

**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ**  
**Національний авіаційний університет**

**Л.О. Городецька**

**ЕКОНОМІКА ПРАЦІ І**  
**СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВІ ВІДНОСИНИ**

**Навчальний посібник**

**Київ 2010**

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ  
Національний авіаційний університет

Л.О. Городецька

ЕКОНОМІКА ПРАЦІ І  
СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВІ ВІДНОСИНИ

Навчальний посібник

Київ  
Видавництво Національного авіаційного університету  
«НАУ - друк»  
2010

УДК 331: 351.83/84 (076.5)

ББК У24р.

Г 701

Рецензенти: М.І. Михайлюк, канд. економ. наук, доцент (Державний університет інформаційно-комунікаційних технологій).

І.П.Садловська, канд. економ. наук, доцент (Департамент фінансового регулювання соціально-економічної політики Міністерства транспорту та зв'язку України).

О.В. Різниченко, канд. економ. наук, доцент (Національний авіаційний університет).

Затверджено методично-редакційною радою Національного авіаційного університету (протокол №\_\_ від \_\_\_\_\_ )

### **Городецька Л.О.**

Г 701

Економіка праці і соціально-трудова відносини. Навч. посібник. – К.: Видавництво Національного авіаційного університету “НАУ - друк”. 2009. – 400 с.

Містить теоретичний матеріал, необхідний для засвоєння основних понять дисципліни „Економіка праці і соціально-трудова відносини”. Навчальний посібник створений для роботи за кредитно модульною системою організації навчального процесу і охоплює матеріали модуля І „Соціально-трудова відносини на ринку праці” і модуля ІІ „Продуктивність і ефективність праці”.

Навчальний посібник відповідає чинній навчальній програмі дисципліни „Економіка праці і соціально трудові відносини” і призначений для студентів денної форми навчання та студентів Інституту заочного та дистанційного навчання за напрямками підготовки: 6.030502 «Економічна кібернетика», 6.030503 «Міжнародна економіка», 6.030504 «Економіка підприємства», 6.030507 «Маркетинг», 6.030508 «Фінанси і кредит», 6.030509 «Облік і аудит».

УДК 331: 351.83/84 (076.5)

ББК У 24р.

@ Городецька Л.О., 2010

## ЗМІСТ

<b>Вступ</b> .....	6
<b>1. СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВІ ВІДНОСИНИ НА РИНКУ ПРАЦІ</b> .....	9
<b>1. Об'єкт, предмет та завдання дисципліни «Економіка праці і соціально-трудові відносини. Праця як сфера життєдіяльності та провідний чинник виробництва</b> .....	9
1.1. Об'єкт, предмет та завдання дисципліни «Економіка праці і соціально-трудові відносини».....	9
1.2. Сутність категорії «праця» та її соціально-економічна характеристика. Роль праці у розвитку людини і суспільства.....	19
1.3. Зміст, характер і види праці.....	22
1.4. Еволюція праці як чинника виробництва.....	26
1.5. Гуманізація праці.....	27
<b>2. Трудові ресурси і трудовий потенціал суспільства</b> .....	31
2.1. Населення як суб'єкт соціально-економічних відносин, його якісна характеристика.....	31
2.2. Відтворення населення і ресурсів для праці.....	36
2.3. Трудові ресурси, їх соціально-економічна характеристика.....	42
2.4. Трудовий потенціал суспільства.....	54
2.5. Система управління персоналом.....	59
<b>3. Соціально-трудові відносини як система</b> .....	69
3.1. Сутність соціально-трудових відносин, загальна характеристика їх системи.....	69
3.2. Сторони і суб'єкти соціально-трудових відносин.....	71
3.3. Предмет соціально-трудових відносин на різних рівнях.....	76
3.4. Принципи і типи соціально-трудових відносин.....	79
3.5. Формування і розвиток соціально-трудових відносин.....	81
3.6. Соціальна політика та соціальний захист населення.....	86
3.7. Якість трудового життя як результат і показник стану соціально-трудових відносин.....	97
3.8. Регулювання соціально-трудових відносин.....	102
3.9. Регулювання соціально-трудових відносин методами соціального партнерства.....	109
3.10. Міжнародний досвід регулювання соціально-трудових відносин...	117
<b>4. Соціальне партнерство</b> .....	120
4.1. Сутність соціального партнерства та його роль у функціонуванні ринкової економіки.....	120
4.2. Форми і принципи соціального партнерства.....	125
4.3. Суб'єкти соціального партнерства та їх роль в регулюванні соціально-трудових відносин.....	129
4.4. Досвід застосування принципів трипартизму в країнах з розвинутою ринковою економікою.....	137
<b>5. Ринок праці та його регулювання</b> .....	142
5.1. Поняття ринку праці, його елементи.....	142

5.2. Особливості ринку праці.....	148
5.3. Функції ринку праці.....	150
5.4. Види ринків праці. Сегментація ринків праці.....	151
5.5. Теоретичні основи аналізу ринку праці.....	159
<b>6. Соціально-трудові відносини зайнятості.....</b>	<b>162</b>
6.1. Соціально-економічна суть та значення зайнятості.....	162
6.2. Види і форми зайнятості.....	167
6.3. Безробіття як соціально-економічне явище, його види.....	171
6.4. Соціально-економічна оцінка рівня безробіття.....	178
6.5. Державне регулювання зайнятості населення.....	181
6.6. Соціальний захист населення від безробіття.....	187
<b>7. Моніторинг соціально-трудовій сфері як інструмент регулювання й удосконалення відносин.....</b>	<b>195</b>
7.1. Сутність і завдання моніторингу соціально-трудової сфери..	195
7.2. Джерела інформації про зайнятість і соціально-трудові відносини.....	199
7.3. Основні напрями моніторингу соціально-трудової сфери...	204
<b>8. Міжнародна організація праці та її вплив на розвиток соціально-трудових відносин.....</b>	<b>207</b>
8.1. Причини виникнення МОП, історія розвитку та основні завдання...	207
8.2. Структура Міжнародної організації праці.....	209
8.3. Організація діяльності Міжнародної організації праці.....	214
8.4. Нормотворча діяльність МОП. Міжнародний кодекс праці.....	219
8.5. Співробітництво МОП та України.....	221
<b>9. ПРОДУКТИВНІСТЬ І ЕФЕКТИВНІСТЬ ПРАЦІ.....</b>	<b>226</b>
<b>9.1. Продуктивність і ефективність праці.....</b>	<b>226</b>
9.1. Сутність продуктивності і продуктивності праці.....	226
9.2. Методи вимірювання продуктивності праці.....	232
9.3. Фактори продуктивності праці і їх класифікація.....	240
9.4. Резерви підвищення продуктивності праці.....	244
9.5. Програми управління продуктивністю праці.....	247
<b>10. Організація і нормування праці.....</b>	<b>250</b>
10.1. Поняття організації праці. Основні напрямки організації праці.....	250
10.2. Поділ та кооперація праці на підприємстві.....	252
10.3. Організація та обслуговування робочих місць.....	256
10.4. Умови праці та фактори їх формування.....	258
10.5. Соціально-економічна ефективність заходів з організації праці.....	262
10.6. Сутність нормування праці та його значення.....	265
10.7. Робочий час. Режим праці і відпочинку.....	273
10.8. Норми затрат праці.....	276

10.9. Методи встановлення норм.....	282
<b>11. Політика доходів і оплата праці.....</b>	<b>286</b>
11.1. Вартість робочої сили та її формування.....	286
11.2. Доходи населення і джерела їх формування.....	290
11.3. Диференціація доходів населення.....	292
11.4. Поняття і показники рівня життя.....	298
11.5. Соціально-економічна сутність заробітної плати. Принципи та складові елементи її організації.....	300
11.6. Тарифна система оплати праці та її елементи.....	309
11.7. Довідник кваліфікаційних характеристик професій працівників і його застосування.....	311
11.8. Тарифні сітки, їх роль в організації заробітної плати.....	316
11.9. Системи доплат і надбавок до тарифних ставок і посадових окладів.....	321
11.10. Форми і системи заробітної плати.....	326
11.11. Участь працівників у прибутку.....	342
<b>12. Планування праці.....</b>	<b>345</b>
12.1. Сутність і значення планування праці. Система трудових показників.....	345
12.2. Планування чисельності працівників.....	347
12.3. Планування продуктивності праці.....	355
12.4. Планування фонду заробітної плати.....	360
<b>13. Аналіз, звітність, аудит у сфері праці.....</b>	<b>368</b>
13.1. Задачі економічного аналізу трудових показників.....	368
13.2. Аналіз виконання плану з чисельності і складу працівників.....	369
13.3. Аналіз виконання плану підвищення продуктивності праці.....	377
13.4. Аналіз виконання плану використання фонду заробітної плати.....	381
13.5. Аудит у сфері праці.....	385
13.6. Звітність з питань праці.....	389
<b>Додатки.....</b>	<b>392</b>
<b>Основні терміни і поняття.....</b>	<b>410</b>
<b>Список літератури.....</b>	<b>427</b>

## ВСТУП

Перехід України до соціально-орієнтованої ринкової економіки висуває нові вимоги до підготовки спеціалістів з вищою освітою, яким належить вирішувати надзвичайно важливі і складні проблеми підвищення ефективності праці та гармонізації соціально-трудових відносин на всіх рівнях.

Головною метою нинішнього етапу є глибока і органічна інтеграція всієї національної освітньої системи із загальноєвропейською в контексті Болонської декларації.

Для забезпечення реалізації цієї мети починаючи з 2004/05 року передбачено проведення педагогічного експерименту, щодо впровадження кредитно-модульної системи (КМС) організації навчального процесу у вищих навчальних закладах III – IV рівнів акредитації.

В цих умовах стратегічними задачами у сфері освіти є пріоритетність питань якості підготовки фахівців, постійне підвищення їх конкурентоспроможності на світовому ринку праці, орієнтація на кращі досягнення в освітньо-професійній сфері.

Реалізація цих цілей можлива на основі створення сучасної інфраструктури навчального процесу, впровадження інноваційних технологій навчання, удосконалення навчально-методичного забезпечення навчального процесу, розвиток форм і методів самостійної індивідуальної роботи студентів.

Навчальний посібник з дисципліни „Економіка праці і соціально-трудові відносини” присвячено актуальним проблемам ефективного формування і використання трудового потенціалу, розвитку соціально-трудових відносин на всіх рівнях управління.

Проблеми економіки праці та формування соціально-трудових відносин пов'язані з важливими питаннями життєдіяльності кожної людини. Оволодіння знаннями з цієї дисципліни дає можливість майбутньому фахівцю вміння раціонального використання власного трудового потенціалу, нарощувати й ефективно використовувати свій людський капітал, забезпечувати власну конкурентоспроможність на ринку праці. Крім того, вміння самостійно, грамотно досліджувати проблеми праці і соціально-трудових відносин сприятимуть самореалізації власного творчого потенціалу в науковій сфері.

Необхідність видання даного навчального посібника викликана відсутністю достатньої кількості навчально-методичної літератури, яка в сучасних умовах реформування системи вищої освіти України, впровадження кредитно-модульної системи (КМС) організації

навчального процесу у вищих навчальних закладах III – IV рівнів акредитації дозволяла би майбутнім фахівцям одержати системне уявлення про процеси, що відбуваються у соціально-трудої сфері: зміни в зайнятості населення, формування і розвиток нових соціально-трудоїх відносин, становлення і умови ефективного функціонування ринку праці, сучасні підходи до управління людськими ресурсами; підвищити адаптованість студентів до ринку праці, що буде сприяти зменшенню ступеня соціальної напруженості в суспільстві.

Враховуючи, що одним із важливих напрямків реформування вищої освіти є значне збільшення обсягу самостійної роботи студентів, навчальний посібник буде сприяти вдосконаленню її методичного забезпечення.

Навчальний посібник укладений за модульним принципом, містить модульно-структурний зміст, лекційний матеріал, запитання і завдання для самоперевірки, основні терміни і поняття, основну, додаткову літературу, використану при написанні посібника і необхідну для більш глибокого вивчення дисципліни студентами.

В результаті вивчення дисципліни „Економіка праці і соціально-трудої відносини” студент повинен:

**знати:**

- сутність категорії „праця”, поняття ринку праці;
- суть соціально-трудоїх відносин, основні закономірності формування трудоїх відносин в ринкових умовах;
- поняття і роль соціальних гарантій й соціальних стандартів в умовах переходу до ринку;
- суть, систему показників оцінки ефективності праці;
- методи планування трудоїх показників;
- політику доходів і оплати праці;
- поняття рівня життя трудящих, основні чинники, що його визначають;
- проблеми соціального захисту в сучасних умовах;

**уміти:**

- проводити дослідження ринку праці та процесів у соціально – трудої сфері;
- визначати та аналізувати показники ефективного використання трудоїх потенціалу, індекс розвитку людського потенціалу;
- прогнозувати рівень зайнятості та безробіття, визначати соціально-економічну оцінку безробіття;
- виявляти резерви зниження трудоїсткості продукції,



підвищення продуктивності праці, витрат на робочу силу, економії фонду заробітної плати, розробляти шляхи їх практичної реалізації;

– володіти методами вивчення ефективності використання робочого часу, застосовувати різні режими роботи та розробляти графіки змінності;

– визначати та обґрунтовувати оптимальні форми організації праці та розраховувати ефективність їх впровадження;

– визначати суспільну й економічну ефективність заходів щодо вдосконалення організації праці;

– проводити розрахунки трудових показників;

– економічно обґрунтовувати ефективність застосування різних форм і систем оплати праці;

– обґрунтовувати, обирати стратегії стимулювання персоналу підприємства;

– визначати рівень і вартість життя, планувати підвищення якості трудового життя.

Навчальний матеріал дисципліни структурований за модульним принципом і включає два модуля.

## **Модуль 1. Соціально – трудові відносини на ринку праці**

1.1. Об'єкт, предмет та завдання дисципліни «Економіка праці і соціально-трудова відносини». Праця як сфера життєдіяльності та провідний чинник виробництва.

1.2. Трудові ресурси і трудовий потенціал суспільства.

1.3. Соціально – трудові відносини, як система.

1.4. Соціальне партнерство.

1.5. Ринок праці та його регулювання.

1.6. Соціально – трудові відносини зайнятості.

1.7. Моніторинг соціально-трудова сфери як інструмент регулювання й удосконалення соціально-трудова відносин.

1.8. Міжнародна організація праці та її вплив на розвиток соціально-трудова відносин.

## **Модуль 2. Продуктивність і ефективність праці**

2.1. Продуктивність і ефективність праці.

2.2. Організація і нормування праці.

2.3. Політика доходів і оплата праці.

2.4. Планування праці.

2.5. Аналіз, звітність, аудит у сфері праці.

## **Модуль 1. СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВІ ВІДНОСИНИ НА РИНКУ ПРАЦІ**

### **1. ОБ'ЄКТ, ПРЕДМЕТ ТА ЗАВДАННЯ ДИСЦИПЛІНИ «ЕКОНОМІКА ПРАЦІ І СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВІ ВІДНОСИНИ». ПРАЦЯ ЯК СФЕРА ЖИТТЄДІЯЛЬНОСТІ ТА ПРОВІДНИЙ ЧИННИК ВИРОБНИЦТВА**

1.1. Об'єкт, предмет та завдання дисципліни «Економіка праці і соціально-трудові відносини».

1.2. Сутність категорії «праця» та її соціально-економічна характеристика. Роль праці у розвитку людини і суспільства.

1.3. Зміст, характер і види праці.

1.4. Еволюція праці як чинника виробництва.

1.5. Гуманізація праці.

#### **1.1. Об'єкт, предмет та завдання дисципліни «Економіка праці і соціально-трудові відносини»**

**Економіка праці і соціально трудові відносини** - це галузь економічної науки, яка вивчає закономірності і способи раціонального формування, використання, відтворення і розвитку людського потенціалу, організації та стимулювання ефективної трудової діяльності працюючих, формування та розвиток соціально-трудових відносин.

**Об'єктом** вивчення дисципліни «Економіка праці і соціально-трудові відносини» є система економічних і організаційних відносин між людьми з приводу відтворення й ефективного використання людських продуктивних сил в процес праці.

**Предметом** дисципліни «Економіка праці і соціально – трудові відносини» є:

- праця як цілеспрямована діяльність людей;
- взаємовідносини між людьми в процесі трудової діяльності;
- розвиток і використання трудового і творчого потенціалу працівників;
- підвищення ефективності і дохідності праці з метою забезпечення високої якості життя населення та високої ефективності економічної діяльності.

**Функції** дисципліни «Економіка праці і соціально-трудові відносини»:

- *пізнавальна* - ознайомити студентів із системою теоретичних і практичних знань про категорії, механізми управління працею та

соціально-трудовими процесами й відносинами на макро- і мікрорівнях;

– *методологічна* - навчити студентів методам дослідження ринку праці соціально-трудових процесів та відносин;

– *практична* - навчити студентів володіти сучасними методами виявлення та практичної реалізації резервів підвищення ефективності праці з метою забезпечення прогресивного розвитку соціально-трудових відносин та економічної ефективності;

**Метою дисципліни** є формування системи теоретичних і практичних знань, розкриття сучасних наукових концепцій, категорій, понять, методів підвищення ефективності праці, механізмів забезпечення розвитку соціально-трудових відносин в Україні.

**Завдання вивчення дисципліни «Економіка праці і соціально-трудові відносини»:**

– формування науково - обґрунтованих, адекватних реальності знань про процеси, явища й тенденції у соціально-трудовій сфері, механізм управління та стимулювання праці на макро- і мікрорівнях;

– оволодіння методами наукового аналізу й управління соціально-трудовими процесами та відносинами на всіх рівнях;

– оволодіння методами виявлення та практичної реалізації резервів високої ефективності праці, розвитку соціально-трудових відносин;

– підвищити адаптованість студентів до ринку праці, допомогти їм ефективно включитися в систему нових соціально-трудових відносин, забезпечити власну конкурентоспроможність на ринку праці.

Зміст і структура навчального посібника обумовлені структурою дисципліни „Економіка праці і соціально-трудові відносини" та загальною логікою дослідження теоретичних і практичних проблем формування людського потенціалу, його ефективного використання у сфері праці як на макро-, так і на мікроекономічному рівнях.

У методології наукових досліджень виділяють два рівня пізнання: *теоретичний і емпіричний*. Основною методологією є матеріалістична діалектика. Виходячи із методології діалектичного матеріалізму розрізняють такі методи наукового пізнання: *загальнонаукові і конкретно-наукові (емпіричні)*.

**Загальнонаукові методи** використовуються в теоретичних і емпіричних дослідженнях.

До них належать *аналіз і синтез, індукція і дедуція, аналогія і моделювання, абстрагування і конкретизація, системний аналіз, функціонально-вартісний аналіз.*

**Емпіричні методи** застосовуються у дослідженнях разом із загальнонауковими як спецефічні методи конкретно-наукового пізнання прикладного характеру.

Конкретно-наукові (емпіричні) методи наукового пізнання являють собою специфічні методи конкретних наук, наприклад, економічних: методи математичної статистики, економіко-математичні методи та моделі інформаційних систем у економіці, а також економічного коливання, стабілізації та інфляції..

Методологія вивчення дисципліни «Економіка праці і соціально-трудова відносина» як вчення про науковий метод пізнання й перетворення світу полягає у дослідженні найважливіших наукових положень, обумовлених об'єктивними законами розвитку виробництва, праці й суспільства в соціально орієнтованій ринковій економіці.

Загальною методологічною основою наукового дослідження тенденцій розвитку суспільної праці та соціально-трудова відносин є діалектичний метод, який передбачає розгляд економічних й соціальних аспектів праці у взаємозв'язку та взаємообумовленості, в динаміці та розвитку.

При дослідженні сутності й трансформації соціально-трудова відносин та процесів необхідно враховувати історичний аспект розвитку продуктивних сил в Україні, а також світовий досвід гармонізації й регулювання соціально-трудова відносин.

Теоретичною основою вивчення економіки праці, формування, розвитку соціально-трудова відносин має бути економічна теорія, яка вивчає економічні відносина, досліджує й формує економічні закони, форми їх вияву у соціально-трудова сфері.

При дослідженні проблеми праці й соціально-трудова відносин використовуються різні загальнонаукові й специфічні методи дослідження:

– *історико-логічний* – при дослідженні еволюції праці як чинника виробництва, характеристик відтворення населення, міжнародного досвіду регулювання зайнятості, розвитку соціального партнерства та ін.;

– *класифікаційно-аналітичний* – при дослідженні, компонентів трудового потенціалу, зайнятості, безробіття, нормування праці, форм і систем її оплати та ін.;

– *економіко-математичні* – для виявлення взаємозв'язків між інвестиціями в людський капітал та ефективністю людської діяльності на різних рівнях, розробки та обґрунтуванню різних форм та систем оплати праці, при розробки плану з праці та кадрам та ін.

– *методи статистичного аналізу* – для оцінки стану та динаміки змін різних показників трудового потенціалу, зайнятості, безробіття, доходів, рівня життя населення, продуктивності праці, тощо;

– *графічно-аналітичні* – для наочної ілюстрації досліджуван-них соціально-економічних явищ та процесів. Наприклад: крива Беверіджа, Філліпса, Лоренца, які характеризують відповідно залежність між безробіттям і числом вільних вакансій, між нормами інфляції і безробіття, диференціацію грошових доходів населення.

**Інформаційною базою** вивчення дисципліни «Економіка праці і соціально-трудова відносини» є такі основні джерела:

1. *Законодавство України про працю.*

2. *Статистична база* для дослідження соціально-трудова процесів. Крім загального «Статистичного щорічника України», Держкомітет України щорічно видає багато різних спеціалізованих статистичних збірників. Наприклад, такі щорічники: «Економічна активність населення України», «Праця України», «Доходи і рівень життя населення України», «Регіональний людський розвиток», «Спеціальний індикатор рівня життя населення», «Витрати і ресурси домогосподарств України» та ін.

3. *Документи і матеріали Міжнародної організації праці (МОП).*

4. *Наукові видання* – монографії, автореферати дисертацій, наукові статті, матеріали наукових конференцій з проблем економіки праці і соціально-трудова відносин. Крім того, періодичні видання, передусім такі наукові економічні та суспільно-політичні журнали: «Україна: аспекти праці», «Демографія та соціальна економіка», між відомий науковий збірник «Зайнятість та ринок праці», газети, зокрема «Праця і зарплата» та ін.

