г) усі відповіді правильні.

**52. Механізми ринку праці містять:**

- а) попит і пропозицію праці;
- б) ціну праці;
- в) конкуренцію;
- г) усі відповіді правильні.

**53. Природний рівень безробіття визначається як результат підсумовування:**

- а) фрикційного та структурного безробіття;
- б) фрикційного та циклічного;
- в) фрикційного, циклічного та структурного безробіття;
- г) правильної відповіді немає.

**54. Потреба економіки в певній кількості працівників у кожний момент часу:**

- а) попит на робочу силу;
- б) пропозиція робочої сили;
- в) потреба в робочих місцях;
- г) вакансія.

**55. Особи, які формально зайняті в народному господарстві, але які у зв'язку із скороченням обсягів виробництва або зміною його структури без шкоди для виробництва могли б бути вивільнені:**

- а) приховане безробіття;
- б) безробітні;
- в) невраховані безробітні;
- г) явне безробіття;
- д) безробіття, що приховується.

**56. Система суспільних відносин в узгодженні інтересів роботодавців і найманої робочої сили:**

- а) ринок праці;
- б) колективний договір;
- в) трудові відносини.

**57. Ринок робочої сили за ступенем державного впливу не поділяється:**

- а) на контрольований;
- б) неконтрольований;
- в) чорний.

**58. Основні причини виникнення циклічного безробіття:**

- а) порушення макроекономічної рівноваги;
- б) недосконалість ринку праці;
- в) політика держави;
- г) діяльність профспілок;
- д) правильної відповіді немає.

**59. Вид безробіття, який належить до кейнсіанського:**

- а) сезонне;
- б) структурне;
- в) циклічне.

**60. Безробіття, пов'язане з динамічним характером ринку праці, постійним переходом робітників із стану зайнятості до категорії безробітних і навпаки:**

- а) сезонне;
- б) фрикційне;
- в) циклічне.

**61. Головне завдання держави в забезпеченні повної зайнятості полягає в такому:**

- а) кожному, хто бажає працювати, держава повинна надати робоче місце;
- б) кожному, хто бажає працювати, держава повинна надати заробітну плату;
- в) кожного, хто бажає працювати, держава повинна зареєструвати в центрі зайнятості;
- г) кожного, хто бажає працювати, держава повинна забезпечити житлом.

**62. Для України найбільш характерним є таке безробіття:**

- а) структурне;
- б) приховане;
- в) фрикційне;
- г) добровільне.

**63. Нормування праці – це:**

- а) спосіб поєднання безпосередніх виробників із засобами виробництва;

б) вид діяльності з управління виробництвом, що пов'язаний із визначенням необхідних затрат праці та її результатів;

в) метод спостереження за витратами робочого часу;

г) засіб визначення заробітної плати.

**64. Загальною мірою кількості праці є такі:**

а) грошова винагорода;

б) натуральні одиниці виміру (кг, м, т);

в) робочий час;

г) фізичні та розумові здібності людини.

**65. Які ви знаєте методи нормування праці:**

а) трудовий і вартісний;

б) фактичний і плановий;

в) нормативний і плановий;

г) аналітичний, укрупнений і сумарний?

**66. На скільки відсотків зміниться норма виробітку, якщо норма часу зміниться на 20 %:**

а) 15;

б) 20;

в) 25;

г) 10?

**67. Яка з перелічених витрат робочого часу не входить до норми часу:**

а) підготовчо-завершальний час;

б) час перерв з оргтехпричин;

в) час обслуговування робочого місця;

г) оперативний час;

д) час регламентованих перерв?

**68. За допомогою самофотографії можна визначити:**

- а) причини невиконання завдань працівниками;
- б) величину та причини витрат робочого часу робітником;
- в) фактичний баланс робочого часу;
- г) умови праці.

**69. До технічно обґрунтованої норми часу входять:**

- а) тільки необхідні витрати часу, що припадають на одиницю продукції;
- б) усі витрати часу, що припадають на одиницю продукції;
- в) робочий час простоїв з організаційно-технічних причин;
- г) робочий час простоїв виробництва через аварії.

**70. Яка з перелічених трудових норм є неприпустимою для визначення кількості службовців:**

- а) обслуговування;
- б) керованості;
- в) енерговитрат;
- г) кількості?