Самостійною науковою дисципліною економіка праці стала лише близько століття тому. Вперше проблеми економіки праці почали предметно досліджуватися представниками класичної буржуазної політекономії. Так, Адам Сміт у праці «Багатство націй», виданій у 1776 р. на основі дослідження закономірностей ринкової економіки обґрунтовує зв'язок між економічним розвитком та процесом поділу праці. Він показав об'єктивну необхідність існування та розвитку товарних ринків, що є незаперечною умовою підвищення продуктивності праці, наймання нових працівників тощо. Однак цей

підхід Адама Сміта є загальноекономічним, він не акцентує увагу на питаннях праці та зайнятості.

Більш очевидною є трудова спрямованість його досліджень заробітної плати, величина котрої визначається на ринковій основі внаслідок взаємодії сторін трудових відносин. Слід зазначити, що підходи класичної буржуазної політекономії до проблем економіки праці, яка на той час ще не виділялася в самостійну науку, орієнтовані на дослідження та обґрунтування основоположної ролі ринкових механізмів у вирішенні всіх господарських та, зокрема, економіко-трудових проблем.

Проблеми економіки праці були глибоко проаналізовані Марксом в багатьох працях, однак основною з них безперечно є «Капітал», що вийшов друком у 1867 р. Карл Маркс робить акцент на стихійності функціонування товарних ринків, наслідком чого є кризи перевиробництва, падіння продуктивності праці та зростання безробіття, що сприяє загостренню всіх соціальних та економіко-трудових проблем. Теорію марксизму пронизує переконання в принциповій неможливості покращення ситуації у сфері праці шляхом удосконалення ринкових механізмів. За Марксом, вирішення всього комплексу проблем праці та економіки може бути досягнуте лише за умови глибинного перетворення основних характеристик трудового процесу, що передбачає знищення капіталістичного устрою.

У становленні економіки праці як науки можна виділити декілька етапів.

*Перший етап*, якій тривав приблизно з кінця XIX століття, є періодом відгалуження економіки праці як самостійної науки. Цей період характеризувався значним інтересом вчених до різних аспектів трудової діяльності людини – психофізіологічних, економіко-організаційних, професійних тощо, які тісно перепліталися між собою. Еволюція науки економіки праці та управління персоналом не віддільна від історії розвитку власне науки управління, а також суміжних галузей знань – психотехніки, психофізіології, гігієни праці, психології, наукової організації праці та управління (праці Ф.Тейлора, Г.Ганта, Г. Емерсона, А. Файоля та ін.).

Економіка праці ще лише формувалась як власне економічна наука, зокрема, було сформовано понятійно-термінологічний апарат, який виокремив нову науку із загальної економічної теорії та дав змогу адекватно визначити предмет її дослідження.

*Другий етап* розвитку економіки праці як науки охоплює період з 20-х років до кінця 60-х років XX століття і полягав в тому, що для виявлення економічних закономірностей у сфері праці

використовувались економічні методи дослідження. Розвиток економіки праці у західних країнах та в СРСР і соціалістичного блоку проходив по-різному.

Для другого етапу у країнах Заходу характерним було дослідження ринку праці. В другій половині 20-х років. Пол Дуглас почав кількісні дослідження у сфері пропозиції праці, попиту на неї та реальної заробітної плати. Вони ґрунтувались на закономірностях та підходах, описаних у працях економістів класичної та неокласичної шкіл. Конкретні дослідження, зокрема на окремих підприємствах, дали змогу продовжити формування понятійного апарату, характерного для економіко-трудова досліджень. Багато вчених почали вивчати соціальні питання за допомогою методів економічного аналізу, суттєво розширивши тим самим об'єкт дослідження.

В СРСР цей етап проходив у абсолютно інших історичних умовах. На перший план тут було висунуто теорію трудового процесу, за межами котрої опинились усі проблеми функціонування ринку праці.

Найбільший вклад у дослідження процесів людської праці вніс академік С.Г.Струмлі́н (1877-1974). Так, у праці «До питання про класифікацію праці» С.Г.Струмлі́н всебічно розглядає процес праці з економічного, фізіологічного, психологічного, соціального та історичного поглядів. Однієї з найскладніших проблем економіки праці є розроблена С.Г.Струмлі́ним класифікація професій і спеціальностей. Його праці «Проблеми кваліфікації праці» та «Господарське значення народної освіти» [99] стали основою науки про економічну ефективність освіти, яка пізніше в США була розвинена в концепцію людського капіталу.

Велике значення для організації заробітної плати мали розроблені ним методи класифікації і групування професій, визначення основних факторів диференціації оплати праці. Він вперше здійснив соціально-економічне дослідження бюджету часу різних груп працівників. Під його керівництвом вперше у світі був розроблений перспективний плановий баланс праці на 1927-1932 роки.

Важливе значення мають дослідження академіка С.Г.Струмлі́на проблем підвищення продуктивності праці. Аналізуючи ефективність нової техніки, він дослідив співвідношення між зростанням продуктивності праці і зниженням собівартості, зробив висновок про необхідність врахування в показниках продуктивності праці економії не лише живої, але й уречевленої праці [99].

В сучасних умовах розширення населення за рівнями доходів важливе значення має методика С.Г. Струмиліна з дослідження народного добробуту.

Значний вклад в розвиток радянської економіко-управлінської науки внесли й інші вчені, такі, як О.К.Гастев – організатор Центрального інституту праці, який вважається засновником школи наукової організації праці, П.М.Керженцев – економіст, історик, публіцист, П.М.Єсманський, Ф.Р.Дунаєвський та ін.[35].

Результатом цього етапу в нашій країні стало виникнення ряду не завжди пов'язаних між собою наукових дисциплін, що розглядали організацію праці на рівні підприємства. Саме вони стали основою вітчизняної моделі економіки праці.

Крім того, це свідчить про взаємодоповнення вітчизняних та зарубіжних підходів у сфері економіки праці.

*Третій етап* розвитку економіки праці як науки, який охоплює період з кінця 60-х до середини 70-х років ХХ століття, пов'язаний з трансформацією фундаментальних основ управління трудовою діяльністю. Об'єктивно це було зумовлено зростанням мобільності робочої сили, ускладненням проблем захисту довкілля, глобалізацією економіки, посиленням конкуренції на зовнішніх ринках, інноваціями, структурною перебудовою економіки. Саме зовнішнє середовище стало рушійною силою трансформації системи управління працею. Управління економічними процесами розглядається як цілеспрямований вплив на людей і лише через них — на виробничі відносини. Важливим об'єктом управління стають соціально-психологічні відносини.

Дослідження радянських учених у 70-80-х рр. проводилися передусім в галузі психології і соціології праці. Завдяки дослідженням Б.Ф.Ломова, Б.Г.Анан'єва, В.П.Зінченка, А.Н. Леонт'єва в окремий напрямок науки управління виділилася ергономіка, що виникла на базі психології, психофізіології, наукової організації праці. Предметом цієї науки є дослідження різноманітних характеристик працюючої людини з урахуванням чисельних виробничих факторів для оптимізації знарядь, умов і процесу праці.

Іншим великим напрямком дослідження цього періоду стало вивчення інститутів ринку праці та його інфраструктури, яке було тісно пов'язане з дослідженням соціальних процесів.

*Четвертий етап* розвитку економіки праці – це сучасний етап економіко – трудових досліджень. Він тісно пов'язан з інформаційною



революцією, розвитком мережових структур та з процесами глобалізації в системі світового ринку праці.

Сучасний етап розвитку економіки праці як науки передбачає суттєві зміни в її предметі, що обумовлено такими обставинами:

- у всіх економіко-трудовах процесах на підприємствах зросла роль зовнішнього середовища;

- значно зросла роль індивіда як об'єкта дослідження економіки праці;

- зростає ступінь багатомірності описання різних економічних суб'єктів, збільшується кількість все менш залежних один від одного показників, які визначають положення працівників та роботодавців;

- характеристики трудової діяльності в цей період стають все більш динамічними, що визначається наслідком впливу ринкових факторів на персонал підприємства.

Зміни у сфері праці, які нині відбуваються, торкаються не лише основних параметрів трудового процесу, а й функціонування ринку праці, і ці зміни відбуваються паралельно і впливають одне на одного. Їх взаємний вплив визначає принципові зміни в системі соціально-трудовах відносин.

Вчені в галузі економіки праці виділяють такі блоки актуальних проблем на сучасному етапі:

- трансформація відносин на ринку праці;

- соціалізація трудових відносин;

- зміни безпосередньо у трудовому процесі.

До проблем, пов'язаних з функціонуванням **ринку праці**, відносяться, в першу чергу, такі:

- необхідність зростання ефективності праці та відповідної її організації незалежно від коливань кон'юнктури ринків. Це вимагає необхідності формування такої системи управління персоналом, яка б забезпечувала неперервне зростання ефективності й відповідала б при цьому перспективним напрямкам трансформації оргструктур;

- проблеми стратегічного перспективного розвитку трудового потенціалу на всіх рівнях управління й, відповідно, формування раціональної зайнятості населення;

- формування нових підходів до мотивації праці, які б відповідали сучасним тенденціям трансформації соціально-трудовах відносин на ринку праці;

- розширення інформаційної бази про працю і зайнятість населення шляхом визначення нових параметрів для характеристики

різноманіття видів та форм зайнятості, а також варіантів взаємодії працівника та роботодавця тощо.

Серед найактуальніших **соціально-трудових відносин** можна виділити такі:

- послаблення специфічних занять, як фактора монопольного становища груп працівників та їх окремих працівників, що значне вплинуло на зміну таких показників системи трудових відносин, як міра стійкості, міра залежності працівників від конкретних роботодавців, сегментів ринку праці. Одночасне зростає роль інших специфічних видів знань таких, як унікальність знань, кваліфікація працівників тощо;

- зростання ролі знань, які охоплюються організаціями працівників, об'єднаних за професійною ознакою, а не закріплені за окремим працівником. Наприклад, знання з реструктуризації та реінжинірингу підприємств;

- зростання міри комерціалізації об'єднань працівників, які все частіше перетворюються на самостійних економічних суб'єктів;

- посилення ролі договірного регулювання соціально-трудових відносин, активності соціального партнерства;

- поглиблення соціальної диференціації за рівням освіти й кваліфікації, зокрема формування диференційованих систем побудови трудових відносин з різним соціальним статусом;

- поява організацій, які автономно регулюють свої трудові відносини. До цієї категорії відносяться кооперативи та підприємства неформального сектору економіки, а також окремі підрозділи мережевих структур;

- зростання значення системи трудових відносин без профспілок (так званих неюніонізованих моделей), та таких механізмів, як система подання скарг та пропозицій, а також зростання ролі індивідуальних трудових контрактів;

- індивідуалізація трудових відносин, в котрі вступають представники різних сегментів на ринку праці (жінки, молодь, інваліди, біженці тощо);

- поступове перетворення системи соціально-трудових відносин на більш загальну систему, яка включає в себе як складову відносини з приводу власності, ринкової діяльності та захисту довкілля;

Серед нових проблем, пов'язаних з характеристиками **трудового процесу** виділяють такі:

– ускладнення взаємозв'язку між продуктивністю та соціальними параметрами трудового процесу, що потребує розробки спеціального механізму вирішення протиріч та пошуку компромісів між завданням зростання задоволеності працею та її продуктивністю;

– ускладнення механізму управління працею внаслідок переходу частини функцій контролю за протіканням трудового процесу від роботодавця до споживачів, що знижує роль роботодавця;

– трансформація сутності трудового процесу та зміни механізмів управління ним, що обумовлено розподілом відповідальності в організації між керівником та рядовими працівниками, надання їм все більших прав;

– зростання ролі навчання в ході здійснення трудового процесу, що вимагає формування нового механізму оцінки як параметрів трудової діяльності, так і самої кваліфікації праці, а також нових підходів до механізмів стимулювання праці;

– поява неієрархічних, зокрема мережевих, форм управління працею, що потребує посилення контролю за ходом трудового процесу, тощо.

До найактуальніших проблем економіки праці та соціально-трудова відносин в Україні, дослідження яких є перспективним для наукової роботи відносяться [7]:

– прогнозування ринку праці й особливостей його трансформування;

– дослідження впливу трансформаційних процесів на зайнятість та рівень життя населення;

– розробка трудових стандартів та індикаторів соціально-трудова відносин;

– демократизації соціально-трудова відносин, підвищення рівня правосвідомості робітників;

– вдосконалення моделі поведінки найманих працівників і роботодавців в умовах становлення соціально-орієнтованої ринкової політики та правової держави;

– дослідження ефективності інвестицій в людський капітал на особистісному, мікро- і макроекономічному рівні;

– вдосконалення методології розрахунку та пошук резервів людського розвитку на всіх рівнях;

– розробка ефективних систем оцінки трудового внеску та оплати праці;

– реформування оплати праці і доходів на основі подолання протиріччя між ціною і вартістю робочої сили, міжрегіональної та

міжгалузевої необґрунтованої диференціації в доходах;

– пошуки оптимальних шляхів підвищення продуктивності праці, відтворення кадрового потенціалу країни, соціального захисту населення, розвитку соціального партнерства і багато інших.

## 1.2. Сутність категорії «праця» та її соціально-економічна характеристика. Роль праці у розвитку людини і суспільства

Праця представляє собою основу життєдіяльності суспільства і є складним і багатоскладним процесом.

У загальному розумінні, праця – це діяльність людини, спрямована на досягнення певного результату.

За традиційним підходом до розгляду праці як чинника виробництва, *процес праці* містить три обов'язкові елементи: *доцільну діяльність людини* (власне працю), *предмети праці*, та *засоби праці*.

Сучасна економічна наука розглядає працю більш широко і комплексно. Процес праці включає щонайменше п'ять елементів: *предмет праці*, *засіб праці*, *технологія діяльності*, *організація праці*, *сама праця*, (жива праця). У процесі праці люди взаємодіють також з навколишнім середовищем. Взаємодія людини з названими елементами процесу праці показана на рис. 1.1.

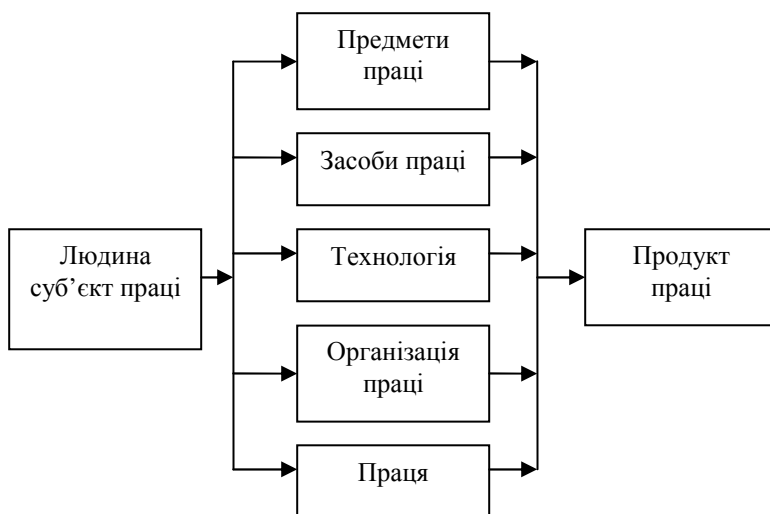


Рис. 1.1. Взаємодія людини з елементами процесу праці

Праця є матеріальним процесом взаємодії людини з природою та суспільним процесом взаємодії людини у виробничий діяльності.

Також праця є і процесом споживання людського капіталу як сукупності фізичних і розумових здібностей людини, що виступає особистісним чинником виробництва. Праця як чинник виробництва приводить у рух засоби виробництва, створює та вдосконалює техніку і технологію, організує виробництво, визначає мету та стратегію його розвитку.

Під впливом науково-технічного прогресу відбуваються такі процеси, як систематична зміна змісту переважно фізичної праці в результаті комплексної механізації, автоматизації, кібернетизації виробництва і корінного поліпшення його організації. Підвищується загальноосвітній і культурно-технічний рівень, кваліфікація працівників, на тлі безупинного зростання продуктивності як суспільної, так і індивідуальної праці підвищується рівень і якість життя населення.

Могутнім фактором зростання продуктивних сил суспільства є органічне поєднання науки з виробництвом, тому що науково-технічна революція означає не просто застосування нових видів енергії, матеріалів, електронно-обчислювальних машин і навіть комплексної автоматизації виробництва, а глибоку перебудову всього технічного базису виробництва, форм його організації і управління.

Роль та значення праці в розвитку людини та суспільства проявляється в тому, що в процесі праці не тільки створюються матеріальні та духовні цінності, призначені задовольняти потреби людей, але і розвиваються самі працівники, що здобувають нові навички, розкривають власні здібності, поповнюють та збагачують знання. Творчий характер праці проявляються через появу нових ідей, прогресивних технологій, більш досконалих й високопродуктивних засобів праці, нових видів продукції, матеріалів, енергії, які, в свою чергу, створюють нові потреби. Нові потреби не тільки появляються у процесі праці, але й вимагають їх подальшого задоволення. Схема впливу праці на людину та суспільство наведена на рис. 1.2.

Сутність праці розкривається через сукупність функцій, які вона виконує. Праця:

- є основним природним, суспільно визнаним способом задоволення всіх матеріальних і духовних проблем як окремої людини, та і суспільства в цілому;

- створює суспільне багатство, пристосовує природні умови для існування людей, опосередковує, регулює, контролює взаємодію між собою і природою;

- знаходиться в основі всього суспільного розвитку, формує соціальні шари суспільства, систему соціально-трудових відносин;

– стає основною рушійною силою розвитку людини. Створюючи та вдосконалюючи матеріальні і духовні блага, людина набуває знань, трудових навичок, вміння ефективно взаємодіяти з іншими людьми;

– в процесі праці люди пізнають як закони свого розвитку, так і закони природи. Інтелектуальна, творча праця відкриває кожній окремій людині та людству загалом шлях до свободи, включаючи свободу від природних небезпек, від хвороб, від матеріальних нестатків.

Характерними рисами сучасної праці є:

– підвищення інтелектуального потенціалу процесу праці, його новачійність;

– зростання частки уречевленої частини трудових витрат та підвищення на цій основі їх ефективності;

– підвищення соціального аспекту процесу праці.

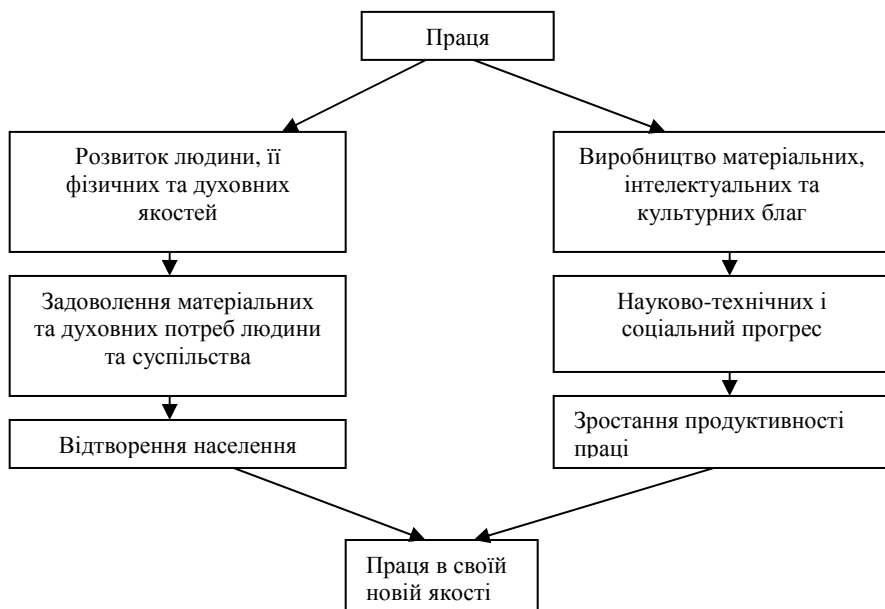


Рис. 1.2. Роль праці в розвитку людини та суспільства

Сутність праці визначається через сукупність функцій, які вона виконує щодо людини і суспільства як основна сфера життєдіяльності та розвитку людини, необхідна умова життя суспільства і складна форма взаємовідносин людей у процесі виробничої діяльності.

Сучасна економічна наука відійшла від вузького, суто виробничого погляду на працю, штучного її поділу на так звану «продуктивну» та «непродуктивну».

У широкому розумінні **праця** – це свідомо цілеспрямована створююча діяльність; прикладання людиною розумових та фізичних зусиль для одержання корисного результату у задоволенні своїх матеріальних та духових потреб; це процес перетворення ресурсів природи в цінності і блага, що здійснюється і керується людиною під дією як зовнішніх стимулів (економічних та адміністративних), так і внутрішніх спонукань; це вияв людської особливості [7].

Таким чином, сутність праці полягає в тому, що **праця** – це процес усвідомлення трудової діяльності людини, яка спрямована на досягнення певного результату і за своїм змістом є матеріальним процесом взаємодії людини і природи, а за характером – процесом суспільної взаємодії між людьми.

### 1.3. Зміст, характер і види праці

Процес праці, по-перше, це процес взаємодії людини і природи, по-друге, це процес формування певних соціально-трудових відносин між його учасниками. У структурі праці виділяють такі категорії, як «*зміст праці*» і «*соціально-економічний характер праці*».

Зміст праці є складною категорією, яка розкриває взаємодію людини з природою, характеризує взаємодію особистісних і речових чинників процесу праці, обсяг і структуру трудових функцій людини, її професійні знання, здібності, вміння та навички для здійснення трудового процесу.

**Зміст праці** – це функціональні особливості конкретного виду трудової діяльності, обумовлені предметом праці, засобами праці і формою організації виробничого процесу. Ці особливості характеризують міру відповідальності і складності праці, рівень технічних можливостей, співвідношення виконавських функцій, рівень технічної оснащеності, ступень різноманітності трудових функцій тощо.

В той же час зміст праці висуває певні вимоги до освіти, кваліфікації, здібностей людини, характеризує можливості розвитку і самореалізації особистості в процесі праці. Він впливає на ставлення до праці і задоволеність нею, на ступінь інтересу до праці, на плинність кадрів і ефективність праці.

Сутність поняття «*зміст праці*» розкривається через її основні складові елементи, до яких відносять такі категорії, як «*продуктивна сила*», «*інтенсивність*», «*якість*», «*складність*» і «*важкість*» праці.

**Продуктивна сила праці** – це потенціальна можливість ефективності, продуктивності праці при конкретних організаційно-технічних умовах.

Продуктивна сила праці залежить від рівня розвитку науково-технічного прогресу, ступеня ефективності використання засобів виробництва, удосконалення форм, методів організації та управління виробництвом, рівня кваліфікації, професіоналізму працівників, природних умов.

**Інтенсивність праці** характеризує ступень напруженості праці, витрачання людської енергії за одиницю робочого часу.

**Якість праці** характеризує особливості витраченої робочої сили, її відмінності внутрішніх властивостей. Вона визначається рівнем професійної майстерності працівника, його освіченістю, сумлінністю, творчістю, зацікавленістю, комунікабельністю тощо.

**Складність праці** характеризується функціями, які виконують працівники у виробничому процесі.

**Важкість праці** характеризує фактори виробничого середовища, які у трудовому процесі впливають на організм людини.

Отже, сутність категорії «*зміст праці*» полягає в наступному:

– по-перше, **зміст праці** – це функціональні особливості контрольного виду трудової діяльності, які обумовлені предметом праці, засобами праці і формою організації виробничого процесу;

– по-друге, **зміст праці** – визначає певні вимоги до освіти, кваліфікації, здібностей людини. Це найважливіший фактор, який характеризує можливості розвитку, самореалізації особистості в процесі праці;

– по-третє, **зміст праці** – визначає розподіл функцій на робочому місці і характеризується сукупністю виконуваних операцій, показує рівень розвитку продуктивних сил.

**Соціально-економічний характер праці** є сукупність відносин між учасниками трудового процесу, відображає форму суспільної організації праці і формується під впливом особливостей змісту праці за ознаками рівня кваліфікації, умов праці, функціональної ролі, частки фізичної, новаційної, духовної праці.

Характер праці виражає ступень розвинутої виробничих відносин і розкриває процес взаємодії людини і суспільства.

Показниками, які визначають характер праці, є:



- форма власності;
- ставлення працівників до праці;
- відносини розподілу матеріальних і духовних благ;
- ступень соціальних розходжень у процесі праці.

Різноманітність характеру і змісту праці знаходить своє відображення у різноманітності видів праці. Класифікація видів праці за різними ознаками показана у табл.1.1. Найчастіше виділяють чотири групи ознак, які відрізняють той чи інший вид трудової діяльності: зміст і характер праці; предмет і продукт праці; засоби і способи праці; умови праці [7].

Тривалий час до класифікації видів праці підходили посилаючись на марксистську теорію про подвійний характер праці, тобто праця є одночасно абстрактною та конкретною.

**Абстрактна праця** - це витрати людської енергії, частка затрат суспільної праці безвідносно до конкретної форми, в якій вона здійснюється. Абстрактна праця характеризується соціально-економічним змістом, тобто ступенем і способом затрат робочої сили, а також суспільно-економічними відносинами, в яких здійснюється процес праці.

Таблиця 1.1

### Класифікація видів праці

Класифікаційні ознаки	Види праці
Зміст праці	Фізична і розумова; репродуктивна і творча; різна за складністю, високо- і низькокваліфікована праця.
Характер праці	Наймана і приватна; індивідуальна і колективна; праця за бажанням, за необхідністю, з примусу.
Предмет, продукт праці	Наукова, інженерна, управлінська, виробнича, підприємницька, інноваційна, промислова, сільськогосподарська, будівельна, транспорт-на, комунікаційна.
Засоби, способи праці	Ручна, механізована, автоматизована (комп'ютеризована); низько-, середньо- і високотехнологічна; з різною мірою залучення людини.
Умови праці	Стационарна і не стационарна; наземна і підземна; легка, середньої і високої важкості, приваблива і неприваблива; вільна та з різною мірою регламентації.
Міра абстрагування	Абстрактна, конкретна.
Регламентованість, новаційність	Регламентована (α-праця), новаційна (β-праця) і духовна (γ - праця).

**Конкретна праця** - це корисна праця, яка витрачається у певній формі та якісно відрізняється від усіх інших видів праці. Змістом конкретної праці є кількісний і якісний склад трудових функцій (відмінність у професіях, рівні кваліфікацій працівників тощо), їх співвідношення і взаємозв'язок у конкретному процесі праці. Результатом різновидів конкретної праці є різні споживчі вартості (товари та послуги).

Видатний російський вчений в галузі економіки та соціології праці Б.М.Генкін розглядає трудовий процес як поєднання трьох компонент: *регламентованої* ( $\alpha$  - праці), *новаційної* ( $\beta$  - праці) і *духовної* ( $\gamma$  - праці) [39].

**Регламентована ( $\alpha$  - праця)** - це діяльність, за якої працівник має діяти у чіткій відповідності до заданої технології (інструкції) і не має об'єктивної можливості змінити цю технологію.

Типовим прикладом діяльності, в якій переважає  $\alpha$  - праця, є виконання виробничої операції робітником на конвеєрі регламентованим ритмом. Це може бути і діяльність чиновника з чіткого й однозначного виконання інструкцій, отже  $\alpha$  - праця може бути не лише фізичною, але і розумовою.

**Новаційна, творча ( $\beta$  - праця)** - це діяльність, за якої працівник зайнятий лише створенням нового в науці, техніці, мистецтві, економіці та інших сферах. Результатом  $\beta$  - праці є нові ідеї та образи. Творчою є переважна праця винахідників, науковців, лікарів, інженерів, підприємців тощо. Найвищим проявом творчості є мистецтво, оскільки у цій сфері діяльності продукт є суто індивідуальним і відображає особистість автора.

Для аналізу праці в галузях матеріального виробництва достатнє виділення двох складових -  $\alpha$  - праці та  $\beta$  - праці. У сферах нематеріальної діяльності людини (мистецтві, літературі, філософії та ін.) дедалі більшого значення набуває духовна складова її діяльності.

**Духовна ( $\gamma$  - праця)** - це діяльність, метою якої є вплив на моральні основи людського існування. Така праця може бути як *позитивною*, спрямованою на нагромадження сил добра, так і *негативною*, орієнтованою на нагнітання ворожості, нетерпимості, жорстокості (зосередження сил зла).

*Позитивна духовна ( $\gamma$  - праця)* створює естетичні й правові умови для зростання продуктивності і покращення відносин між людьми.

*Негативна ( $\gamma$  - праця)* веде до деградації людини, природи й суспільства.

Отже, добробут і процвітання країни залежить від двох основних чинників: величини творчого та морального потенціалу населення і реалізації цих потенціалів. Для досягнення цієї мети усі розвинені країни використовують такі могутні засоби, як інвестиції в людський капітал (освіту, розвиток персоналу, підвищення якості життя та ін.), заохочення інтелектуальної імміграції, активна пропаганда здорового способу життя, культивування високої моральності та ін. [42].

Таким чином, *зміст і характер праці* тісно пов'язані між собою, тому що виражають різні сторони однієї і тієї самої трудової діяльності. Для загальної характеристики того чи іншого виду конкретної праці використовуються всі ці групи ознак у їх поєднанні. Всебічна характеристика праці стосовно кожного працівника і колективу повинна служити необхідною базою для оцінки його відповідності вимог, що випливають з цілей праці у вирішенні економічних і соціальних задач підприємства чи індивіда.

#### **1.4. Еволюція праці як чинника виробництва**

Фундаментальними закономірностями економічного життя людства є поступальний розвиток суспільного виробництва, його постійне вдосконалення, засноване на прогресі науки і техніки.

Науково-технічний прогрес є безперервним процесом розвитку науки, техніки, технології, виробництва та споживання. Під його впливом формуються передумови для подальших кількісних і якісних зрушень у сфері наукових досліджень, технічних розробок, виробництва та споживання. Науково-технічний прогрес здійснюється в *еволюційний* (техніка та технологія вдосконалюються на основі вже відомих наукових знань) та *революційний* (перехід до техніки та технології, що базуються на принципово нових наукових ідеях) формах.

*Науково-технічна революція* характеризується запровадженням у виробництво принципово нових науково-технічних розробок, які приводять до суттєвих змін у трудовому процесі, розширення продуктивних можливостей людства.

Науково-технічна революція є якісним стрибком у розвитку продуктивних сил суспільства на основі докорінних зрушень у наукових знаннях. Головними особливостями сучасної науково-технічної революції є її універсальність та комплексність.

Науково-технічна революція впливає на зміст праці, що проявляється у зміні функцій праці: прості функції спеціалізованої

праці замінюються комплексом нових, складніших функцій з управління, контролю, програмування автоматизованих систем і роботизованого виробництва. Змінюється і зміст поняття «кваліфікація»: нині першочергове значення мають знання технологічного процесу, самостійність і усвідомленість дій, здатність до опанування нової інформації та швидкого переходу до нових видів діяльності. Відбувається зростання економічної ваги соціально-психологічних факторів праці, мотивація діяльності працівників набуває ключового значення, визначаючи ефективність господарської діяльності фірм з позиції менеджменту.

Під впливом науково-технічної революції також змінюється і характер праці людини, оскільки праця є не лише природним, а й суспільним явищем. В умовах товарного виробництва характер праці стає опосередковано суспільним під впливом посилення кооперації, застосування машин та функціонування ринку в межах над тіншової економіки. Безпосередньо суспільного характеру праця набула в умовах розширення різного виду прямих коопераційних зв'язків на національному та міжнародному рівнях, широкого використання комп'ютерної техніки, технологічного поділу праці, функціональної спеціалізації на міжвиробничому рівні та цілеспрямованого регулювання трудових відносин як на національному, так і на інтернаціональному рівнях.

Таким чином, під впливом науково-технічного прогресу та інших кардинальних змін соціально-економічного життя відбувається еволюція праці як чинника виробництва. Змінюються всі складові виробничого процесу, зрушення у змісті праці стосуються всіх її елементів. Технічний прогрес передбачає витіснення людини з безпосереднього процесу виробництва, перехід від переважно фізичної до розумової праці. Зростання складності праці вимагає від працівників підвищення професійної і загальноосвітньої підготовки, розвитку спектра особистих та ділових якостей. Відбувається соціалізація трудових відносин, розвиваються нові форми зайнятості, змінюється характер праці.

### **1.5. Гуманізація праці**

В середині ХХ століття зросла значимість та роль людини як людського фактору у трудовому процесі, що вплинуло на формування концепції *гуманізації економіки*, зміст якої зводиться до того, що у взаємодії матеріальних та людських ресурсів пріоритет зміщується в бік людини. Ця тенденція обумовлена підвищенням потреб людей у

результатах праці та в самій праці, підвищенням ролі висококваліфікованого працівника у виробництві, зростанням вимог різноманітних видів діяльності до особистих якостей та здібностей людини.

Зростання продуктивності праці та ефективності виробництва створюють передумови для зміни на краще умов трудової діяльності життя людей, вирішення багатьох проблем у цій сфері, що передбачає створення соціально-економічних, матеріально-технічних та соціальних умов для ефективної та творчої праці людини. Це визначає все масштабніший перехід суспільства до гуманізації праці та виробництва, котрі є і результатом НТР, і передумовою реалізації та розвитку її досягнень.

*Гуманізація праці* й виробництва є багатоаспектною і складною проблемою, розв'язання якої передбачає використання соціально-економічних, матеріально-технічних та організаційно-економічних чинників. Основою є зміна змісту та умов праці, котра пов'язана з удосконаленням техніки та технології внаслідок впливу науково-технічного прогресу. На практиці гуманізація праці забезпечується законодавчими актами, спеціальними галузевими та регіональними програмами, колективними договорами підприємств.

**Мета гуманізації праці** – сприяти зростанню її змістовності, найкращому пристосуванню матеріально-технічної бази виробництва до людини, широкій участі працівників у процесах управління та вирішення виробничих завдань на підприємствах.

Програма гуманізації праці включає такі основні напрямки:

- збагачення змістовності праці;
- розвиток колективних форм організації праці;
- демократизація управління;
- широке залучення працівників до управління виробництвом;
- покращення умов праці;
- раціоналізація режимів праці та відпочинку.

*Збагачення змістовності праці* полягає в тому, що здійснюється суміщення функцій працівників основного і допоміжного виробництв, контролю за якістю продукції та деякі організаційно-економічні функції, групуються кілька різнорідних операцій тощо.

*Розвиток колективних форм організації праці* характеризується переходом від індивідуальних до колективних або групових форм організації праці. Цей процес відбувається як спільне вирішення часткових завдань, здійснення виробничого процесу в цілому, виконання наскрізних робіт у процесі нововведень. Перехід до

колективних форм організації праці сприяє позитивним зрушенням, до котрих можна віднести акумулювання значних обсягів знань членами робочих груп, краще розуміння проблем, розробку альтернатив у процесі підготовки та прийняття управлінських рішень, досягнення узгоджених дій, ефективної взаємодії та колективної відповідальності учасників спільної праці.

Особлива увага в організації колективної роботи надається так званим «гурткам якості», котрі є формою спільного пошуку шляхів вирішення виробничих проблем безпосередніми виконавцями. В рамках участі працівників у «гуртках якості» відбувається пошук резервів раціоналізації праці, покращання якості продукції (спрямованими не на виявлення та виправлення неякісної продукції, а на попередження виникнення браку протягом усього технологічного ланцюга), зниження витрат виробництва, поліпшення умов праці. Ця форма спільної праці надає працівникам можливості самовираження, відчуття причетності до справ фірми, почуття відповідальності за престиж продукції, а також сприяє проявам творчості працівників у процесі трудової діяльності.

*Широке залучення працівників до управління виробництвом* здійснюється в різних формах:

- участь працівників в управлінні працею та якістю продукції на рівні дільниці чи цеху;
- створення виробничих рад спільних комітетах робітників та управлінців;
- участь працівників у прибутках;
- залучення представників працівників до рад директорів корпорацій.

Гуманізація праці передбачає *поліпшення умов праці*, розвиток загальної та професійної освіти, охорони здоров'я, фізичної культури і спорту, забезпечення населення житлом, високоякісними побутовими послугами тощо.

Сучасні умови існування людства викликають занепокоєння через стан довкілля, внаслідок чого великого значення набуває саме аспект гуманізації праці та життя людини. В рамках вирішення цієї проблеми необхідними є розробка екологічного законодавства, стимулювання використання безвідходних та ресурсозберігаючих технологій, застосування економічних санкцій за забруднення навколишнього середовища тощо.

*Раціоналізація праці* відбувається шляхом вдосконалення самого процесу праці, розширення горизонтального та вертикального набору

обов'язків, виробничої ротацією, застосуванням систем зв'язку, персональних комп'ютерів, підключених до єдиних інформаційних центрів, налагоджуються нові зв'язки між працівниками процесі в праці, змінюються власне форми та методи організації праці.

Найуспішніші компанії в процесі раціоналізації праці сприяють розвитку у працівників почуття причетності до спільної справи виявам творчості в роботі, самостійності, створенню сприятливого клімату в колективі, атмосфери довіри та доброзичливості тощо. До нетрадиційних, але досить поширених останнім часом методів раціоналізації праці можна віднести нововведення в організації робочого часу: змінний графік робочого часу, різні графіки робочого тижня, неповний робочий тиждень.

Зростання продуктивності праці та ефективності виробництва створюють передумови для зміни на краще умов трудової діяльності та життя людей, що передбачає створення соціально-економічних, матеріально-технічних та соціальних умов для ефективної та творчої праці людини. Це і визначає перехід суспільства до гуманізації праці та виробництва.

*Отже гуманізація праці* означає зміну змісту та умов праці, котра пов'язана з удосконаленням техніки та технології внаслідок впливу науково-технічного прогресу. Мета гуманізації праці - сприяти зростанню її змістовності, найкращому пристосуванню матеріально-технічної бази виробництва до людини, широкій участі працівників у процесах управління та вирішення виробничих завдань на підприємствах.

### **Запитання і завдання для самоперевірки**

1. Яка мета та завдання дисципліни «Економіка праці і соціально-трудові відносини»?
2. Що повинен знати і вміти економіст з економіки праці.
3. Охарактеризуйте роль праці у розвитку людини і суспільства.
4. Поясніть сутність праці як економічної категорії.
5. Розкрийте сутність поняття «зміст праці». Назвіть, які чинники впливають на зміст праці.
6. Розкрийте зміст поняття «характер праці».
7. Дайте характеристику видам праці. Охарактеризуйте показники характеру праці.
8. Назвіть основні напрямки еволюції праці як чинника виробництва.
9. Розкрийте зміст процесу гуманізації праці.

## 2. ТРУДОВІ РЕСУРСИ І ТРУДОВИЙ ПОТЕНЦІАЛ СУСПІЛЬСТВА

2.1. Населення як суб'єкт соціально-економічних відносин, його якісна характеристика.

2.2. Відтворення населення і ресурсів для праці.

2.3. Трудові ресурси, їх соціально-економічна характеристика.

2.4. Трудовий потенціал суспільства.

2.5. Система управління персоналом

### 2.1. Населення як суб'єкт соціально-економічних відносин, його якісна характеристика

**Людські ресурси** - це специфічний і найважливіший з усіх видів економічних ресурсів.

Залежно від мети дослідження людські ресурси характеризуються різними соціально-економічними категоріями. Економіка праці, як наукова дисципліна, найширше використовує такі з них: населення, економічно активне населення, трудові ресурси, трудовий потенціал.

Народонаселення є природною основою суспільства. Воно виступає виробником і споживачем матеріальних благ і тим самим обумовлює його розвиток.

Народонаселення й населення - це синоніми. Найзагальніше визначення цієї категорії дає демографічний енциклопедичний словник: „*Народонаселення* - природно-історично постала й неперервно самовідновлювана в процесі відтворення безпосереднього життя людей, головний компонент людського суспільства" [89].

Згідно з нормами міжнародного права під *населенням* розуміється сукупність людей, що перебувають в межах території даної держави і підлягають її юрисдикції. До населення належать громадянам (в деяких країнах – тільки піддані даної країни), іноземці (за винятком тих, які перебувають у даній країні короткочасно), особо, які не мають громадянства (апатриди), а також особи, які мають подвійне громадянство.

**Населення** – сукупність людей, що проживають на певній території (країні, області, місті, районі, селі тощо), є джерелом ресурсів для праці, споживачем, що формує попит [89].

Населення і економіка являють собою певну єдність, людські потреби зумовлюють появу нових виробництв, послуг, а вони в свою чергу впливають відповідним чином на людей. Людина є основним



творцем суспільного багатства, тому чисельність населення, його кваліфікаційно-суспільна структура працездатної частини обумовлює економічний розвиток країни.

Чисельність і динаміка населення в загалі й насамперед, його вікових груп з точки зору працездатності (допрацездатного, працездатного, післяпрацездатного віку) впливають на абсолютну величину й структуру фондів нагромадження та споживання.

Найбільш суттєвий вплив на розвиток економіки мають статеві, вікова, професійно-кваліфікаційна структури населення та розміщення його на території країни.

Науково обґрунтована характеристика населення повинна базуватись на достовірних і репрезентативних матеріалах його переписи, які систематично почали проводитись з кінця XVIII – початку XIX століть. Перший всеросійський перепис, яким було охоплено 80% сучасної України (20% території України тоді входило до складу Австро – Угорщини), був проведений 28 січня 1897 року.

За науковими даними, кількість людей на Землі зростають надзвичайно швидко. Якщо на початок XIX століття на Землі проживав 1 млрд. осіб, то вже в 1930 році – 2 млрд.; 1961-му 3 млрд.; 1976-му – 4 млрд.; 1989-му – 5 млрд.; 1992-му – 5,5 млрд.; 1999-му – 6 млрд.; 2001 – 6,1 млрд. осіб. За даними ООН передбачається, що в 2020 році чисельність населення Землі перевищить 8 млрд. осіб, а у середині XXI століття – 10,5 млрд. осіб.

Зміни кількості населення в Україні протягом XIV – XXI століть характеризується даними таблиці 2.1. Чисельність, склад і показники природного руху населення України представлені в табл. 2.2 і 2.3.

Таблиця 2.1

Чисельність населення в Україні протягом XIV – XXI століть

Рік	Кількість населення, млн. осіб	Рік	Кількість населення, млн. осіб	Рік	Кількість населення, млн. осіб
1300	3,2	1981	50,1	1999	49,4
1400	3,7	1989	51,7	2000	49,4
1500	4,7	1990	51,9	2001	48,9
1600	5,2	1991*	51,9	2002	48,5
1897	27,2	1992	52,1	2003	48,0
1913	35,2	1993	52,2	2004	47,6
1939	40,5	1994	52,1	2005	47,3
1959	41,9	1995	51,7	2006	46,9
1970	47,1	1996	51,3	2007	46,6
1976	49,2	1997	50,8	2008	46,4
1979	49,8	1998	50,4	на 1 жовтня 2009	46,0

\*Найвнє населення за станом на початок відповідного року

Дані таблиці 2.1 свідчать, що чисельність населення України постійно скорочується (приблизно на 0,4 млн. щорічно, починаючи з 1994 року). Це скорочення викликане з одного боку, зменшенням чисельності народжених і збільшенням кількості померлих (щорічне природне зменшення населення перевищує в останні роки 350 тис. осіб), а з іншого – від’ємним сальдо зовнішньої міграції (біля 100 тис. осіб щорічно).

Інший тривожний показник у динаміці населення – збільшення частки людей пенсійного віку і зменшення частки молоді, що показує процеси старіння населення і зменшує джерела ресурсів для праці.