**71. Знайти процент зміни норми виробітку за зниження норми часу на 16 % (до десятих):**

- а) 19 %;
- б) 18,6 %;
- в) 13,8 %;
- г) 19,4 %.

**72. Визначити процент зниження норми часу в разі збільшення норми виробітку на 10 %:**

- а) 11,1 %;
- б) 9,1 %;

- в) 9,6 %;
- г) 10,1 %.

**73. Які з перелічених показників належать до продуктивності праці:**

- а) трудомісткість;
- б) собівартість;
- в) виручка;
- г) виробіток?

**74. Зростання продуктивності праці дає вплив:**

- а) на зростання кількості зайнятих у матеріальному виробництві;
- б) зменшення собівартості продукції;
- в) зростання кваліфікації працівників;
- г) зменшення ринкової ціни продукції.

**75. Джерелом зростання продуктивності праці є таке:**

- а) кількість працівників на підприємстві;
- б) тип виробництва;
- в) прискорення обертання обігових коштів;
- г) упровадження нових технологій.

**76. Порівнянність продуктивності праці в різних виробництвах забезпечено під час її визначення такими методами:**

- а) вартісним;
- б) трудовим;
- в) натуральним;
- г) натурально-вартісним.



**77. У структурі промислово-виробничого персоналу промислового підприємства найбільшу частку мають такі категорії працівників:**

- а) робітники;
- б) службовці;
- в) спеціалісти;
- г) учні.

**78. Сума витрат робочого часу всіх категорій промислово-виробничого персоналу підприємства – це:**

- а) повна трудомісткість;
- б) виробнича трудомісткість;
- в) трудомісткість управління виробництвом;
- г) сумарний фонд витрат праці.

**79. Основний показник ефективної роботи персоналу:**

- а) прибутковість;
- б) продуктивність праці;
- в) фондоозброєність;
- г) рівень зарплати.

**80. Який із перелічених показників містить технологічну трудомісткість і трудомісткість з обслуговування та управління виробництвом:**

- а) повна трудомісткість;
- б) виробнича трудомісткість;
- в) трудомісткість основних робітників;
- г) планова трудомісткість.

**81. Дайте визначення поняття «продуктивність»:**

- а) ефективність витрат конкретної праці;
- б) ефективність використання робочого часу;
- в) ефективність використання всіх видів ресурсів;
- г) економія витрат робочого часу.

**82. Яке поняття характеризує таке визначення: «... – доцільна діяльність людей, унаслідок якої задовольняються матеріальні та духовні потреби суспільства та окремої людини»:**

- а) технологія виробництва;
- б) праця;
- в) умови праці;
- г) керівництво виробництвом?

**83. У чому полягає головна мета удосконалювання та кооперації праці в організації:**

- а) удосконалити умови праці;
- б) удосконалити технологію виробництва;
- в) досягти правильного розподілу кадрів;
- г) підвищити кваліфікацію кадрів?

**84. Які форми розподілу праці не існують на підприємстві:**

- а) функціональна;
- б) загальна;
- в) кваліфікаційна;
- г) технологічна?

**85. Як називається вид трудової діяльності, що вимагає певної підготовки робітника і характеризує конкретну сферу застосування праці:**

- а) професія;
- б) кваліфікація;
- в) профорієнтація;
- г) спеціалізація?

**86. Що визначає вид трудової діяльності в межах тієї чи іншої професії:**

- а) профвідбір;
- б) кваліфікацію;
- в) спеціалізацію;
- г) профорієнтацію?

**87. Зарплата – це:**

- а) частина національного доходу у грошовому виразі, призначена для розподілу між працівниками для задоволення їхніх потреб;
- б) доходи працівників з усіх можливих джерел;
- в) грошові суми, отримані за виконану роботу, плюс надходження із суспільних фондів споживання;
- г) грошові суми, отримані за виконану роботу, разом із надходженнями із суспільних фондів, з урахуванням зміни цін.

**88. Для яких категорій персоналу застосовують непрямі розцінки:**

- а) службовців;
- б) спеціалістів;
- в) допоміжних робітників;
- г) технічних виконавців.

**89. До організації оплати праці входить:**

- а) нормування праці;
- б) планування виробництва;
- в) формування ціни на продукцію;
- г) якість продукції.

**90. У структурі середньої заробітної плати найбільшу частку мають:**

- а) премії;

- б) доплати;
- в) надбавки;
- г) тарифна частина.

**91. Премії робітникам фірми виплачують:**

- а) із прибутку;
- б) тарифного фонду заробітної плати;
- в) фонду розвитку виробництва, науки і техніки;
- г) відрядного фонду зарплати.

**92. Співвідношення між зростанням продуктивності праці та зростанням середньої заробітної плати виявляє прямий вплив:**

- а) на обсяг виробництва;
- б) кількість персоналу;
- в) собівартість;
- г) баланс робочого часу.

**93. Зниження розміру реальної заробітної плати може відбутися внаслідок:**

- а) підвищення складності виконуваних робіт;
- б) підвищення номінальної заробітної плати;
- в) підвищення цін на продукти споживання;
- г) поліпшення умов праці.

**94. Який із перелічених елементів не є складовою організації оплати праці:**

- а) форми та системи оплати праці;
- б) тарифна система;
- в) системи організації праці;
- г) нормування праці?

**95. Який із перелічених показників є основою для розрахунку заробітної плати робітників-відрядників:**

- а) виручка;
- б) ціна одиниці виробу;
- в) відрядна розцінка;
- г) собівартість продукції?

**96. Який показник застосовують для розрахунку заробітної плати робітника, що не має кількісної оцінки:**

- а) виручка;
- б) фактично відпрацьований час;
- в) кількість робітників;
- г) собівартість продукції?

**97. Відрядну розцінку визначають за формулою:**

- а)  $P = T \cdot Н_{\text{час}} / 60$ ;
- б)  $P = (T \cdot Н_{\text{в}}) / 60$ ;
- в)  $P = T / Н_{\text{час}}$ ,

де  $T$  – годинна тарифна ставка;  $Н_{\text{в}}$  – норма виробітку в одиницях продукції за годину;  $Н_{\text{час}}$  – норма часу у хвиликах на одиницю продукції.

**98. Відрядну розцінку визначають за формулою:**

- а)  $P = T / 60$ ;
- б)  $P = (Н_{\text{в}} \cdot Н_{\text{час}}) / T$ ;
- в)  $P = T / Н_{\text{в}}$ ,

де  $T$  – годинна тарифна ставка;  $Н_{\text{в}}$  – норма виробітку в одиницях продукції за годину;  $Н_{\text{час}}$  – норма часу у хвиликах на одиницю продукції.

**99. Тарифна сітка – це:**

- а) сукупність тарифних розрядів;
- б) сукупність тарифних ставок;
- в) сукупність тарифних розрядів і відповідних їм тарифних коефіцієнтів;

г) групування посадових кваліфікацій за розмірами оплати їхньої праці.

**100. Тарифна ставка – це:**

- а) заробітна плата робітників;
- б) розмір оплати праці робітників за одиницю відпрацьованого часу, що встановлюють за окремими тарифними розрядами;
- в) розмір оплати праці за одиницю виробленої продукції або виконаної роботи;
- г) рівень кваліфікації робітника.

**101. Скільки систем має відрядна форма оплати праці:**

- а) дві;
- б) три;
- в) чотири;
- г) п'ять?

**102. На підприємствах застосовують показники преміювання:**

- а) основні і додаткові;
- б) індивідуальні та колективні;
- в) відрядні та почасові;
- г) тарифні та продуктивні.

**103. Розраховуючи загальний заробіток за відрядної форми оплати, важливо визначити:**

- а) тарифну сітку;
- б) розряд робітника;
- в) відрядну розцінку;
- г) тарифну ставку.

**104. Виберіть причину, завдяки якій можна досягнути кращого використання робочого часу:**

- а) ліквідація внутрішньозмінних простоїв;
- б) зростання трудомісткості продукції;
- в) скорочення обсягів товарної продукції;
- г) зростання виробітку.

**105. Виберіть, які показники належать до трудових:**

- а) собівартість продукції;
- б) фонд робочого часу;
- в) вартість основних виробничих фондів;
- г) матеріаломісткість продукції.

**106. Аналіз продуктивності праці розпочинають:**

- а) із розрахунку показників виробітку;
- б) планування потреби в працівниках підприємства;
- в) оцінювання рівня та динаміки продуктивності праці;
- г) розрахунку фонду оплати праці.