Таблиця 2.2

Природний рух населення України з 1913 року [55]  
(на 1000 наявного населення)

Роки	Кількість народжених	Кількість померлих	Природний приріст населення
1913	44,1	25,2	18,9
1940	27,3	14,3	13,0
1950	22,8	8,5	14,3
1960	20,5	6,9	13,6
1965	15,3	7,6	7,7
1970	15,2	8,8	6,4
1975	15,1	10,0	5,1
1980	14,8	11,3	3,5
1985	15,0	12,1	2,9
1990	12,6	12,1	0,5
1995	9,6	15,4	-5,8
2000	7,8	15,4	-7,6
2005	9,0	16,6	-7,6
2006	9,8	16,2	-6,4
2007	10,2	16,4	-6,2
2008	11,0	10,0	1,0
2009*	11,2	9,3	1,9

\*Дані за січень – вересень 2009 року [55]

За прогнозами ООН до 2050 р. питома вага українців старше 60 років збільшиться майже вдвічі (з 20,6% в 2007 р. до 36,6% у 2050 р., осіб 80 р. збільшиться відповідно з 2,6% до 7,1%). Аналогічні тенденції в цілому у світі. Питома вага населення старше 60 років також збільшиться в 2,1 разів, з 10,3% в 2007 р. до 21,8% в 2050 р. (Джерело: ООН, Ukrainian Media Service).

Таблиця 2.3

Чисельність, склад і показники природного руху населення України, 1990 – 2009 р.р.

Показники	Одиниця виміру	Роки							
		1990	1995	2000	2005	2006	2007	2008	2009 <sup>2</sup>
<b>Чисельність населення<sup>1</sup></b> в тому числі:	<b>млн. чол.</b>	<b>51,9</b>	<b>51,7</b>	<b>49,4</b>	<b>47,3</b>	<b>46,9</b>	<b>46,6</b>	<b>46,4</b>	<b>46,0</b>
- за статтю									
чоловіки	%	46,3	46,4	46,4	46,2	46,1	46,1	46,1	46,0
жінки	%	53,7	53,6	53,6	53,8	53,9	53,9	53,9	54,0
- за місцем проживання									
міське населення	%	67,5	67,8	67,5	67,7	67,9	68,1	68,3	68,5
сільське населення	%	32,5	32,2	32,5	32,3	32,1	31,9	31,7	31,5
<b>Кількість народжених</b>	<b>тис. чол.</b>	<b>657,2</b>	<b>492,9</b>	<b>385,1</b>	<b>426,1</b>	<b>460,4</b>	<b>472,7</b>	<b>510,6</b>	<b>386,9</b>
<b>Кількість померлих</b>	<b>тис. чол.</b>	<b>629,6</b>	<b>792,6</b>	<b>758,1</b>	<b>782,0</b>	<b>758,1</b>	<b>762,9</b>	<b>464,0</b>	<b>427,8</b>
<b>Природний приріст</b>	<b>тис. чол.</b>	<b>27,6</b>	<b>- 299,7</b>	<b>-373,0</b>	<b>- 355,9</b>	<b>- 297,7</b>	<b>- 290,2</b>	<b>46,6</b>	<b>40,9</b>
<b>На 1000 населення</b>									
- кількість народжених	чол.	12,6	9,6	7,8	9,0	9,8	10,2	11,0	11,2
- кількість померлих	чол.	12,1	15,4	15,4	16,6	16,2	16,4	10,0	9,3
- природний приріст	чол.	0,5	- 5,8	- 7,6	- 7,6	- 6,4	- 6,2	1,0	1,9

1) Найвнє населення за станом на початок відповідного року.

2) Дані за січень – вересень 2009 р. [55]; [109].

Людські ресурси будь-якої країни визначаються кількісним та якісним складом населення. Основне значення має якість населення, що характеризується таким рисами: стан здоров'я, потреби, здібності, обдарованість, творчий потенціал, професіоналізм, поведінка, ставлення до праці, світогляд та ін.

На кожному етапі розвитку суспільства населення виступає як конкретно-історична сукупність людей, а його найважливішими характеристиками є соціально-часова та просторово-територіальна. Україна належить до числа країн, що характеризується протягом багатьох років надзвичайно низькими темпами приросту населення, а з 90-х років вона увійшла в число країн, де намітилось абсолютне зменшення чисельності населення. В світі країн з такою демографічною ситуацією зовсім небагато, в Європі біля десяти, це країни Східної Європи і ті, що утворились на території колишнього радянського союзу.

Для розробки національної програми народонаселення, балансу трудових ресурсів необхідно проаналізувати систему показників, що характеризують стан народонаселення в країні.

До такої системи кількісних та якісних показників відносять:

- загальна кількість населення;
- соціальна, статеві-вікова та професійно-кваліфікаційна структура населення;
- природний та механічний приріст;
- тривалість життя;
- густота населення на 1 кв. км.

На початок 2009 року в Україні проживало 46,4 млн. чол., 102 національності, з яких частка українців складає 72,1 %, росіян - 22%, євреїв - 1,3%.

У структурі населення переважають жінки, частка яких – 53,9%, чоловіків - 46,1%. Така структура склалася переважно за рахунок старших вікових груп і викликана низкою причин. Середня тривалість життя в Україні становить 67,8 років (63 років для чоловіків, 72 роки для жінок).

Чисельність населення і його густота характеризуються значними територіальними відмінностями. Найбільша густота населення в індустріальне розвинутих областях Донбасу та Придніпров'я. Якщо в цілому в Україні на одному кв. км проживає 85 чол., то в Донецькій області - 201 чол., Дніпропетровській - 122,5 чол., Луганській - 107,5 чол., Львівській - 127,7 чол., Харківській - 101,7

чол. В той час, як в Чернігівський тільки 44,1 чол., Житомирській 51,5 чол. на 1 кв. км.

В структурне населення 68,5% займає міське населення і 31,5% сільське. Таке співвідношення залишається і в перспективі. Розподіл населення в регіонах на міське й сільське, а також на статеву структуру у кожній віковій групі свідчить про те, що в сільській місцевості має місце значне навантаження частки населення старшого за працездатне на працездатні групи. Тому соціальна політика в сільській місцевості повинна будуватись з урахуванням такого вікового співвідношення.

Для демографічної ситуації України характерні: падіння народжуваності, зростання смертності, зменшення міграційного сальдо. З 1991 року в Україні почалось природне зменшення населення - природний приріст став негативним, кількість тих, що померли перевищувала кількість народжених. У сільській місцевості зменшення населення почалось ще в 1979 році З 1993 року почалося зниження абсолютної чисельності населення. У ХХІ столітті Україна вступила з населенням 49,4 млн. чол.

За найбільш реальним варіантом прогнозу демографічного розвитку України до 2076 року, розробленого відділом досліджень проблем людського розвитку Ради з вивчення продуктивних сил НАН України, мінімальна чисельність населення очікується у 2025 році, вона становитиме трохи більше 43 млн. чол. Протягом наступних 50 років чисельність населення поступово зростатиме і на початок 2075 року становитиме 51 5 млн. чол.

## **2.2. Відтворення населення і ресурсів для праці**

**Відтворення населення** – це історично і соціально-економічно обумовлений процес постійного і без перервного поновлення людських поколінь.

На процес відтворення населення переважно впливають чотири групи чинників:

– рівень життя, визначений сукупністю параметрів умов праці й побуту людей, рівня їх доходів та життєвої забезпеченості, якості житлових умов, організацією сфери обслуговування, забезпеченістю якісними продуктами харчування, одягом, взуттям, організацією відпочинку;

- стан природного довкілля;
- якість охорони здоров'я;
- санітарна культура населення;

У процесах відтворення населення розрізняють *види руху, типи і режими відтворення*.

**Види руху** (природний, міграційний, соціальний, економічний) визначаються особливостями зміни чисельності та складу населення країни в цілому і в окремих регіонах.

*Природний рух населення* – це результат процесів народження та смерті людей. Залежно від того, які процеси переважають, відбувається природний приріст або природне зменшення населення.

Абсолютними показниками природного руху населення вважають чисельність народжених, чисельність померлих, середню тривалість життя, кількість зареєстрованих шлюбів, кількість розлучених у країні за певний період часу.

До відносних показників належать коефіцієнт народжуваності ( $K_H$ ), коефіцієнт смертності ( $K_{II}$ ), коефіцієнт шлюбності ( $K_{III}$ ), коефіцієнт розлучень ( $K_P$ ), які розраховуються на тисячу населення за формулами:

$$K_H = \frac{H}{\bar{Ч}_{c.p}} \cdot 1000; \quad K_{II} = \frac{П}{\bar{Ч}_{c.p}} \cdot 1000;$$

$$K_{III} = \frac{Ш}{\bar{Ч}_{c.p}} \cdot 1000; \quad K_P = \frac{Р}{\bar{Ч}_{c.p}} \cdot 1000;$$

де:  $H$  – чисельність народжених за рік;

$П$  – чисельність померлих за рік;

$Ш$  – кількість зареєстрованих шлюбів;

$Р$  – кількість зареєстрованих розлучень;

$\bar{Ч}_{c.p}$  – середньорічна чисельність населення країни, яка розраховується на середину року яка середньоарифметична за даними чисельності населення на початок та кінець року.

Співвідношення між кількістю народжених та померлих є коефіцієнтом життєвості  $K_{Ж}$  (Покровського), що показує, яка кількість народжених припадає на 100 випадків смертей. Коефіцієнт життєвості визначається за формулою:

$$K_{Ж} = \frac{H}{П} \cdot 100.$$

Дані табл. 2.2 і 2.3 свідчать про те, що в Україні спостерігається процес депопуляції населення з одночасним погіршенням його якісних характеристик.

*Міграційний рух населення* характеризується показниками зміни чисельності і складу населення в результаті *міграційних* процесів (механічного просторового переміщення населення). Такі переміщення викликані різними, але завжди дуже серйозними причинами (політичними, економічними, релігійними тощо).

Розрізняють *міграцію зовнішню*, пов'язану зі зміною країни постійного проживання (еміграцією називається виїзд за межі держави, імміграцією – прибуття з інших країн), та *внутрішню*, що відображає зміну людьми місця проживання в межах однієї країни. Внутрішня міграція найчастіше обумовлена особистими або економічними причинами, зокрема значну її частку становить рух населення з сіл у містах (або навпаки) у пошуках підходящої роботи.

Значний вплив на рівень трудових ресурсів і демографічну ситуацію в Україні здійснюють механічний рух населення та його різновид – трудова міграція, яка була і залишається одним з наймасовіших серед усіх видів територіального переміщення населення. Види трудової міграції населення представлені на рис. 2.1 [57].

Міграційні процеси кількісно характеризується обсягом міграції, її інтенсивністю, розміром та напрямом міграційних потоків. Абсолютними показниками механічного руху (міграції) населення є:

- *чисельність прибулих* на дану територію за рік;
- *чисельність вибулих* із даної території протягом року;
- *міграційний оборот*, або *валова міграція*, що визначається як сума прибулих і вибулих на дану територію протягом року;
- *сальдо міграції*, що характеризує приріст (зменшення) чисельності населення країни за рахунок механічного руху, визначається як різниця між чисельністю прибулих і чисельністю вибулих.

В статистичних щорічниках здійснюються групування прибулих та вибулих за регіонами прибуття (вибуття), за їхньою освітою, національністю, за причиною в'їзду (виїзду). За віком будується структурне групування (з п'ятирічним інтервалом) та типологічне, в якому виокремлюються групи осіб, молодших, старших працездатного віку, а також група молоді (15-29 років). Це дозволяє надати дані статево-віковій структури сальдо міграції.

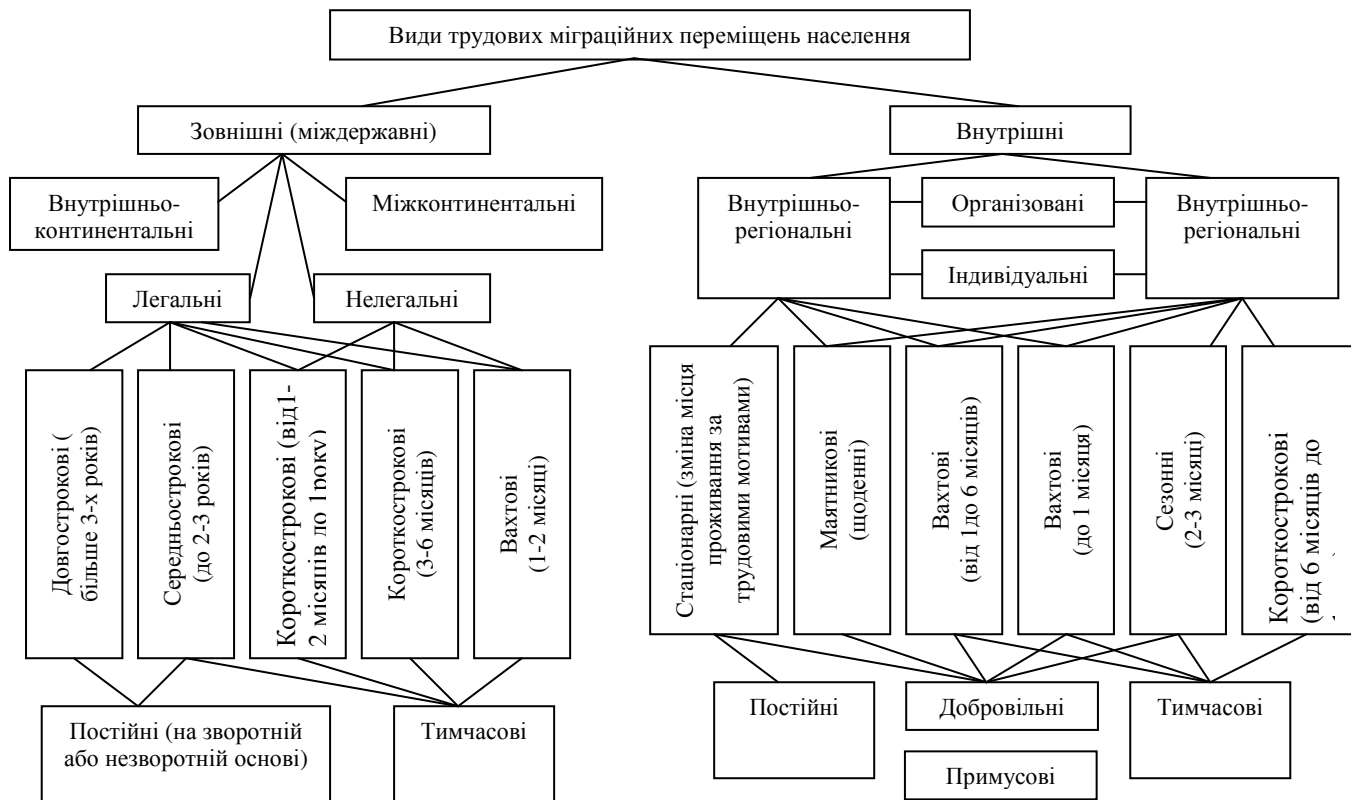


Рис. 2.1 Трудові міграції населення



Відносними показниками механічного руху (міграції) населення вважають: коефіцієнт прибуття ( $K_{\text{пр}}$ ), коефіцієнт вибуття ( $K_{\text{в}}$ ), коефіцієнт механічного приросту ( $K_{\text{мпр}}$ ), коефіцієнт механічного обороту ( $K_{\text{об}}$ ), які розраховуються на тисячу населення:

$$K_{\text{пр}} = \frac{P_{\text{р}}}{Ч_{\text{с.р}}} \cdot 1000; \quad K_{\text{в}} = \frac{В}{Ч_{\text{с.р}}} \cdot 1000;$$

$$K_{\text{мпр}} = \frac{P_{\text{р}} - В}{Ч_{\text{с.р}}} \cdot 1000; \quad K_{\text{об}} = \frac{P_{\text{р}} + В}{Ч_{\text{с.р}}} \cdot 1000,$$

де:  $P_{\text{р}}$  – чисельність прибулих на дану територію протягом року;

$В$  – чисельність вибулих із даної території протягом року.

*Соціальний рух населення* виявляється у зміні освітньої, професійної, національної та інших структур населення. Кожне нове покоління людей відрізняється від попереднього рівнем освіти, культури, професійно-кваліфікаційною структурою, статеві-віковим складом, структурою зайнятості і багатьма іншими характеристиками.

*Економічний рух населення* характеризується зміною його трудової активності. Результати економічного руху обумовлені передусім економічними чинниками (“ефект заміни”, “ефект граничних витрат праці”, “ефект доходу”), які визначають рівень економічної активності населення (“працювати – не працювати”), що призводить до відповідного збільшення або зменшення ресурсів для праці.

Природний, міграційний, соціальний та економічний рух населення взаємозалежні та взаємопов’язані. У сукупності вони визначають чисельність і якісні характеристики населення.

У природному русі населення розрізняються такі *типи* його відтворення: *традиційний (екстенсивний)* та *сучасний (інтенсивний)* [7].

*Традиційний тип* відтворення населення характеризується високою нерегульованою народжуваністю і високою смертністю, що обумовлено нерозвиненістю медицини, низьким рівнем життя, війнами, епідеміями. В результаті взаємодії цих факторів загальні темпи зростання чисельності населення невисокі, в структурі переважає частка молодих людей. Традиційний (екстенсивний) тип відтворення населення характерний для ранніх етапів розвитку людського суспільства.

*Сучасний (інтенсивний) тип* відтворення обумовлений соціально-економічним розвитком, зростанням рівня життя, досягненнями медицини, емансипацією і залученням в економічну діяльність жінок та іншими причинами, в результаті який різко

зменшився рівень народжуваності, значно збільшилась середня тривалість життя, знизився рівень смертності, зросла частка людей старшого віку в структурі населення.

Показники природного руху населення ( $K_H$  та  $K_{II}$ ) певною мірою відбивають процес відтворення населення. Абсолютний розмір природного приросту ( $\Delta\Pi_{\text{пр}}$ ) визначається:

$$\Delta\Pi_{\text{пр}}=K_H-K_{II}$$

На основі абсолютного розміру природного приросту визначаються режими відтворення населення.

Розрізняють такі *режими відтворення населення*:

– *розширення відтворення* характеризується перевищенням народжуваності над смертністю (і в абсолютних показниках, і в розрахунку на 1000 осіб) та, відповідно, природним приростом населення ( $\Delta\Pi_{\text{пр}}>0$ );

– *просте відтворення* означає постійну кількість населення в результаті приблизно однакової народжуваності і смертності ( $\Delta\Pi_{\text{пр}}=0$ );

– *звуження відтворення*, або *депопуляції*, характерно для країн, в яких показники смертності перевищують показники народжуваності, в результаті чого відбувається абсолютне зменшення кількості населення ( $\Delta\Pi_{\text{пр}}<0$ );

З 1993 р. для України характерне звужене населення, що спостерігається і зараз.

Основою управління формуванням і розвитком населення є державна демографічна політика.

**Демографічна політика** – це система політичних, економічних і соціальних цілей, завдань та заходів, направлених на формування бажаного в довгостроковій перспективі типу відтворення населенням з урахуванням регіональних відмінностей в його розвитку. Демографічна політика є складовою частиною загальної соціально-економічної політики держави. Цілеспрямоване управління демографічними процесами є для будь-якої держави об'єктивно необхідним. Врахування особливостей демографічної ситуації, основних тенденцій відтворення населення є обов'язковою умовою соціально-економічного розвитку держави. Так, зміна кількості, статеві-вікової структури населення, його професійного та освітнього рівня визначають кількість трудових ресурсів, напрями побудови інфраструктури. Тому в демографічній політиці акцентують увагу на соціально-економічних, правових, виховних та психологічних методах.

*Основними напрямками демографічної політики в Україні є:*

- реалізація комплексу заходів з питань охорони здоров'я населення, створення умов для нормалізації його структури;
- призупинення негативних тенденцій в демографічній ситуації;
- підвищення рівня тривалості життя;
- створення передумов оптимізації народжуваності;
- формування сімей та сімейних відносин;
- регулювання і підтримка певних пропорцій міграційних потоків;
- вивчення та аналіз причин смертності населення в регіонах, відпрацювання напрямків щодо їх існування;
- встановлення контролю за дотриманням основних вимог до стану навколишнього середовища, умов праці, якості продуктів харчування, питної води;
- підтримка багатодітних сімей, надання пільг та видача компенсацій молодим сім'ям.

### **2.3. Трудові ресурси, їх соціально-економічна характеристика**

**Трудові ресурси** - це складна багатогранна категорія. Залежно від мети їх вивчення трудові ресурси можуть розглядатись як демографічна, економічна, соціальна та статистична категорії.

Як соціально-економічна категорія, трудові ресурси являють собою найважливіший фактор розвитку економіки, частину продуктивних сил суспільства.

У ринковій економіці поняття „трудові ресурси" дає змогу використовувати його як ефективний інструмент державного регулювання ринку праці.

У вітчизняній економічній літературі статистичному обліку, державному регулюванні економіки для означення людських ресурсів використовується термін трудові ресурси, який вперше був введений в 1922 році академіком С. Г. Струмиліним як облікова - статистична категорія для розробки балансу трудових ресурсів.

Тільки наприкінці 50-х років термін «трудові ресурси» дістав широке поширення в науковій економічній літературі і планово-статистичній практиці. Однак довгий час в трактуванні поняття трудових ресурсів переважав статистико-демографічний аспект, що сприяло етапу екстенсивного розвитку економіки в умовах адміністративно-командної системи управління. В зарубіжній літературі синонімом трудових ресурсів є термін «економічно активне населення».

Трудові ресурси як категорія займають проміжне положення між

економічними категоріями «населення» і «сукупна робоча сила».

До складу трудових ресурсів входить усе працездатне населення, зайняте незалежно від віку в сферах суспільного господарства й індивідуальної трудової діяльності.

До їхнього складу включаються також особи працездатного віку, потенційно здатні до участі в праці, але зайняті в домашньому і особистому підсобному господарстві, на навчанні з відривом від виробництва, на військовій службі.

Розподіл чисельності зайнятого населення за місцем роботи, статусом зайнятості, статтю, віком, професією та рівнем освіти дає уяву про структуру попиту на робочу силу і перерозподіл зайнятих між секторами економіки (рис. 2.2.).

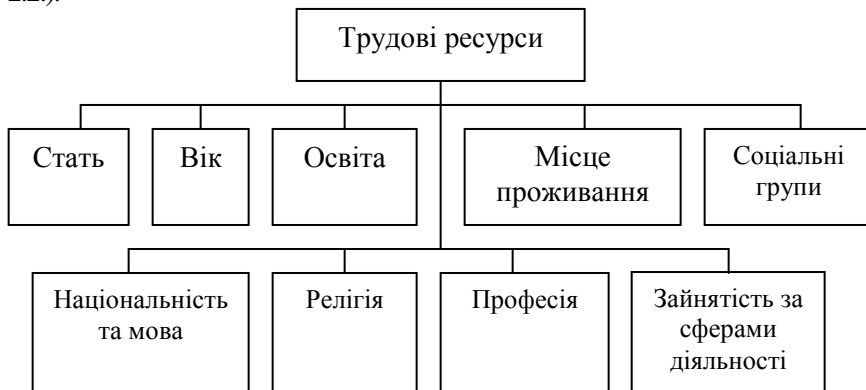


Рис 2.2. Структура трудових ресурсів

Відповідно до рекомендацій Міжнародної організації праці (МОП) і міжнародних конференцій статистики праці населення поділяється на економічно активне й економічно неактивне.

У структурі трудових ресурсів залежно від їх участі у суспільному виробництві виділяють дві частини: *активну* (функціонуючу – *економічне активне населення*) і *пасивну* (потенційну – *економічно неактивне населення*). Класифікація трудових ресурсів наведено на рис. 2.3.

**Економічно активне населення** - це частина населення обох статей віком від 15 до 70 років, яка протягом певного періоду забезпечує пропозицію робочої сили для виробництва товарів та послуг. Кількісно ця група населення складається із зайнятих економічною діяльністю, яка приносить доход, та безробітних (у визначенні МОП).

**Економічно неактивне населення** - це особи, які не можуть бути кваліфіковані як „зайняті” або „безробітні”. До складу цієї

категорії відносяться:

- учні, студенти, курсанти, які навчаються в денних навчальних закладах;
- особи, які одержують пенсію за віком або на пільгових умовах;
- особи, які одержують пенсію у зв'язку з інвалідністю;
- особи, зайняті веденням домашнього господарства, вихованням дітей, доглядом за хворими;
- особи, які зневірились знайти роботу;
- інші особи, які не мають необхідність у працевлаштуванні, та ті, що шукають, але не готові приступити до неї найближчим часом.

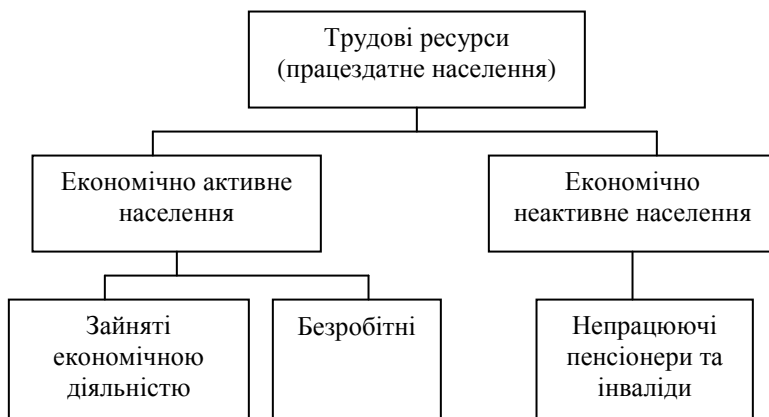


Рис.2.3. Класифікація трудових ресурсів.

Чисельність та склад економічно активного населення України наведено у табл.2.5. Як видно з наведених даних табл.2.5 співвідношення економічно активного населення і частки зайнятого населення зберігається приблизно на одному рівні, а чисельність безробітних у 2007 році порівняльно з 2000 роком знизилась в 1,8 рази.

Варіанти класифікації населення за методикою МОП та традиційною методикою наведені в табл. 2.6. [7].

**Трудові ресурси** – це частина працездатного населення країни, яка володіє, фізичним розвитком, розумовими здібностями, знаннями і здатна працювати в народному господарстві.

**Працездатний вік** - один з елементів умовної градації віку людини, зайнятої трудовою діяльністю. Межі працездатного віку визначаються законодавством у кожній країні. В Україні вони складають 16-59 років для чоловіків та 16-54 роки для жінок. Для окремих категорій працівників верхні межі знижуються ( наприклад, шахтарям до 55 років, дояркам - 50 років). В більшості країн світу

працездатний вік завершується значно пізніше. Так, в Скандинавських країнах він закінчується в 65 років як для чоловіків, так і для жінок.

Таблиця 2.4.

Варіанти класифікації населення в економіці праці

Все населення України, 100%			
Поділ за методикою МОП			
Економічно активне населення (всі, хто працює або активно шукає роботу)		Економічно неактивне населення	Населення молодше 15 ти старше 70-ти років
зайняті	безробітні		
Поділ за традиційною методикою			
Трудові ресурси (працездатне населення в працездатному віці + працюючі підлітки + працюючі інваліди + працюючі пенсіонери - непрацюючі пільгові пенсіонери)		Населення, що не належить до трудових ресурсів (діти та непрацюючі пенсіонери, в тому числі підлітки, інваліди)	

Зауважимо, що в Україні за останні роки склалася несприятлива тенденція, яка визначається скороченням частки населення молодшого від працездатного і працездатного віку і збільшенням частки населення старшого працездатного віку.

*До трудових ресурсів належать:*

– працездатне населення в працездатному віці, крім працюючих інвалідів 1-ї і 2-ї груп та непрацюючих осіб, які одержують пенсію на пільгових умовах (жінки, що народили п'ять і більше дітей і виховують їх до восьми років, а також особи, які вийшли на пенсію раніше у зв'язку з тяжкими і шкідливими умовами праці);

– працюючі особи пенсійного віку;

– працюючі особи віком до 16 років;

Згідно з українським законодавством на роботу можна приймати у вільний від навчання час на неповний робочий день учнів загальноосвітніх шкіл, професійно-технічних і середніх спеціальних закладів у разі досягнення ними 15-річного віку за згодою одного з батьків або особи, яка їх замінює, за умови виконання легкої праці.

В кількісному визначенні поняття «трудові ресурси» складаються з населенням в працездатному віці, крім непрацюючих інвалідів та пільгових пенсіонерів, і працюючих в економіці країни осіб молодших та старших працездатного віку.

Таблиця 2.5

## Чисельність та склад економічного активного населення України

Поняття і показники	Рік					
	2000		2005		2007	
	тис. осіб	%	тис. осіб	%	тис. осіб	%
<b>Все населення у віці 15-70 років</b>	<b>36149,2</b>	<b>100</b>	<b>35840,5</b>	<b>100</b>	<b>25634,3</b>	<b>100</b>
<b>Економічно активне населення</b>	<b>22830,8</b>	<b>63,2</b>	<b>22280,8</b>	<b>62,2</b>	<b>22322,3</b>	<b>62,6</b>
працездатного віку	21150,7	58,5	20481,7	57,2	20606,2	57,8
старше працездатного віку	1680,1	4,7	1799,1	5,0	1716,1	4,8
<b>Зайняті</b>	<b>20175,0</b>	<b>55,9</b>	<b>20680</b>	<b>57,7</b>	<b>20904,7</b>	<b>58,7</b>
працездатного віку	18520,7	51,3	18886,5	52,7	19189,5	53,9
старше працездатного віку	1654,3	4,6	1793,5	5,0	1715,2	4,8
<b>Безробітні</b>	<b>2655,8</b>	<b>7,3</b>	<b>1600,8</b>	<b>4,5</b>	<b>1417,6</b>	<b>4,0</b>
працездатного віку	2630,0	7,23	1595,2	4,48	1416,7	4,0
старше працездатного віку	25,8	0,07	5,6	0,02	0,9	-
<b>Економічно неактивне населення</b>	<b>13318,4</b>	<b>36,8</b>	<b>13559,7</b>	<b>37,8</b>	<b>13312,0</b>	<b>37,4</b>
працездатного віку	7562,4	20,9	8410,3	23,5	8144,8	22,9
старше працездатного віку	5756,0	15,9	5149,4	14,3	5167,2	14,5

Чисельність трудових ресурсів ( $Ч_{т.р}$ ) визначається:

$$Ч_{т.р} = Ч_{пр.н} - Ч_{н.ін} - Ч_{п.п} + Ч_{ст.в.} + Ч_{п.пл},$$

де:  $Ч_{пр.н}$  – населення у працездатному віці, всього;

$Ч_{н.ін}$  – непрацюючі та інваліди I і II груп у працездатному віці;

$Ч_{п.п}$  – особи працездатному віку, які одержують пенсії на пільгових умовах;

$Ч_{ст.в.}$  – працюючі особи старшого віку (пенсіонери за віком);

$Ч_{п.пл}$  – працюючі підлітки.

Таким чином, в економічній літературі використовують різні поняття для означення людських ресурсів.

Поняття «трудові ресурси» ширше, ніж поняття «економічно активне населення», оскільки включає ще й працездатних непрацюючих людей та тих, що стаціонарно навчаються. Реально поняття «трудові ресурси» означає кількість населення, яке можна примусити працювати, тобто яке фізично здатне працювати. Поняття ж «економічно активне населення» – це та реальна частина трудових ресурсів, що добровільно працює або хоче працювати. Оскільки Україна обрала курс на побудову вільного демократичного суспільства, і в її конституції проголошена заборона примусової праці, поняття «трудові ресурси» поступово втрачає своє економічне значення. Адже ресурсами можна називати лише реальні джерела задоволення потреби (в даному випадку – потреби в робочій силі). Реальними ж людськими ресурсами для праці є економічно активне або трудоактивне населення, що визнано на міжнародному рівні. В той же час поняття «трудові ресурси» має право на існування, оскільки показує максимально можливу в екстремальних умовах кількість трудоактивного населення.

**Відтворення ресурсів для праці** – це процес постійного і безперервного поновлення кількісних і якісних характеристик економічно активного населення [7].

Процес відтворення ресурсів для праці поділяється на окремі фази: *фаза формування, фаза розподілу й перерозподілу і фаза використання.*

**Фаза формування** включає:

– природне відтворення, тобто народження людей та досягнення ними працездатного віку;

– відтворення фізичної та духовної здатності до праці у працівника;

– одержання людьми освіти, спеціальності й певної трудової



кваліфікації.

Мета цієї фази – найповніше задоволення потреб суспільства у високоосвічених та кваліфікованих працівниках, які здатні забезпечити функціонування усіх сфер суспільного життя.

**Фаза розподілу й перерозподілу** робочої сили характеризується розподілом її за видами робіт, родом діяльності, а також по організаціях, підприємствах, районах і регіонах країни, а також відповідно до статі, віку, рівня освіти і здоров'я. У системі ринкової економіки ця фаза забезпечується функціонуванням ринку праці.

Перерозподіл робочої сили здійснюється у вигляді її руху відповідно до попиту і пропозиції на ринку праці.

Мета фази – забезпечення найефективнішої зайнятості працездатного населення, оптимального розподілу та перерозподілу кваліфікованої робочої сили між галузями суспільного виробництва, а також між галузями світового господарства та різними регіонами.

**Фаза використання** полягає у використанні економічно активного населення на підприємствах, в організаціях і економіці загалом. На цій фазі основна проблема полягає в забезпеченні зайнятості населення і в ефективному використанні працівників.

Усі фази органічно пов'язані між собою.

Розрізняють екстенсивний та інтенсивний типи відтворення ресурсів для праці.

Типи відтворення ресурсів для праці порівняно з типами відтворення населення мають різне смислове значення.

**Екстенсивний** тип відтворення ресурсів для праці означає зміну їхньої чисельності без зміни якісних характеристик економічно активного населення.

**Інтенсивний тип відтворення** пов'язаний із зміною якості людських ресурсів: зростанням освітнього рівня кваліфікації, покращення здоров'я та розумових здібностей тощо, що означає нарощення трудового потенціалу.

Екстенсивний та інтенсивний типи відтворення взаємно доповнюють один одного.

Важливе значення для раціонального формування і розподілу трудових ресурсів має розроблення системи їх балансів. Основним інструментом планування трудових ресурсів є система балансів.

**Балансовий метод** - це встановлення динамічної рівноваги між потребами економіки в трудових ресурсах та їх наявністю. Для визначення кількісних і якісних характеристик різних сторін відтворення трудового потенціалу застосовується система взаємопов'язаних балансів та балансових розрахунків.

**Система балансів** трудових ресурсів включає такі види:

- зведений баланс робочих місць і трудових ресурсів (звітний і плановий);
- баланс розрахунку додаткової потреби в робітниках і службовцях та джерел її забезпечення;
- балансовий розрахунок потреби в підготовці кваліфікованих робітників;
- балансовий розрахунок залучення молоді до навчання і розподіл її після завершення навчання;
- балансові розрахунки потреби спеціалістах, міжгалузевий баланс затрат праці.

Система балансів і балансових розрахунків розробляється по окремих регіонах і в цілому по державі. При цьому необхідно враховувати кон'юнктуру ринку праці; динаміку й структуру робочих місць у плановому періоді; зміну демографічної структури населення; напрями та масштаби міграційних процесів; динаміку чисельності й структуру зайнятості населення працездатного віку; ефективність використання трудових ресурсів; джерела і масштаби формування професійно-кваліфікаційної структури працівників; темпи зростання продуктивності праці тощо.

**Баланс трудових ресурсів** являє собою систему взаємозв'язаних показників, які характеризують формування та розподіл трудових ресурсів. Він складається з двох частин: ресурсної (трудові ресурси) і розподільної (розподіл трудових ресурсів) та чотирьох розділів (табл.2.6):

- населення;
- трудові ресурси;
- розподіл трудових ресурсів;
- розподіл зайнятих за сферами і галузями народного господарства.

Інформаційною базою для розрахунку першого та другого розділів балансу слугують прогнози чисельності населення та його складу. Чисельність населення у працездатному віці та працюючих пенсіонерів визначається виходячи з статевовікової структури населення та даних звітів, балансів трудових ресурсів. Чисельність інвалідів і осіб, які одержують пенсії на пільгових умовах, визначають виходячи з тенденцій, що склалися за останні роки. Прогноз чисельності трудових ресурсів визначають, як чисельність населення у працездатному віці, зменшену на чисельність непрацюючих інвалідів та осіб, які отримують пенсії на пільгових умовах, і збільшену на чисельність працюючих пенсіонерів та підлітків віком до 16 років.

## Зведений баланс трудових ресурсів

Показники	Звіт	Оцінка	Прогноз
I. Населення			
II. Трудові ресурси - всього в тому числі: - працездатне населення в працездатному віці, - працюючі особи старшого віку, - працюючі підлітки до 16 років.			
III. Розподіл трудових ресурсів			
I. Зайнято в трудовому господарстві - всього в тому числі: - працівників державних, громадських підприємств, установ та організацій (враховуючи споживчу кооперацію), - селяни зайняті в суспільному господарстві; - особи, зайняті у селянському фермерському господарстві; - особи, зайняті у кооперативах та малих підприємствах (без сумісників); - особи, зайняті індивідуальною трудовою діяльністю; - особи, зайняті у особистому підсобному господарстві - інші			
2. Учні працездатного віку, які навчаються з відривом від виробництва - всього з них ті, що - проходять професійну перепідготовку і підвищення кваліфікації			
3. Служителі релігійних громад			
4. Працездатне населення у працездатному віці, зайняте у домашньому господарстві – всього в тому числі: - особи яким потрібна робота. Довідково: чисельність працівників, які працюють в кооперативах та малих підприємствах за сумісництвом			
IV. Розподіл зайнятих за сферами і галузями народного господарства - всього в тому числі:			
1. У галузях сфери матеріального виробництва З них: -у промисловості: -у будівництві -у сільському господарстві -у лісовому господарстві - транспорті - у зв'язку і в галузі обслуговування виробництва - у торгівлі, громадському харчуванні -матеріально-технічному постачанні, заготівлі, збуті -в інформаційно-обчислювальному обслуговуванні -в інших галузях матеріального виробництва			

Показники	Звіт	Оцінка	Прогноз
<b>2. У галузях невиробничої сфери:</b>			
-в освіті, культурі та мистецтві -у науці і науковому обслуговуванні -в охороні здоров'я, фізичній культурі і соціальному забезпеченні -у житловому та комунальному господарстві і невиробничих видах побутового обслуговування населення -в апараті органів державного управління, органах управління кооперативних і громадських організацій -в кредитних і страхових установах			

Розподіл трудових ресурсів за видами зайнятості певною мірою характеризує тенденція, що складається у процесі їх відтворення за умов формування ринкових відносин. Особливу увагу при прогнозі розподілу трудових ресурсів надають зайнятості у народному господарстві.

Розділ, який характеризує розподіл зайнятих за сферами і галузями народного господарства є заключним. Головною пропорцією в ньому є співвідношення чисельності зайнятих у матеріальному виробництві і в галузях невиробничої сфери. При визначенні пріоритетів у розвитку економіки слід дотримуватись такого співвідношення між матеріальною і невиробничою сферами, яке забезпечувало б у перспективі ефективну зайнятість населення знижуючи рівень безробіття.

У сучасних умовах формування ринкових відносин існує невідповідність між наявністю ресурсів та потребою в них, що визначає необхідність вироблення додаткових заходів щодо інтенсифікації суспільного виробництва, підвищення продуктивності праці тощо.

### **Показники та критерії ефективності використання трудових ресурсів:**

В умовах ринкової економіки і демократизації суспільства значно зростає значення науково обґрунтованих критеріїв та системи показників ефективності використання трудових ресурсів, наведені у таблиці 2.7 і 2.8 [57].

Система оцінки використання трудових ресурсів відрізняються на різних рівнях управління. На макрорівні в якості таких виступають:

- рівень життя населення та позитивні зміни в соціальній сфері;
- зростання темпів росту національного доходу в розрахунку на одного працездатного;

- збалансованість виробництва за трудовим фактором як найважливіша вимога забезпечення раціональної зайнятості населення;

–рівень економічної активності населення (відношення чисельності трудових ресурсів до чисельності дорослого населення);

–рівень зайнятості (відношення кількості зайнятих до чисельності населення, старшого 15 років).

Перші два показника характеризуються змінами таких показників: національний дохід на одну людину і реальні доходи на одну людину. Вони відображають кінцеві результати трудової діяльності членів суспільства.

Збалансованість трудових ресурсів з основними виробничими фондами та робочими місцями в кількісному та якісному виразі можна характеризувати за допомогою наступних показників:

–нестача або надлишок фактичної кількості працівників у порівнянні із передбаченою потребою і взагалі за основними професіями;

–відхилення (у той чи інший бік) розряду робітників від тарифікації виконуваних робіт;

–міра відповідності масштабів та структури підготовки кваліфікованих працівників для галузей народного господарства, додаткової потреби у них;

–рівень укомплектованості робочих місць робочою силою з урахуванням змінності роботи підприємства.

Оцінку використання трудових ресурсів за вказаними показниками необхідно доповнювати характеристикою впливу на їх рівень сукупності виробничо-технічних, структурних, демографічних, соціально-економічних факторів. При цьому такий аналіз можна здійснювати на різних структурних рівнях: місцевому та регіональному, галузевому і народногосподарському.

До числа показників, які характеризують використання робочої сили на рівні підприємства, належать:

–продуктивність праці;

–рівень використання фонду робочого часу;

–стан дисципліни та плинності кадрів;

–кількість і питома вага працівників, зайнятих ручною працею;

–якісна відповідність працюючих вимогам виробництва та зайнятим посадам;

–відносна та абсолютна кількість працівників, вивільнених з виробництва.

Під вивільненням робочої сили розуміється зменшення кількості працівників на тих чи інших ділянках виробництва внаслідок впровадження нових технологій, покращення організації виробництва, праці та управління.

Таблиця 2.7

**Система критеріїв оцінки використання трудових  
ресурсів за рівнями управління**

Рівень застосування критерію	Визначення критерію
Народногосподарські критерії ефективності використання трудових ресурсів	Максимізація продуктивності суспільної праці. Максимізація частки приросту національного доходу за рахунок зростання продуктивності суспільної праці
Регіональні критерії ефективності використання трудових ресурсів регіону	Максимізація продуктивності суспільної праці у промисловості регіону Максимізація частки приросту обсягу продукції та послуг за рахунок зростання продуктивності суспільної праці у промисловості регіону
Локальні (на підприємствах) критерії ефективності використання робочої сили	Максимізація продуктивності праці Максимізація частки приросту чистої продукції за рахунок зростання продуктивності праці. Скорочення частки живої праці в обсязі чистої продукції. Економія робочого часу

Таблиця 2.8

**Основні показники використання трудових ресурсів**

Рівень управління	Показники
Галузевий (об'єднання, підприємства, фірми)	Темпи зростання продуктивності праці. Частка приросту продукції за рахунок підвищення продуктивності праці. Частка приросту продуктивності праці за рахунок підвищення технічного рівня виробництва. Питома вага чисельності робітників, зайнятих ручною працею. Економія живої праці різних працівників (у порівнянні з умовами базисного року)
Регіональний	Темпи зростання продуктивності суспільної праці. Частка приросту обсягу продукції та послуг за рахунок підвищення продуктивності праці Частка приросту продуктивності праці за рахунок підвищення технічного рівня виробництва Питома вага чисельності робітників, зайнятих ручною працею Коефіцієнт зайнятості Показник ефективності використання трудових ресурсів, зайнятих у суспільному виробництві Коефіцієнт трудової активності Коефіцієнт виробничої активності

Основою вивільнення робочої сили є підвищення продуктивності праці, більш ефективне використання трудових ресурсів.

Вивільнення робочої сили може бути двох видів: відносне та абсолютне.

Відносне (умовне) вивільнення працівників відповідає економії витрат живої праці в розрахунку на одиницю продукції (робіт) та визначається:

$$\mathcal{C} = \mathcal{C}_6 \cdot \frac{K}{100} - \mathcal{C}_n$$

де:  $\mathcal{C}$  – кількість відносно вивільнених працівників;

$\mathcal{C}_6$  - кількість працівників у базовому періоді, осіб;

$K$  - темп зростання обсягів продукції (робіт) у наступному періоді, %;

$\mathcal{C}_n$  – кількість працівників осіб, з урахуванням проведених (намічених до проведення) організаційно-технічних заходів, осіб.

Абсолютне вивільнення робітників означає реальне зменшення чисельності персоналу на тих чи інших ділянках виробництва.

Показники результативності, якості і складності праці характеризують найбільш суттєві результати трудової діяльності. До них належать:

– продуктивність праці;

– співвідношення темпів зростання продуктивності праці та заробітної плати;

– середньорічна заробітна плата працівників;

– загальні втрати робочого часу в розрахунку на одного працівника;

– плинність кадрів.