**107. Об'єктами моніторингу соціально-трудої сфери є такі:**

- а) підприємства, установи та організації, регіони, а також відібрані за соціально-демографічними та професійними ознаками групи населення;
- б) сфера формування попиту і пропозиції робочої сили;
- в) сукупність соціально-економічних відносин із приводу обміну індивідуальних здібностей до праці на фонд життєвих благ;
- г) усі відповіді правильні.

**108. Об'єктами моніторингу є такі:**

- а) спеціально відібрані підприємства, установи, організації;
- б) демографічні та міграційні процеси;
- в) стан навколишнього середовища;
- г) анкетування.

**109. Конвенції та рекомендації МОП спрямовані на захист прав:**

- а) працівників і роботодавців;
- б) роботодавців;
- в) працівників;
- г) керівників апарату управління.

**110. МОП розробляє міжнародні програми:**

- а) щодо поліпшення умов праці;
- б) підвищення продуктивності праці;
- в) підвищення зарплати;
- г) створення умов для відпочинку пенсіонерів.



## СПИСОК ЛІТЕРАТУРИ

1. Конституція України [Електронний ресурс] // Відомості Верховної Ради України (ВВР). – 1996. – № 30. – С. 141. – Режим доступу : <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80>.

2. Про сприяння зайнятості та захист від безробіття [Електронний ресурс] : Конвенція МОП від 23 червня 1998 р. № 168. – Режим доступу : [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993\\_182#Text](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_182#Text).

3. Господарський кодекс України [Електронний ресурс] станом на 25 лютого 2020 р. – Режим доступу : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/main/436-15?lang=uk>. – (База даних «Законодавство України»).

4. Податковий кодекс України [Електронний ресурс] станом на 25 лютого 2020 р. – Режим доступу : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/main/2755-17> – (База даних «Законодавство України»).

5. Кодекс законів про працю України [Електронний ресурс] станом на 25 лютого 2020 р. – Режим доступу : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08>. – (База даних «Законодавство України»).

6. Про відпустки [Електронний ресурс] : Закон України станом на 25 лютого 2020 р. – Режим доступу : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/main/504/96-%D0%B2%D1%80>. – (База даних «Законодавство України»).

7. Про державні соціальні стандарти та державні соціальні гарантії [Електронний ресурс] : Закон України від 5 жовтня 2000 р. № 2017-III станом на 25 лютого 2020 р. – Режим доступу : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/main/2017-14>. – (База даних «Законодавство України»).

8. Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання, які спричинили втрату працездатності [Електронний ресурс] : Закон України станом на 25 лютого 2020 р. – Режим доступу : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1105-14>. – (База даних «Законодавство України»).

9. Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття [Електронний ресурс] : Закон України станом на 25 лютого 2020 р. – Режим доступу : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1533-14>. – (База даних «Законодавство України»).

10. Про зайнятість населення [Електронний ресурс] : Закон України станом на 25 лютого 2020 р. – Режим доступу : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5067-17>. – (База даних «Законодавство України»).

11. Про колективні договори і угоди [Електронний ресурс] : Закон України від 1 липня 1993 р. № 3356-ХІІ у редакції від 04.10.2012. – Режим доступу : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/main/3356-12>. – (База даних «Законодавство України»).

12. Про оплату праці [Електронний ресурс] : Закон України від 24 березня 1995 р. № 108/95-ВР станом на 25 лютого 2020 р. – Режим доступу : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/108/95-%D0%B2%D1%80>. – (База даних «Законодавство України»).

13. Про організації роботодавців, їх об'єднання, права і гарантії їх діяльності [Електронний ресурс] : Закон України від 22 червня 2012 р. № 5026-VI станом на 25 лютого 2020 р. – Режим доступу : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5026-17>. – (База даних «Законодавство України»).

14. Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів) [Електронний ресурс] : Закон України від 3 березня 1998 р. № 137/98-ВР станом на 25 лютого 2020 р. – Режим доступу : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/137/98-%D0%B2%D1%80>. – (База даних «Законодавство України»).

15. Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності [Електронний ресурс] : Закон України від 15 вересня 1999 р. № 1045-XIV станом на 25 лютого 2020 р. – Режим доступу : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1045-14>. – (База даних «Законодавство України»).