Розмір та динаміка середньорічної заробітної плати характеризують грошовий еквівалент вартості робочої сили і відповідно рівень життя працівників. Якість праці характеризують такі показники:

– соціально-психологічний клімат у колективі;

– наявність робочої атмосфери;

– дизайн робочого місця та ергономіка;

Таким чином, наведена система показників дозволяє оцінити ефективність використання трудових ресурсів на різних рівнях економіки.

#### **2.4. Трудовий потенціал суспільства**

Ефективність використання трудових ресурсів, їх чисельність та динаміка впливають на характер розвитку виробництва (інтенсивний чи екстенсивний тип розвитку), скорочення приросту трудових ресурсів збільшує залежність економічного зростання від підвищення

продуктивності праці на базі науково-технічного прогресу та створення високоефективного трудового потенціалу.

**Трудовий потенціал** – це інтегральна оцінка кількісних та якісних характеристик, здібностей і можливостей економічно активного населення, які реалізуються в межах і під впливом існуючої системи відносин.

У загальному вигляді трудовий потенціал характеризує певні можливості, які можуть бути використані для досягнення конкретної цілі. У ринкових умовах трудовий потенціал як економічна форма втілення людського фактору виробництва, реалізується в різних формах власності.

Якісна характеристика трудового потенціалу формується залежно від потреб виробництва, кон'юнктури ринку праці, системи соціально-економічних відносин.

Трудовий потенціал залежить від демографічних, професійно-кваліфікаційних, соціально-економічних факторів. Він складається з багатьох компонентів: здоров'я; освіта; моральність, мотивованість і вміння працювати в колективі; творчий потенціал; активність; організованість; професіоналізм; ресурси робочого часу.

Показники, що характеризують ці компоненти, наведені в табл. 2.10. Вони можуть відноситися як до окремої людини, так і до різних колективів, у тому числі до персоналу підприємства і населенню країни в цілому [40].

Розрізняють трудовий потенціал окремої людини, підприємства, території, суспільства.

**Трудовий потенціал працівника** – це його можлива трудова дієздатність, його ресурсні можливості у сфері праці, які формуються на основі природних даних (здібностей), утворення, виховання і життєвого досвіду.

У трудовому потенціалі працівника можна виділити такі компоненти:

– *психофізіологічний потенціал*, якій визначається такими характеристиками, як здатність і схильність людини, стан її здоров'я, працездатність, тип нервової системи та ін;

– *кваліфікаційний потенціал*; який визначається обсягом, глибиною і різнобічністю загальних і спеціальних знань, трудовими навичками і вміннями, що обумовлюють здатність працівника до праці визначеного змісту і складності;

– *особистий потенціал* характеризується рівнем громадської свідомості і соціальної зрілості, ступенем засвоєння працівником норм становлення до праці, ціннісної орієнтації, інтересами, потребою у сфері праці.



Трудовий потенціал працівника залежить від ступеня взаємного узгодження розвитку психофізіологічного, кваліфікаційного й особистісного потенціалів.

**Трудовий потенціал підприємства** являє собою сукупну кваліфікацію та професійні здібності всіх працівників підприємства, а також досягнення підприємства в ефективній організації праці та розвитку персоналу.

*Структура трудового потенціалу* підприємства являє собою співвідношення різних демографічних, соціальних, функціональних, професійних та інших характеристик груп працівників і відносин між ними.

*У трудовому потенціалі підприємства* можна виділити такі компоненти: кадровий, професійний, кваліфікаційний і організаційний.

*Кадрова складова* включає: кваліфікаційний потенціал (професійні знання, уміння і навички) і освітній потенціал (пізнавальні здібності).

*Професійна структура* колективу пов'язана зі змінами в змісті праці під впливом науково-технічного прогресу.

*Кваліфікаційна структура* визначається якісними змінами в трудовому потенціалі (зростання умінь, знань, навичок) і відбиває, насамперед, зміни в його особистій складовій.

*Організаційна складова* трудового потенціалу підприємства включає високу організацію і культуру праці.

**Трудовий потенціал суспільства** характеризує повну потенціальну сукупну здатність до суспільно корисної діяльності працездатного населення. Це конкретна форма матеріалізації людського фактора, показник рівня розвитку і межі творчої активності працюючих.

Величина трудового потенціалу суспільства визначається комплексом кількісних та якісних узагальнених показників.

*У кількісному* відношенні трудовий потенціал суспільства характеризує можливості суспільства із залученням до суспільної праці населення, ресурси робочого часу. Вони оцінюються кількістю працездатного населення, його статево-віковою структурою з урахуванням середньої тривалості майбутнього життя у працездатному віці (фонди часу життєдіяльності працюючих), кількістю і часткою зайнятих, рівнем безробіття, кількістю відпрацьованих людино-днів за рік тощо.

*У якісному* відношенні трудовий потенціал суспільства характеризують реальні можливості з реалізації через участь у суспільно-корисній праці особистих здібностей і якостей: знань, умінь і навичок.

## Показники характеристик трудового потенціалу

Компоненти трудового потенціалу	Об'єкти потенціалу і відповідні їм показниками		
	Людина	Підприємство	Суспільство
Здоров'я	Працездатність. Час відсутності на роботі через хворобу	Витрати працівником часу через хвороби і травми. Витрати на забезпечення здоров'я персоналу	Середня тривалість життя. Витрати на охорону здоров'я. Смертність за віком
Моральність	Відношення до оточуючих	Відносини між співробітниками. Витрати від конфліктів, шахрайство	Ставлення до інвалідів, дітей, людей похилого віку. Злочинність, соціальна напруженість
Творчий потенціал	Творчі здібності	Кількість винаходів, патентів, раціональних пропозицій, нових виробів на одного працюючого. Заповзятливість	Доходи від авторських прав. Кількість патентів і міжнародних премій на одного жителя країни. Темпи технічного прогресу
Активність	Прагнення до реалізації здібностей		
Організованість і асертивність	Акуратність, раціональність, дисциплінованість, обов'язковість порядність, доброзичливість	Втрати від порушення дисципліни. Чистота. Ретельність. Ефективне співробітництво.	Якість законодавства. Якість доріг і транспорту. Дотримання договорів і законів
Освіта	Знання. Кількість років навчання в школі і вищому навчальному закладі	Частка фахівців з вищою і середньою освітою у загальній чисельності тих, що працюють. Витрати на підвищення кваліфікації персоналу.	Середня кількість років навчання у школі і ВНЗ. Частка витрат на освіту в Державному бюджеті
Професіоналізм	Уміння. Рівень кваліфікації	Якість продукції. Витрати від браку	Доходи від експорту. Втрати від аварій
Ресурси робочого часу	Час зайнятості впродовж року	Кількість працівників. Кількість годин роботи за рік одного працівника	Працездатне населення. Кількість зайнятих. Рівень безробіття. Кількість годин зайнятості за рік

Якість трудового потенціалу є похідним від рівня розвитку продуктивних сил, стану здоров'я населення, змісту загальної і фахової освіти, професійної підготовки, морального виховання, що відбивають цілі, кінцеву спрямованість і соціально-економічні умови формування особистості.

*Здоров'я* населення країни характеризується середньою тривалістю життя, часткою інвалідів, смертністю за віковими групами в залежності від різних причин, розміром та часткою витрат на охорону здоров'я тощо.

*Моральність* суспільства визначається його релігійністю, відношенням до інвалідів, дітей, людей похилого віку, показниками соціальної напруги, злочинності тощо.

*Творчий потенціал і активність* проявляються темпами науково-технічного прогресу в країні, доходами від авторських прав, кількістю патентів та міжнародних премій на одного жителя країни.

*Організованість* на рівні суспільства можна оцінити якістю і стабільністю законодавства, обов'язковістю дотримання договорів і законів, якістю доріг, транспортного забезпечення тощо.

*Рівень освіти* населення характеризується середньою кількістю років навчання в розрахунку на одну людину, часткою витрат на освіту в державному бюджеті, доступністю різних рівнів освіти тощо.

*Ресурси робочого часу* оцінюють кількістю працездатного населення, кількістю і часткою зайнятих, рівнем безробіття, кількістю відпрацьованих людино-днів за рік тощо.

На початку 90-х років виникли нові підходи до розуміння та оцінки трудового потенціала суспільства. Закономірним результатом розвитку світової економічної та філософської думки стала концепція людського капіталу.

**Людським капіталом** називають сформований або розвинений в результаті інвестицій накопичений людьми (людиною) певний запас здоров'я, знань, навичок, здібностей, мотивації, та інших продуктивних якостей, який цілеспрямовано використовується в тій чи іншій сфері економічної діяльності, сприяє зростанню продуктивності праці й завдяки цьому впливає на зростання доходів (заробітків) його власника [7].

Теорія людського капіталу досліджує залежність доходів працівника, сім'ї, підприємства, суспільства від знань, навичок та природних здібностей людей.

В 1990 році в межах Програми розвитку ООН (ПРООН) з'явилася концепція «людського розвитку» або «розвитку людського потенціалу».

Концепція «людського розвитку» передбачає створення в суспільстві можливостей для формування і реалізації трудового та творчого потенціалів особистості з метою забезпечення економічного та соціального розвитку держави.

З 1990 року ПРООН для комплексної оцінки соціально-економічного розвитку країн застосувала Індекс людського розвитку (ІЛР).

**Індекс людського розвитку (ІЛР)** – це інтегральний показник, що має такі складові:

- тривалість життя населення;
- рівень освіти населення;
- валовий внутрішній продукт на душу населення (ВВП).

Ці показники співвідносяться з найвищими світовими рівнями цих показників.

Національний дохід або ВВП обчислюється в так званих доларах паритету купівельної спроможності (ПКС), тривалість життя – у роках, рівень освіти – роками навчання і грамотність дорослого населення – у відсотках.

Для кожного показника встановлені такі граничні значення:

- тривалість життя – 28-85 років;
- рівень освіти – 0-100 % (кількість років, які провів в режимі навчання після 15 років «пересічний громадянин»);
- ВВП від 200 до 4000 доларів США.

Низьким при цьому вважається ІЛР, менший за 0,5; середнім - від 0,51 до 0,79; високим – 0,9 – 0,1.

Розробка концепції людського розвитку дозволяє сформулювати якісно новий, перспективний підхід до розуміння суспільного прогресу. Цей підхід зорієнтований на людину, на розширення можливостей її життєвого вибору. На основі концепції людського розвитку пропонується реальна система заходів, що базується на справедливішому розподілі виробничих активів і доходів, орієнтується на розширення можливостей розвитку здібностей і задоволення потреб людей, їхню активну участь в житті суспільства.

## **2.5. Система управління персоналом**

Управління персоналом – це багатогранний і складний процес, який характеризується своїми специфічними особливостями та закономірностями. Управлінню персоналом властива системність і завершеність на основі комплексного вирішення проблем його відтворення на рівні підприємства.

**Персонал підприємства** – це сукупність постійних працівників, що отримали професійну підготовку та або мають досвід практичної

діяльності.

В структуру управління персоналом входять також керівники, спеціалісти, службовці, робітники.

*Керівники* – це працівники, що займають посади керівників підприємств та їхніх структурних підрозділів. До них належать директори (генеральні директори), начальники, завідувачі, керуючі виконанням робіт, майстри на підприємствах, у структурних одиницях та підрозділах, головні спеціалісти (головний бухгалтер, головний економіст, головний інженер, головний механік тощо), а також заступники перелічених керівників.

*Спеціалістами* вважаються працівники, що виконують спеціальні інженерно-технічні, економічні та інші роботи: інженери, економісти, бухгалтери, нормувальники, адміністратори, юрисконсульти, соціологи тощо.

*Службовці* – це працівники, що здійснюють підготовку та оформлення документації, облік та контроль, господарське обслуговування (тобто виконують суто технічну роботу), зокрема – діловоди, обліковці, архіваріуси, агенти, креслярі, секретарі, друкарки, стенографісти тощо.

*Робітники* – це персонал, безпосередньо зайнятий у процесі створення матеріальних цінностей, а також зайнятий ремонтом, переміщенням вантажів, перевезенням пасажирів, наданням матеріальних послуг та ін., окрім того, до складу робітників включають двірників, прибиральниць, охоронців, гардеробників.

В аналітичних цілях усіх робітників можна поділити на *основних* – тих, що безпосередньо беруть участь у процесі створення продукції, та *допоміжних* – тих, які виконують функції обслуговування основного виробництва.

Важливим напрямом класифікації персоналу підприємства є розподіл за професіями та спеціальностями.

**Професія** – це вид трудової діяльності, здійснювання якої потребує відповідного комплексу спеціальних знань та практичних навичок.

**Спеціальність** – це більш-менш вузький різновид трудової діяльності в межах професії.

Професійний склад персоналу підприємства залежить від специфіки діяльності, характеру продукції чи послуг, що надаються, від рівня технічного розвитку.

**Кваліфікація** – це сукупність спеціальних знань та навичок, що визначають ступінь підготовленості працівника до виконання професійних функцій відповідної складності.

За рівнем кваліфікації виділяють наступні групи робітників та виконуваними ними роботи:

– висококваліфіковані – виконують особливо складні та відповідальні роботи (ремонт і наладка складного обладнання, виготовлення меблів тощо);

– кваліфіковані – виконують складні роботи (метало- та деревообробні, ремонтні, слюсарні, будівельні тощо);

– малокваліфіковані – виконують нескладні роботи (апаратурні, деякі складальні, технічний нагляд);

– некваліфіковані – виконують допоміжні та обслуговуючі роботи (вантажники, гардеробники, прибиральники тощо).

Рівень кваліфікації працівників, спеціалістів та службовців характеризується рівнем освіти, досвідом роботи на тій чи іншій посаді.

**Система управління персоналом** – це упорядкована сукупність взаємопов'язаних елементів, які відрізняються функціональними цілями, діють автономно, але спрямовані на досягнення загальної мети.

Система управління персоналом базується на стратегії персонального менеджменту.

**Стратегія персонального менеджменту** – це сукупність принципів підходів щодо реалізації основних завдань кадрового напрямку діяльності організації, які відображають особливості її поточного становища та перспективного розвитку.

Складовими стратегій персонального менеджменту є *довгострокова стратегія управління персоналом та ресурсне забезпечення функціонування системи управління персоналом.*

**Довгострокова стратегія управління персоналом** повинна враховувати технологічний прогрес організації, прискорення інновацій, вкладання інвестицій в підготовку, розвиток персоналу, створення необхідних умов для підвищення якості та ефективного використання персоналу.

**Ресурсне забезпечення системи управління персоналом** включає інформаційне, інструментальне, нормативно-методичне, організаційне та фінансове забезпечення.

*Інформаційне забезпечення* – це сукупність вихідних даних для прийняття управлінських рішень.

*Інструментальне забезпечення* здійснюється за допомогою адміністративних, економічних та соціально-психологічних методів.

*Нормативно-методичне забезпечення* – це сукупність зовнішніх і внутрішніх регламентів, а також інших документів (трудова

законодавство, посадові інструкції, положення про оплату праці, преміювання, внутрішні методичні положення, рекомендації з питань управління персоналом тощо).

*Організаційне забезпечення* – це сукупність вимог і умов, що визначають організаційні аспекти функціонування персонального менеджменту (формалізовані вимоги до конкретних посад, критерії відбору, оцінки персоналу тощо).

*Фінансове забезпечення* – це сукупність витрат на формування, функціонування, розвиток системи управління в цілому і конкретних її елементів (витрати на підбор та відбір персоналу, підготовку та підвищення кваліфікації персоналу тощо).

**Метою управління персоналом** є ефективне використання персоналу, підвищення творчої та організаторської його активності, створення умов для поглиблення знань, кваліфікації, якості робочої сили.

Головними задачами системи управління персоналом є:

– забезпечення потреб підприємства в трудових ресурсах необхідної спеціалізації та відповідних рівнів кваліфікації;

– формування і підтримування комплексу організаційних, економічних, а також соціально-психологічних умов, які сприяють найбільш ефективному виконанню працівниками покладених на них функцій;

– забезпечення необхідного рівня взаємозв'язку між управлінням персоналом та іншими напрямками менеджменту організації.

Управління персоналом забезпечується взаємодією керуючої та керованої системи.

**Керуюча система** – це сукупність органів управління і управлінських працівників з певними масштабами своєї діяльності, компетенцією та специфікою виконуючих функцій. Керуюча система представлена лінійними керівниками, які розробляють комплекс економічних і організаційних заходів щодо відтворення і використання персоналу.

**Керована система** – це система соціально – економічних відносин у процесі відтворення й використання персоналу.

*Управління персоналом ґрунтується на таких принципах:*

– науковість, демократичний централізм, плановірність, єдність, розпорядження;

– поєднання одноосібного і колективного підходів, централізація та децентралізація лінійного, функціонального і цільового управління;

– контроль за виконанням рішення.

– Управління персоналом передбачає виконання певних функцій:

– планування потреби в певних категоріях персоналу;

- набір та відбір персоналу;
- визначення оплати праці;
- професійна орієнтація і адаптація працівників до конкретних умов роботи;
- забезпечення процесу навчання персоналу;
- оцінювання персоналу;
- розвиток персоналу.

*Методами управління персоналом є: економічні, організаційно-розпорядчі, соціально-психологічні.*

До *економічних методів* відносять: прогнозування і планування кадрової роботи, розрахунки балансу робочих місць і трудових ресурсів, визначення основної та додаткової потреби в кадрах і джерел її забезпечення та ін.

*Організаційно-розпорядчі методи* – це різні способи впливу на працівників, що ґрунтуються на використанні установлених організаційних зв'язків, правових положень і норм.

*Соціально-психологічні методи* управління персоналом являють собою конкретні прийоми і способи впливу на процес формування і розвитку трудового колективу і окремих працівників. *Соціальні методи* більшою мірою впливають на весь колектив (соціальне планування, створення оптимального соціально-психологічного клімату та ін.), *психологічні* – на окремих працівників (методи психологічного відбору, оцінювання персоналу тощо).

Управління персоналом повинно повністю узгоджуватись із концепцією розвитку організації і передбачає такі стадії: *формування, використання та стабілізацію.*

*Формування персоналу* охоплює прогнозування структури персоналу, визначення потреб в кадрах, планування, залучення та розміщення персоналу.

*Використання персоналу* включає професійно-кваліфікаційне та посадове просування працівників, поліпшення морально-психологічного клімату, забезпечення робочих місць.

*Стабілізація персоналу* забезпечується врахуванням кваліфікації та персональних навичок з формування банку даних, оцінюванням результатів праці для виявлення потенціалу кожного працівника, навчанням, підвищенням кваліфікації.

**Планування персоналу** є одна із важливих функцій управління персоналом. Планування персоналу полягає в кількісному, якісному, часовому і просторовому визначенні потреби в персоналі, необхідному для досягнення цілей організації. Воно ґрунтується на стратегії розвитку організації, її кадрової політики.



**Метою планування персоналу** є визначення його кількісного та якісного складу, що забезпечує розвиток підприємства, його економічне зростання в коротко-, середньо- та довгостроковий період.

Первісним етапом планування персоналу є планування потреби в ньому, тобто визначення якісної і кількісної потреби в персоналі, що обумовлена економічним станом підприємства.

Потребу в персоналі визначають з урахуванням кон'юнктури ринку, з тим щоб забезпечити ефективне покриття потреби організації в кваліфікованих працівниках, що є передумовою реалізації її цілей.

Планування потреби проводиться за категоріями персоналу: робітники, професіонали, фахівці і технічні службовці. Потреба в працівниках планується окремо для основного і допоміжного виробництв, за професіями, а також виходячи зі складності робіт – за кваліфікацією. Професіонали, фахівці, технічні службовці групуються за видами діяльності відповідно до функцій управління підприємством.

Зіставлення планової потреби і фактичної чисельності працівників дає можливість визначити зміни чисельності за професіями і посадовими групами, що слугує основою для розроблення програм розвитку персоналу. При цьому вакансії використовуються насамперед для ротації персоналу, планування службової кар'єри і професійного росту працівників, розроблення програм перепідготовки і підвищення кваліфікації. Джерелом комплектування вакансій передусім мають бути працівники, які вивільнені з інших видів діяльності та діляниць виробництва.

Планування набору персоналу ґрунтується на прогнозі, на основі якого визначається потреба в заміні або додатковому наборі співробітників.

Етапи процесу відбору:

- попередній відбір;
- аналіз поданих із заявою документів (свідоцтва, біографії, характеристики тощо);
- анкетування;
- співбесіди під час наймання (у довільній чи підготовленій заздалегідь формі);
- тестування, зокрема психологічні тести;
- перевірка інформації про кваліфікацію;
- оцінювання особистості через моделювання типових для відповідного робочого місця ситуацій.

Набір персоналу підприємства здійснюють за рахунок *зовнішніх* та *внутрішніх* джерел.

До *зовнішніх* джерел належать:

- регіональні біржі праці, державні бюро з працевлаштування;
- комерційні кадрові агентства з працевлаштування;
- система контрактів з навчальними закладами різних рівнів;
- оголошення на телебаченні, радіо, в пресі тощо.

До *внутрішніх* джерел набору належать:

- підготовка робітників через учнівство на підприємстві;
- просування по службі своїх працівників;
- перепідготовка своїх працівників;
- інформування колективу працівників про наявні вакансії тощо.

Важливим є планування вивільнення персоналу, що пов'язане з появою надлишку робочої сили порівняно із запланованою потребою в ній.

Використання персоналу являє собою комплекс заходів, спрямованих на забезпечення умов для найефективнішої реалізації трудового потенціалу працівників. Воно повинно відповідати цілям організації, захищати інтереси працівників і забезпечувати дотримання законодавства про працю у процесі роботи.

Рациональне використання персоналу означає насамперед досягнення кількісної та якісної збалансованості робочих місць і працівників, поширення гнучких форм зайнятості, забезпечення умов і організації праці, що сприяють повній реалізації трудового потенціалу працівників.

Для характеристики процесу формування стабільності трудового колективу використовують такі показники:

- показник обороту персоналу;
- коефіцієнт стабільності персоналу;
- коефіцієнт плинності персоналу;
- коефіцієнт змінності персоналу.

Важливим напрямом роботи з персоналом в організації під час залучення кадрів є управління трудовою адаптацією.

*Адаптація* – це оволодіння спеціальністю, а також пристосування працівника до певних соціальних норм організації, установлення таких відносин співробітництва працівника і всього колективу, які сприятимуть забезпеченню ефективної праці, матеріально-побутових і духовних потреб обох сторін.

Адаптація може бути:

- первинна, тобто пристосування молодих кадрів, які не мають досвіду професійної діяльності. Це найчастіше випускники навчальних закладів;
- вторинна, коли працівники мають досвід професійної

діяльності, змінюють об'єкт діяльності або професійну роль.

У сучасних умовах великого значення набуває конкурентоспроможність персоналу, яка є результатом його розвитку. Розвиток персоналу досягається через застосування комплексу заходів, що охоплює професійне навчання, перепідготовку, підвищення кваліфікації кадрів, а також планування кар'єри персоналу організації.

Розвиток персоналу є важливим фактором успішної діяльності підприємства.

Завданням планування розвитку персоналу є визначення майбутніх вимог, що ставляться до робочих місць, а також планування заходів, необхідних для професійного розвитку працівників.

Потреба в розвитку персоналу визначається через порівняння знань і вмінь працівників з майбутніми завданнями і вимогами.

Успішний розвиток персоналу обумовлений трьома факторами: знаннями, можливостями і поведінкою працівників.

Розрізняють дві групи методів формування та активізації знань, можливостей і поведінкових аспектів:

- формування і розвитку кадрового потенціалу;
- розвитку потенціалу кожного співробітника.

До методів формування і розвитку кадрового потенціалу відносять:

- організаційного розвитку, удосконалення організаційних структур;
- поліпшення стилю управління;
- конфліктного менеджменту, що сприяє міжособистісним комунікаціям і створенню сприятливого мікроклімату;
- техніку групової роботи менеджера.

До методів *розвитку потенціалу* кожного співробітника належать методи:

- підготовки і перепідготовки працівників, фахівців, професіоналів і керівників;
- підвищення кваліфікації;
- проведення семінарів, конференцій, групових дискусій.

*Розвиток персоналу* – це сукупність заходів щодо набуття і підвищення кваліфікації працівників, а саме:

- навчання, яке у формі загального і професійного навчання дає необхідні знання, навички і досвід;
- підвищення кваліфікації, тобто поліпшення професійних знань і навичок у зв'язку з розвитком науково-технічного прогресу;
- перекваліфікація, тобто професійна профорієнтація, можливість освоїти нову спеціальність;

– навчання в школі управління і керівництва, що дає необхідні знання і підготовку для призначення на керівну посаду.

Розрізняють два типи професійного навчання:

- загальна (первинна) професійна підготовка;
- підвищення кваліфікації та перепідготовка.

Одним із елементів системи управління персоналом є *планування* трудової кар'єри.

Як свідчить зарубіжний досвід, необхідно планувати ділову кар'єру з моменту прийняття працівника на роботу до моменту його звільнення.

Розрізняють два види кар'єри: *професійну* та *внутрішньо-організаційну*.

*Професійна кар'єра* характеризується тим, що конкретний працівник у процесі свого трудового життя проходить різні стадії розвитку: навчання, вступ на роботу, професійний ріст, підтримання професійних здібностей і, нарешті, вихід на пенсію. Усі ці стадії працівник може пройти послідовно в різних організаціях.

*Внутрішньо-організаційна кар'єра* охоплює послідовну зміну стадій розвитку працівника в одній організації і може бути:

- вертикальною-підняття на вищий ступінь структурної ієрархії;

- горизонтальною-переміщення в іншу функціональну сферу діяльності або виконання певної службової ролі на сходинці, що не має жорсткого формального закріплення в організаційній структурі.

Однією з форм розвитку персоналу, зокрема керівного складу, є створення резерву на заміщення керівних посад і планомірна робота з ним.

**Оцінювання персоналу** – це заплановане, цілеспрямоване порівняння певних характеристик (професійно-кваліфікаційного рівня, ділових якостей, результатів праці) працівників з відповідними параметрами, вимогами, еталонами.

У практиці господарювання застосовуються три основні методи оцінювання персоналу:

- оцінювання за діловими якостями на основі варіантів якостей, які найбільшою мірою відповідають особистості оцінюваного (бальна або не бальна);

- оцінювання за результатами діяльності, зокрема за ступенем виконання установлених завдань з урахуванням їх значущості;

- система тестових методів оцінювання.

Критерії оцінювання персоналу можна згрупувати на:

- *критерії оцінювання результатів роботи*: ефективність,

професійна майстерність, додержання строків; погодинний виробіток; брак; використання робочого часу; уважність; технологічна дисципліна; ритмічність роботи; частота помилок; швидкість розпізнавання помилок тощо;

– *критерії поведінки на робочому місці*: використання робочого часу; структура затрат часу на виконання робочого завдання і культура робочого місця; трудова дисципліна; сумлінність; особиста ініціатива; діловитість; готовність приймати самостійні рішення, підвищувати кваліфікацію; завантаженість роботою, передання професійних знань; готовність допомагати колегам; дбайливе ставлення до засобів виробництва.

Оцінювання ділових якостей працівника здійснюється переважно у формі атестації. Організаційно її проведення оформлюється відповідним наказом по підприємству. Її результати використовуються для прийняття організаційних рішень відносно конкретного працівника.

### **Запитання і завдання для самоперевірки**

1. Які поняття використовуються економічними науками для характеристики людських ресурсів?
2. Чим відрізняється різні типи і режими відтворення населення?
3. Назвіть основні напрямки демографічної політики в Україні.
4. На які категорії підрозділяється населення і що являє собою «економічно активне» і «економічно неактивне» населення?
5. Охарактеризуйте поняття «трудові ресурси». Які категорії населення відносяться до них?
6. Розкрийте зміст та особливості фаз та типів витворення робочої сили.
7. Назвіть показники та критерії ефективності використання трудових ресурсів за різними рівнями управління.
8. Що таке трудовий потенціал? Які складові його обумовлюють.
9. Назвіть основні особливості трудового потенціалу працівника.
10. У чому відмінність трудового потенціалу підприємства від трудового потенціалу суспільства?
11. Розкрийте зміст концепції людського розвитку.
12. Яка мета і завдання управління персоналом?
13. Охарактеризуйте методи управління персоналом.
14. Назвіть основні етапи планування і формування персоналу підприємства.
15. Розкрийте сутність розвитку персоналу.
16. Назвіть основні існуючі системи мотивації та стимулювання праці.

17. Що являє собою оцінювання персоналу?

### **3. СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВІ ВІДНОСИНИ ЯК СИСТЕМА**

3.1. Сутність соціально-трудових відносин, загальна характеристика їх системи.

3.2. Сторони і суб'єкти соціально-трудових відносин.

3.3. Предмет соціально-трудових відносин на різних рівнях.

3.4. Принципи і типи соціально-трудових відносин.

3.5. Формування і розвиток соціально-трудових відносин.

3.6. Соціальна політика та соціальний захист населення.

3.7. Якість трудового життя як результат і показник стану соціально-трудових відносин.

3.8. Регулювання соціально-трудових відносин.

3.9. Регулювання соціально-трудових відносин методами соціального партнерства.

3.10. Міжнародний досвід регулювання соціально-трудових відносин.

#### **3.1. Сутність соціально-трудових відносин, загальна характеристика їх системи**

В будь-якої економічної системи соціально-трудові відносини є найважливішим елементом усього комплексу суспільних відносин, оскільки саме від їх характеру та досконалості безпосередньо залежать якість трудового життя, соціальна злагода у суспільстві, продуктивність праці і, зрештою, соціально-економічний прогрес. Рівень розвитку соціально-трудових відносин свідчить про міру соціалізації відносин між працею та капіталом, рівень демократизації суспільства і соціальної орієнтованості економічної системи, рівня життя населення країни.

Термін «соціально-трудові відносини» ввійшов у науковий обіг і став широко використовуватися відносно недавно. Включення його в систему понять і категорій економіки праці пов'язано з наступним:

– розвитком наукових і прикладних уявлень про роль людей у розвитку економіки, які характеризуються уявленням про людей як спеціальний ресурс («людські ресурси», «трудові ресурси»), про людину як суб'єкт суспільного розвитку («людський фактор, особистий фактор виробництва»), як про суб'єкт економічної діяльності («індивідуум, особистість»). Людина розглядається як багатогранний суб'єкт соціально-трудових відносин;

– проведенням в Україні соціально-економічної реформи, вирішення основних задач якої не можливо без співробітництва усіх

сил суспільства в проведенні погодженої політики в сфері соціально-трудових відносин, формуванні ефективної системи захисту інтересів всіх учасників соціально-трудових відносин;

– становленням соціально-орієнтованої ринкової економіки в нашій країні, її інтеграція зі світовим господарством, формуванням соціально-трудових відносин, механізму їх ефективного регулювання й інтеграцією національної системи соціально-трудових відносин зі системою соціально-трудових відносин, яка визнана світовим співтовариством.

Проблема створення нової концепції соціально-трудових відносин для України має об'єктивні й суб'єктивні причини, які в реальному житті тісно переплетені. Об'єктивними причинами є трансформація суспільно-економічного життя на ринкових засадах, поява нових суб'єктів соціально-трудових відносин, негативні наслідки тривалої економічної кризи. Суб'єктивними причинами є прагнення соціальної злагоди в суспільстві, європейський вибір нашої країни, міжнародні стандарти.

Категорія *соціально-трудові відносини*, на відміну від категорій *виробничі відносини* і *трудові відносини* у їх традиційному розумінні, які пронизані ідеєю класової боротьби, відображає нову соціальну реальність й іншу ідеологію — ідеологію соціальної злагоди і суспільного розвитку на основі високої ефективності виробництва.

**Соціально-трудові відносини (СТВ)** – це комплекс взаємовідносин між найманими працівниками і роботодавцями (суб'єктами і органами, що їх представляють) за участі держави (органів законодавчої і виконавчої влади), які пов'язані з наймом працівників, використанням та оплатою їхньої праці, відтворенням робочої сили і спрямовані на забезпечення соціальної злагоди, високого рівня та якості життя працівників, високої ефективності роботи підприємств [7].

Соціально-трудові відносини охоплюють широке коло питань — від соціально-економічних аспектів майнових відносин до системи організаційно-економічних і правових інститутів, пов'язаних з колективними та індивідуальними переговорами, укладанням договорів і угод, визначенням умов праці, розмірів її оплати, вирішенням трудових конфліктів, участю працівників в управлінні виробництвом тощо.

В формуванні та розвитку системи соціально-трудових відносин виділяють чотири стадії:

- *ранньокapіталістична*, що характеризується повною незахищеністю працівника від свавілля роботодавця;
- *конфронтаційна*, основною ознакою якої є організований

страйковий рух;

– *стадія змагального співробітництва*, для якої характерні динамічний паритет сторін, розуміння їх взаємозалежності;

– *стадія соціального партнерства*, що характеризується орієнтацією на забезпечення оптимального балансу в реалізації інтересів сторін.

На стан трудових відносин активно впливають такі чинники, як структурні зміни в економіці, соціальна політика уряду, науково-технічний прогрес, професійно-кваліфікаційні зміни робочій силі, темпи економічного розвитку, інфляція, гнучкість ринку праці, активність колективних переговорів, ефективність зайнятості, зокрема в державному секторі, тощо.

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 відносина, що відбивають проєкцію фактичних соціально-трудова відносин на інституціональному, законодавчому, нормотворчому рівні.

Структура соціально-трудова відносин досить складна і включає різноманітні параметри, то характеризують систему побудови, дії і регулювання соціально-трудова відносин. Класифікація соціально-трудова відносин наведена на рис.3.1.

Система соціально-трудова відносин характеризується такими складовими: сторони і суб'єкти, механізм, рівні, предмет, принципи і типи соціально-трудова відносин (рис. 3.2).

### **3.2.Сторони і суб'єкти соціально-трудова відносин**

Найважливішими складовими системи соціально-трудова відносин є їх *сторони* і *суб'єкт*. В сучасній економіці і сторонами, і суб'єктами соціально-трудова відносин називають найманих працівників, роботодавців і державу. Однак ці поняття близькі, але не ідентичні. Відмінність між ними полягає в тому, що *сторони* соціально-трудова відносин є носіями первинного права у цих відносинах, а *суб'єкти* можуть володіти як первинними, так і делегованими первинними носіями правами.

Наприклад, найманий працівник як сторона і носій первинного права у соціально-трудова відносинах може реалізовувати свої права та інтереси безпосередньо, укладаючи трудовий контракт з роботодавцем. Разом з тим, наймані працівники можуть утворювати організації і делегувати їм свої права і повноваження, які будуть реалізовувати делеговані найманими працівниками права



на різних рівнях управління (виробничому, галузевому, регіональному чи інших рівнях) як суб'єкти – представники сторони найманих працівників у соціально-трудових відносинах. Отже, кількість сторін соціально-трудових відносин не може бути більшою трьох (наймані працівники, роботодавці й держава), тоді як число суб'єктів цих відносин може бути великим за рахунок носіїв делегованих прав (об'єднань найманих працівників і роботодавців, їхніх представницьких органів, різних державних органів і т. ін.).

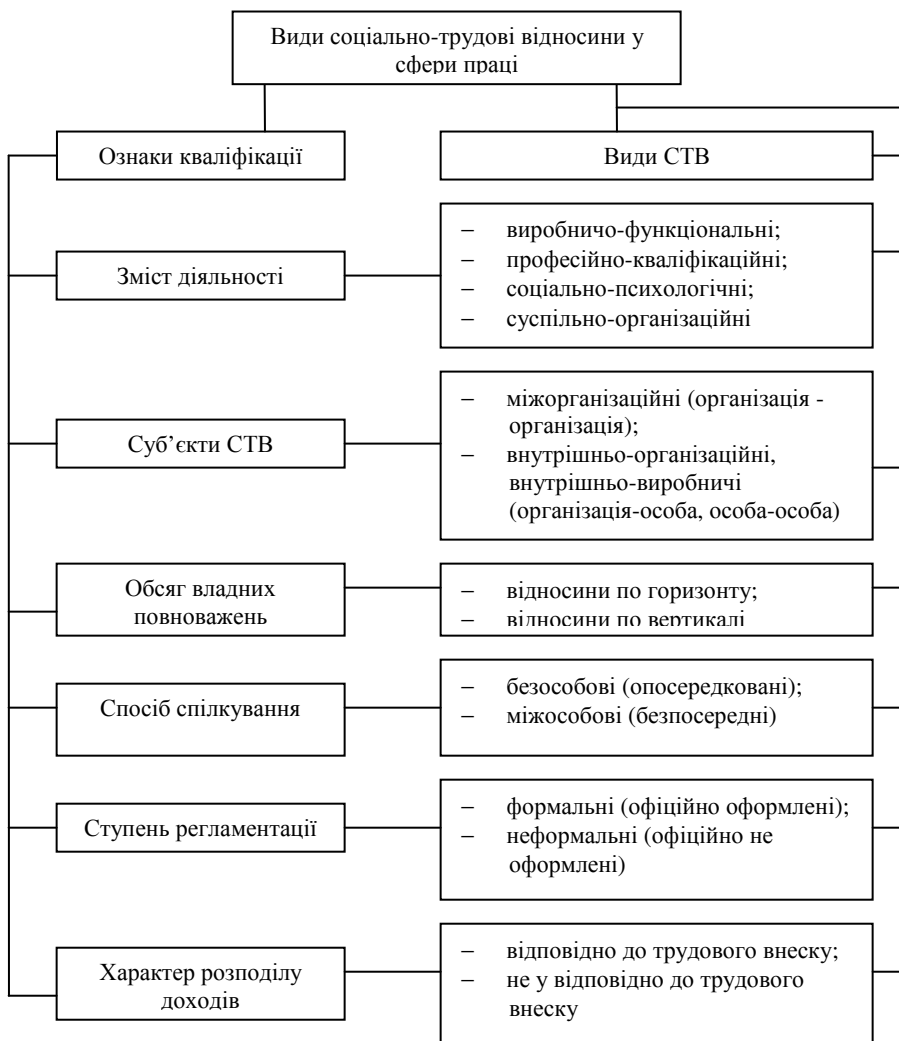


Рис. 3.1. Класифікація соціально-трудових відносин у сфері праці



Рис 3.2. Система соціально-трудові відносини

Вчені в галузі соціально-трудових відносин виділяють принаймні чотири групи суб'єктів соціально-трудових відносин:

– перша – це первинні носії прав та інтересів (наймані працівники, роботодавці, держава, місцеве самоврядування);

– друга – це представницькі організації та їхні органи. Вони є носіями делегованих повноважень (об'єднання роботодавців, професійні спілки, органи влади й управління);

– третя – органи, через які реалізується соціальний діалог (Національна рада соціального партнерства, інші постійні або тимчасові органи в галузях, регіонах, на підприємствах (організаціях);

– четверта – це органи, покликані мінімізувати наслідки можливих конфліктів, попереджувати загострення соціально-трудових відносин (примирні, посередницькі структури, незалежні експерти, арбітри тощо), а також навчальні, інформаційні, консультативні та інші формування.

Суб'єкти соціально-трудових відносин, що належать до перших двох груп, реалізуючі первинні або делеговані їм повноваження, виступають сторонами переговорів, сторонами угоди (договору), сторонами колективного чи індивідуального трудового спору.

Суб'єктами соціально-трудових відносин можуть бути індивіди або їх групи, об'єднані за певною ознакою.

Залежно від сторін, суб'єктів, кількості учасників соціально-трудові відносини можуть бути:

– індивідуальними (окремий працівник взаємодіє з окремим роботодавцем);

– колективними, груповими (взаємодіють об'єднання, групи роботодавців та працівників);

– змішаними (між працівником і державою, між роботодавцем і державою);

– дво-, три- і багатосторонніми.

Суб'єктом соціально-трудових відносин властиві певні характерні риси, які дозволяють ідентифікувати їх як сторони соціально-трудових відносин.

**Найманий працівник** – це громадянин, що уклав індивідуальну трудову угоду з роботодавцем, і відповідно до цієї

угоди набув відповідних прав і обов'язків у трудовій сфері. Це максимально узагальнене поняття. Реально суб'єктом соціально-трудова відносин можуть виступати й окремі індивіди, і групи працівників, організаційно об'єднані за певними ознаками: професійна, посадова, галузева належність, регіон працеприкладання, вік, стать, рівень освіти, стан здоров'я та ін. Ці ознаки визначають специфіку інтересів групи працівників, їхнього становища в соціально-професійній структурі, їхньої конкурентоспроможності на ринку праці тощо.

В той же час є певні спільні характеристики, наявність і міра розвинутості яких у найманих працівників може дати реальне уявлення про сутність і зрілість соціально-трудова відносин. Насамперед, найманий працівник повинен мати готовність і здатність до особистої участі у соціально-трудова відносинах, мати певну думку щодо способів особистої участі в цих відносинах.

Розвинуті соціально-трудова відносини передбачають наявність інститутів, що представляють інтереси найманих працівників і захищають їхні інтереси. Традиційно такими інститутами є професійні спілки.

**Професійні спілки** – це громадські організації, які об'єднують найманих працівників, пов'язаних спільними соціально-економічними інтересами для захисту своїх соціальних, економічних і професійних прав з метою сприяння створенню для людини відповідних умов праці та життя.

Професійні спілки виконують такі функції:

- збереження та підвищення заробітної плати;
- поліпшення умов праці (техніка безпеки та охорони праці);
- забезпечення продуктивної зайнятості;
- збереження робочих місць для членів профспілки;
- забезпечення участі трудящих в управлінні виробництвом

та розподілів виробного продукту.

**Роботодавець** як суб'єкт соціально-трудова відносин відповідно до міжнародної класифікації - це людина, що працює самостійно і постійно наймає для роботи одну або багато осіб. Роботодавець як правило є власником засобів виробництва. У господарській практиці роботодавцем вважається також керівник

підприємства в державному секторі економіки, який наймає працівників за договором, наприклад, директор державного заводу, хоча він сам є найманим працівником у держави і не володіє засобами виробництва.

Роль держави в соціально-трудовах відносинах досліджена багатьма фахівцями (Р. Фрімен, М. Саламон та ін.). Систематизація їхніх поглядів, аналіз практичного досвіду діяльності держави в сфері соціально-трудовах відносин показує, що найчастіше вона виконує такі ролі: законодавця, захисника прав, регулювальника, роботодавця.

Значення **держави** в соціально-трудовах відносинах проявляється у тих функціях, які вона традиційно виконує:

- законотворення, встановлення норм і правил;
- гарантія і захист прав;
- створення робочих місць (держава як роботодавець);
- арбітраж і регулювання;
- примирення сторін, забезпечення злагоди.

Міра реалізації кожної з цих функцій, характер поєднання їх в кожен конкретний момент часу визначається історичними, політичними, економічними умовами розвитку держави. Тому роль держави у соціально-трудовах відносинах може докорінно змінюватися.

Однак, саме держава як суб'єкт соціально-трудовах відносин зацікавлена в ефективній само ідентифікації найманих працівників і роботодавців, оскільки лише соціально активні й відповідальні працівники і роботодавці можуть бути рівноправними партнерами, досягти соціальної злагоди, уникнути екстремізму в трудових відносинах.

### **3.3. Предмет соціально трудових відносин на різних рівнях**

Залежно від особливостей суб'єктів соціально-трудовах відносин та характеристик соціально-економічного простору, в якому функціонують суб'єкти цих відносин, виділяються такі їх рівні. (рис. 3.2)

– *індивідуальний* (працівник – роботодавець, працівник – працівник, роботодавець – роботодавець);

– *мікроекономічний* (рівень підприємства), відносин на якому

можуть мати як індивідуальний (працівник – роботодавець, працівник – працівник), так і комбінований характер (об'єднання працівників – роботодавець);

– *мезоекономічний* рівень (рівень окремих адміністративних територій і галузей). На цьому рівні соціально-трудові відносини мають переважно груповий характер (об'єднання працівників – об'єднання роботодавців), однак можливі й відносини комбінованого характеру (окремий працівник або роботодавець – органи місцевої влади);

– *макроекономічний* (національний) рівень, на якому, крім держави (її представляє уряд), діють багато об'єднань найманих працівників і об'єднань роботодавців. І на цьому рівні можливі відносини комбінованого характеру (окремий працівник або роботодавець – органи центральної влади), але виникають вони тоді, коли певна проблема не вирішується на нижчих рівнях;

– *мегаекономічний* (глобальний, міжнародний) рівень, значення якого зростає в міру глобалізації економіки та суспільного життя загалом. Однак відносини на цьому рівні ще лише формується, зокрема, під егідою Організації Об'єднаних Націй та спеціалізованої установи – Міжнародної організації праці.