16. Основи законодавства України про загальнообов'язкове державне соціальне страхування [Електронний ресурс] від 14.01.98 № 16/98-ВР станом на 25 лютого 2020 р. – Режим доступу : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/16/98-%D0%B2%D1%80>. – (База даних «Законодавство України»).

17. Про Порядок проведення атестації робочих місць за умовами праці [Електронний ресурс] : Постанова КМУ від 1 серпня 1992 р. № 442 станом на 25 лютого 2020 р. – Режим доступу : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/442-92-%D0%BF>. – (База даних «Законодавство України»).

18. Національний класифікатор України. Класифікатор професій ДК 003:2010 [Електронний ресурс] : затверджений Наказом Держспоживстандарту України від 28.07.2010 № 327. – Режим доступу : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/va327609-10>.

19. Декларація МОП основних принципів та прав у світі праці [Електронний ресурс], ухвалена Міжнародною конференцією праці 18 червня 1998 р. станом на 25 лютого 2020 р. – Режим доступу : [http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?preg=993\\_260](http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?preg=993_260). – (База даних «Загальне законодавство»).

20. Карпіщенко О. І. Економіка праці та соціально-трудові відносини : навчальний посібник / О. І. Карпіщенко. – Суми : Сумський державний університет, 2015. – 190 с.

21. Економічна активність населення України. 2018 : [стат. зб.] / Державна служба статистики України. – Київ, 2019. – 205 с.

22. Ільч Л. М. Структурні трансформації транзитивного ринку праці України : моногр. / Л. М. Ільч. – Київ : Алерта, 2017. – 608 с.

23. Карнегі Д. Як здобувати друзів і впливати на людей / Д. Карнегі. – Київ : Молодь, 1990. – 168 с.

24. Статистичний щорічник України за 2018 рік / [за ред. І. Є. Вернера]. – Київ : ДКСУ, 2019. – 482.

25. Економічна активність населення України. 2018 : [стат. зб.] / Державна служба статистики України. – Київ, 2019. – 205 с.

26. Економіка праці й соціально-трудові відносини : навч. посіб. / [І. Б. Скворцов, В. В. Войцеховська, О. Я. Загорецька та ін.] ; за ред. д-ра екон. наук, проф. І. Б. Скворцова. – Львів : Вид-во Львів. політехніки, 2016. – 265 с.

27. Єсінова Н. І. Економіка праці та соціально-трудові відносини : навч.-метод. посіб. / Н. І. Єсінова. – Харків : ХДУХТ, 2017. – 189 с.

28. Комарницький І. М. Економіка праці та соціально-трудові відносини : підручник / І. М. Комарницький, Г. О. Комарницька. – Хмельницький : ФОП Цюпак А. А., 2016. – 424 с.
29. Соціальна економіка : навч. посіб. / Г. В. Назарова, С. Ю. Гончарова, Ю. В. Сотнікова, Н. В. Аграмакова. – Харків : ХНЕУ ім. С. Кузнеця, 2018. – 275 с.
30. Цимбалюк С. О. Індикатори оцінювання політики оплати праці у контексті реалізації принципів гідної праці / С. О. Цимбалюк // Економіка та держава. – 2018. – № 4. – С. 12–16.
31. Global Workplace Analytics [Electronic resource]. – Available at: <http://globalworkplaceanalytics.com/142>. Plich L. The Practical Approaches to Overcome Skills Mismatch: international practice and Ukraine experience // Scientific Letters of Academic Society of Michal Baludansky. Kosice. – 2015. – № 3. – P. 46–52.

Навчальне видання

**Карпіщенко** Олексій Іванович

**ЕКОНОМІКА ПРАЦІ  
ТА СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВІ ВІДНОСИНИ**

Підручник

Художнє оформлення обкладинки О. І. Карпіщенка  
Редакторка І. О. Кругляк  
Комп'ютерне верстання О. І. Карпіщенка

Формат 60×84/16. Ум. друк. арк. 20,29. Обл.-вид. арк. 13,74. Тираж 300 пр. Зам. №

Видавець і виготовлювач  
Сумський державний університет,  
вул. Римського-Корсакова, 2, м. Суми, 40007  
Свідоцтво суб'єкта видавничої справи ДК № 3062 від 17.12.2007.