Для кожного рівня соціально-трудових відносин характерні свої специфічні предмети цих відносин і взаємозв'язки між ними (рис. 3.2).

На індивідуальному рівні предметом соціально-трудових відносин є конкретні аспекти трудового життя людини, зміст яких залежить як від її індивідуальних характеристик (рівень освіти та етапів життєвого циклу працівника: професійне становлення, активне трудове життя – професійний розвиток, перехід на пенсію.

Відповідно на першому життєвому циклі предметом соціально трудових відносин можуть виступати: трудове самовизначення; профорієнтація; професійна освіта та ін.

На другому етапі визначальну роль у соціально-трудових відносинах відіграватимуть: процедури наймання – звільнення; соціально-професійний розвиток, професійна підготовка і перепідготовка; оцінка праці, її винагорода.

На третьому етапі предметом соціально-трудових відносин може стати ступінь трудової активності.

На *мікроекономічному рівні* предметом соціально-трудо­вих відносин може бути кадрова політика підприємства загалом або її окремі елементи: організація праці, форми й системи її оплати, гарантії зайнятості, компенсаційна система, розвиток персоналу, участь працівників в управлінні та у власності тощо.

На *територіальному рівні* предметом соціально-трудо­вих відносин є такі трудові проблеми: створення нових робочих місць, підтримка місцевих виробників, рівень професійної підготовки працівників, стан соціальної інфраструктури регіону, покращання екологічної ситуації та ін.

На *галузевому рівні* предметом соціально-трудо­вих відносин є питання, специфічні для конкретної галузі: нормування праці, встановлення мінімальних гарантій заробітної плати відповідно до кваліфікації та мінімальних розмірів доплат і надбавок з урахуванням специфіки, умов праці окремих професійних груп і категорій працівників галузі; встановлення мінімальних соціальних гарантій, компенсацій, пільг у сфері праці і зайнятості; умови і охорона праці; житлово-побутове, медичне, культурне обслуговування та ін.

На *національному (макроекономічному) рівні* предметом соціально-трудо­вих відносин є основні принципи і норми реалізації соціально економічної політики і трудових відносин, зокрема щодо гарантій праці й забезпечення продуктивної зайнятості; державного протекціонізму на ринку праці; сприятливих умов підприємницької діяльності; підтримки національного виробника; мінімальних гарантій оплати праці та доходів населення; розміру інших мінімальних соціальних гарантій; соціального страхування; режиму праці й відпочинку; умов та охорони праці, збереження навколишнього природного середовища тощо.

На *міжнародному рівні* предметом соціально-трудо­вих відносин є гарантії та захист прав людини у сфері праці, сприяння колективно-договірному процесу, відвернення соціальних потреб, встановлення і збереження соціальної злагоди.

Усе різноманіття соціально-економічних процесів, що виступають предметом соціально-трудо­вих відносин на всіх рівнях, можна структурувати у такі відносно самостійні предметні блоки:

1. *Соціально-трудові відносини формування й відтворення людського капіталу*: цей блок включає підтримання кваліфікації: професійна орієнтація та самовизначення; здійснення і фінансування первинного професійного навчання та підвищення кваліфікації на підприємствах; розробка взаємоприйнятних кваліфікаційних вимог і стандартів; розподіл доходів від інвестицій в людський капітал тощо; підтримання здоров'я; медичне обслуговування, оздоровлення, відновлення працездатності та ін;

2. *Соціально-трудові відносини забезпечення зайнятості*: сюди відносять такі питання: прийом на роботу і звільнення; соціальні гарантії, зокрема соціального страхування додаткового пенсійного забезпечення; забезпечення повної і продуктивної зайнятості і стимулювання ефективної праці; вирішення індивідуальних і колективних трудових спорів та конфліктів.

3. *Соціально-трудові відносини у сфері безпосереднього докладання праці*. Цей блок включає умови праці, стан виробничого середовища; організація праці й виробництва; нормування праці; захист від нещасних випадків на виробництві та профзахворювань; участь працівників в управлінні виробництвом тощо.

4. *Соціально-трудові відносини, пов'язані з оплатою праці та власністю*. Сюди відносять питання оплати праці (мінімальні гарантії процедури встановлення й захисту, заохочення, компенсації, надбавки, доплати); участь працівників у власності підприємства; матеріальної відповідальності за завдані збитки.

Дана структуризація соціально-трудових відносин дає змогу чітко визначити систему чинників, що обумовлюють ці відносини конкретизувати предмет цих відносин на кожному рівні та методи їх регулювання.

### **3.4. Принципи і типи соціально-трудових відносин**

**Соціально-трудові відносини** залежно від способу їх регулювання, методів розв'язання проблем класифікують за типами. Тип соціально-трудових відносин визначається їх характером, а саме тим, яким конкретно чином приймаються рішення в соціально-трудовій сфері.



Важливу роль у формуванні типів соціально-трудових відносин відіграють принципи рівності чи нерівності прав і можливостей суб'єктів соціально-трудових відносин. Від того, яким чином і якою мірою комбінуються ці базові принципи, залежать конкретний тип соціально-трудових відносин та інші принципи, що його визначають. Пріоритетність конкретних принципів існування соціально-трудових відносин, їхня комбінація в процесі розв'язання проблем у соціально-трудої сфері характеризують тип соціально-трудових відносин. У цьому випадку основою соціально-трудових відносин можуть служити принципи солідарності і субсидіарності, відносини, побудовані за принципом «верховенство-підкорення»; рівноправне партнерство; конфліктне співробітництво, конфліктне суперництво, дискримінація. Відповідно до цих принципів (характеристик) виділяють два полярних типи трудових відносин: патерналізм і соціальне партнерство. Можливі також інші типи соціально-трудових відносин, обумовлені поєднання принципів і методів їх регулювання – солідарність, субсидіарність, конфлікт, дискримінація..

**Солідарність** – ідеал, вироблений людством у процесі його соціально-економічного розвитку, – передбачає спільну відповідальність людей, що базується на особистій відповідальності і згоді, єдності і спільності інтересів. Суть його полягає в тому, що згуртованість дозволяє виявляти й оцінювати однакові інтереси, типові для тієї чи іншої групи людей спільні риси, а також подібний соціальний чи економічний ризик. Це, у свою чергу, створює конструктивну основу для того, щоб спільно захищати свої інтереси, протистояти небезпеці і ризику. Принцип солідарності дозволяє компенсувати монопольну регламентуючу роль держави в розвитку соціально-трудових відносин, стимулюючи прояв особистої ініціативи і відповідальності в кожного учасника соціально-трудових відносин. Однак принцип солідарності може до певної міри втрачати своє значення при розвитку систем захисту (страхування) від можливих екологічних, соціальних і суспільних ризиків, наданих державою.

**Патерналізм** характеризується повною регламентацією соціально-трудових відносин. Патерналізм як тип соціально-трудових відносин може сформуватися і на мікроекономічному рівні (на рівні підприємства, організації, на основі використання

твердої регламентації соціально-трудових відносин). В певних історичних і соціокультурних умовах цей тип соціально-трудових відносин може виявитися високоефективним. Наприклад, про це свідчить досвід внутрішньофірмових соціально-трудових відносин на підприємствах Японії. Однак небезпека побудови соціально-трудових відносин відповідно до цього принципу полягає в обмежені самостійності суб'єктів відносин, у прояві ними пасивності й утриманства в трудовому і громадському житті.

**Субсидіарність** ґрунтується на особистій відповідальності. Однак згідно з цим принципом перевага надається самозахисту ніж допомозі зі сторони, а при можливості перенесення соціальної відповідальності на третю особу, наприклад, на державу, перевага має надаватися «субсидіарній» допомозі. Принцип субсидіарності спрямований на посилення мотивів людей до самовідповідальності і самореалізації і покликаний запобігати перенесенню відповідальності на суспільство. У соціально-трудових відносинах будь-якого суспільства почуття власної гідності, віра в себе і почуття особистої відповідальності громадян необхідно стимулювати, крім того, повинна бути забезпечена можливість їх реалізації.

**Соціальне партнерство** - це такий тип соціально-трудових відносин, що орієнтується на досягнення соціального консенсусу, забезпечення оптимального балансу в реалізації різних, специфічних інтересів суб'єктів (сторін) соціально-трудових відносин, досягнення соціальної стабільності суспільства, його прогресивний соціально-економічний розвиток.

У розвинених країнах із соціальною орієнтацією ринкової економіки переважним типом соціально-трудових відносин є сьогодні соціальне партнерство у формах двопартизму і трипартизму. Слід зазначити, що процес формування соціального партнерства в розвинутих країнах був по суті послідовним переходом від соціально-трудових відносин типу «конфліктного суперництва» до типу «конфліктного співробітництва» при чому обидва типи соціально-трудових відносин передбачають надактивні позиції суб'єктів цих відносин у захисті й реалізації своїх інтересів, що відбилося у розширенні масштабів діяльності профспілок і спілок підприємців аж до міжнародного рівня.

**Конфлікт** узагалі – це зіткнення суб'єктів взаємодії,

викликане протилежною спрямованістю цілей, інтересів, позицій або поглядів. Конфлікт як тип соціально-трудова відносин – граничний випадок загострення суперечностей у трудових відносин.

**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.

Для фахівців з праці дуже важливим є розуміння природи конфлікту, його стану, степені розвитку, а також уміння ефективно розв’язувати конфлікти. Справа в тому, що відповідно до сучасних поглядів конфлікт – це одна із форм соціалізації людини, різновид соціальної взаємодії. Конфлікт визнається неминучим, необхідним і вирішальним фактором соціального розвитку, тому, що він відкриває шлях інноваціям, сприяє формуванню нового рівня взаєморозуміння і співробітництва. Але конфлікт може стати і фактором руйнування соціально-трудова відносин, тому що наслідком його можуть бути зниження якості продукту, продуктивності праці, підвищення рівня плинності тощо. Тому в парі з трудовим конфліктом повинен бути тимчасовим явищем у соціально-трудова відносинах, а згодом, партнерство – постійним.

**Дискримінація** як тип соціально-трудова відносин – це свавільне, необґрунтоване, невинуватене обмеження прав і можливостей суб’єктів цих відносин, що зменшує для них доступ до рівних можливостей на ринку праці. Дискримінації можуть зазнавати різні категорії працівників. Виділяють дискримінацію за статтю, національністю, расою, віком і т.п. Для нашої країни безсумнівно актуальність мають питання рівності можливостей чоловіків і жінок на ринку праці, а також в умовах загострення міжнаціональних відносин дискримінації на національній основі.

### **3.5. Формування і розвиток соціально-трудова відносин**

Формування соціально – трудових відносин у суспільстві відбувається під впливом величезної кількості факторів, значущість

яких обумовлюється історичним, економічним, соціокультурним і політичним контекстом. До основних факторів можна віднести: особливості соціальної політики; глобалізацію економіки; розвиток суспільної праці і виробництва.

**Соціальна політика.** Соціально – економічна концепція розвитку будь – якого суспільства містить у собі механізм формування і регулювання соціально-трудова відносин як найважливіший елемент соціальної політики. При цьому *соціальна політика* розуміється як стратегічний соціально-економічний напрямок, обраний урядом країни для всебічного розвитку громадян, що забезпечує гідний рівень та умови їхнього життя і праці, їх соціальну захищеність.

Соціальна політика фактично є синтезом кількох важливих напрямків державної політики, у тому числі політики у сфері: праці, соціально – трудових відносин; доходів населення; зайнятості і регулювання ринку праці; міграційної політики; політики у соціальній сфері; житлової політики; демографічної політики; екологічної політики.

Детальніше проблеми соціальної політики та соціального захисту розглянути у наступному параграфі.

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

**Глобалізація економіки** є важливим фактором, який закономірно регулює соціально-трудова відносини в сучасному світі. Глобалізація економіки являє собою процес формування системи міжнародного розподілу праці, світової інфраструктури, світової валютної системи, міжнародної міграції робочої сили в умовах бурхливого зростання світової торгівлі і 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 сприяють використанню 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: квотування, ліцензування імпорту; вибір шляхів технологічного розвитку; цілеспрямована експертиза міжнародних технологічних та економічних проектів; регулювання валютних курсів та інші, які спрямовані на захист національного ринку праці. Водночас на ринку праці використовуються також специфічні методи захисту: адміністративне обмеження припливу іноземної робочої сили, регулювання ціни робочої сили на національному ринку праці і т. ін.

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

Важливими факторами, які визначають стан соціально-трудових відносин, є роль і місце, що належать підприємствам у системі соціально-трудових відносин суспільства, а також особливості підприємства, його галузева належність, організаційна форма, цикл розвитку, розмір тощо. Це обумовлено тим, що в нових умовах господарювання підприємства перетворюються на суб'єкти господарювання, що беруть на себе повну відповідальність за задоволення попиту на вироблені товари й послуги та ефективне вирішення всіх питань у трудовій сфері і виробничо-господарській діяльності. Крім того, розвиваються нові організаційні форми підприємств та їх об'єднань – промислові групи, концерни, асоціації, набирає сили процес утворення малих і середніх підприємств.

У процесі формування соціально-трудових відносин на

підприємствах будь-якого типу та організаційної форми виявляється певна єдність, оскільки соціально-трудові відносини завжди залежать від:

– *основних характеристик соціально-трудо­вих відносин* (основних правових рамок, загально­економічних умов, структури і розвитку зовнішнього ринку праці, соціокультурного середовища, основних технічних параметрів продукції та устаткування);

– *концепції та стратегії розвитку організації* (взаємозалежності між кадровою та іншими політиками організації);

– *системи робочих місць на підприємстві* (організації робіт, нормування, визначення змісту роботи, робочого часу, умов праці тощо);

– *кадрової політики організації* (планування і залучення персоналу, заповнення робочих місць, оцінки роботи, кваліфікаційного росту, оплати праці, мотивації, соціальних пільг, компенсаційних виплат, участі в прибутках, у капіталі);

– *трудо­вої поведінки* (настанов, мотивів, групових та індивідуальних норм трудо­вої поведінки, конфліктності, професійної соціалізації).

Крім перерахованих вище факторів, на стан соціально-трудо­вих відносин впливає розмір підприємства і тип виробництва.

На малих підприємствах соціально-трудо­ві відносини розвиваються переважно на міжособистісній основі, між працівником і роботодавцем формуються патріархально близькі трудо­ві відносини, причому це не залежить від форми власності. На великих підприємствах з масовим виробництвом міжособистісний компонент у соціально-трудо­вих відносинах між працівником і роботодавцем мінімізується.

Важливим фактором, що визначає характер соціально-трудо­вих відносин на підприємстві (в організації), є стадія (життєвий цикл) його розвитку. Якщо на стадії зародження підприємства соціально-трудо­ві відносини часто мають неформальний, розмитий характер, то в міру розвитку організації ці відносини формалізуються, у них формується деталі більша кількість окремих елементів, формується система соціально-трудо­вих відносин, що поступово перетворюється на певну

організаційну культуру. При цьому соціально-трудові відносини є об'єктом довгострокового планування, міждисциплінарного співробітництва, елементом стратегії організації. Головні їх завдання - це розвиток людських ресурсів.

### **3.6. Соціальна політика та соціальний захист населення**

**Соціальний захист населення** є необхідним елементом функціонування будь-якої досить розвинутої держави. Система соціального захисту населення може бути ефективною за умови її диференціації та адресності.

У сучасних вітчизняних публікаціях зустрічаються різні трактування поняття «соціальний захист» і реальності, що ним позначається система соціального захисту. *У широкому розумінні* система соціального захисту – це система правових, соціально-економічних і політичних гарантій, що створюють умови для забезпечення засобів існування:

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

**У вузькому значенні соціальний захист** – це система законодавчих, соціально-економічних і морально-психологічних гарантій, засобів і заходів, завдяки яким створюються рівні для членів суспільства умови, що перешкоджають несприятливим впливам середовища на людину, забезпечують гідну і соціально прийнятну якість життя.

Сучасну систему соціального захисту населення складають законодавчо або іншим способом установлені *гарантії соціального захисту, соціальної підтримки і соціальної допомоги*, що являють собою різні системи заходів, які диференціюються, у першу чергу, за адресною спрямованістю:

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

найманих працівників;

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

**Система соціального захисту** - це сфера життєво важливих інтересів населення. Її якісні та кількісні характеристики свідчать про рівень соціального, економічного, правового і культурного розвитку держави і суспільства.

Основою державних соціальних гарантій є мінімальні соціальні стандарти.

**Мінімальні соціальні стандарти** – це установлені законодавством країни норми і нормативи, які закріплюють мінімальний рівень соціального захисту.

**Соціальний захист повинен включати такі напрямки:**

– забезпечення членам суспільства прожиткового мінімуму та надання матеріальної допомоги тим, кому в силу об'єктивних причин вона необхідна;

– захист від факторів, що знижують рівень життя;

– створення умов, які дають можливість громадянам без перешкод заробляти собі кошти для життя будь-якими способами, що не суперечать чинному законодавству;

– створення умов, які забезпечують задоволення певного мінімуму потреб громадян в освіті, медичній допомозі тощо;

– забезпечення сприятливих умов праці для найманих працівників, захист їх від негативних індустріального виробництва;

– забезпечення екологічної безпеки членів суспільства;

– захист громадян від злочинних зазіхань;

– захист громадянських та політичних прав і свобод, що відповідають принципам правової демократичної держави;

– створення умов, що виключають збройні соціальні і міжнаціональні конфлікти;

– захист від політичного переслідування та адміністративного свавілля;

– забезпечення свободи духовного життя, захист від ідеологічного тиску;



– створення сприятливого психологічного клімату у суспільстві в цілому, в окремих структурах, захист від психологічного пресингу;

– забезпечення максимально можливої стабільності суспільного життя.

Соціальний захист включає в себе систему заходів, які захищають будь-якого громадянина країни від економічної та соціальної деградації не тільки внаслідок безробіття, а й у випадках втрати чи різкого скорочення доходів, хвороби, народження дитини, виробничої травми, інвалідності, похилого віку тощо.

Соціальний захист населення здійснюється через пасивні і активні заходи.

**Пасивні** заходи полягають у допомозі суспільства окремій особі або сім'ї, яка не має достатніх засобів існування. Соціальна допомога надається тим хто її потребує, тобто має адресну направленість.

**Активні** заходи спрямовані на захист особи та її сім'ї від втрат доходу, пов'язаних з безробіттям, старінням, хворобою, а також сприяння освіті й підвищенню кваліфікації.

Згідно зі статтею 46-ою Конституції України право громадян на соціальний захист гарантується і забезпечується державним соціальним страхуванням.

**Соціальне страхування** - система фінансового відшкодування (часткового або повного) фізичним особам певних життєвих ризиків. Соціальне страхування є найбільш поширеною формою соціального захисту населення від різних ризиків, пов'язаних з втратою працездатності та доходів. Особливістю соціального страхування є його фінансування із спеціальних позабюджетних фондів, які формуються за рахунок цільових внесків роботодавців і працівників за підтримки держави.

Основами законодавства України про загальнообов'язкове державне страхування, прийнятими Верховною Радою України у січні 1998 року, передбачено запровадження п'яти окремих видів загальнообов'язкового державного страхування (пенсійного, медичного, у зв'язку із тимчасовою втратою працездатності та витратами, зумовленими народженням і похованням на випадок безробіття, а також від нещасного випадку на виробництві та

професійного захворювання, які спричинили втрату працездатності).

Соціальне страхування на випадок безробіття здійснюється згідно з Законом України “Про загальнообов’язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття” (від 2 березня 2000 року) і являє собою систему прав, обов’язків і гарантій, яка передбачає матеріальне забезпечення на випадок безробіття з незалежних від застрахованих осіб обставин та надання соціальних послуг за рахунок коштів фонду загальнообов’язкового державного соціального страхування на випадок безробіття.

Страхуванню на випадок безробіття підлягають особи, які працюють на умовах трудового договору (контракту), включаючи тих, які проходять альтернативну (не військову) службу, а також тих, що працюють неповний робочий день або неповний робочий тиждень, та на інших підставах, передбачених законодавством про працю.

Законом встановлена залежність розміру допомоги від страхового стажу.

Розмір допомоги встановлюється у відсотку до середньої заробітної плати (доходу) застрахованих осіб залежно від страхового стажу:

до 2-х років	– 50%;
від 2-х до 6-ти років	– 55%;
понад 10-ти років	– 70%.

Допомога у зв’язку з безробіттям виплачується залежно від тривалості безробіття у відсотках до визначеного розміру:

перші 90 календарних днів	– 100%;
протягом наступних 90 календарних днів	– 80 %;
у подальшому	– 70%.

Важливим напрямком соціального захисту є пенсійне забезпечення.

**Пенсійна система** – це сукупність правових, економічних та соціальних інститутів і норм, які забезпечують надання пенсій за віком, у зв’язку з інвалідністю, а також у зв’язку з втратою годувальника.

Право громадян на пенсію закріплено у ст. 46 Конституції України . Воно гарантується створеною у нашій країні державною системою соціального забезпечення, яка в сучасних умовах

реформується. Пенсійне забезпечення здійснюється за рахунок спеціальних джерел Пенсійного фонду і частково коштів Державного бюджету України.

Джерелом пенсійного фонду є: фонди обов'язкового державного соціального страхування, державний бюджет, а також недержавні пенсійні фонди.

Законом України “Про пенсійне забезпечення” передбачається, що право на пенсію за віком на загальних підставах мають: жінки по досягненні 55-ти років за загального трудового стажу не менше 20-ти років і чоловіки по досягненні 60-ти років і за трудового стажу не менше 25-ти років. Окремих категоріям громадян установлені за зниженого трудового стажу пільгові пенсії, у зв'язку з особливими умовами праці тощо.

Пенсійна реформа, яка проводиться в Україні, повинна досягти таких цілей:

- підвищити рівень життя пенсіонерів;
- установити пропорційну залежність розміру пенсії від величини заробітку і виробничого стажу;
- заохотити громадян до нагромадження засобів до старості;
- створити ефективну і діючу систему адміністративного керування в пенсійному забезпеченні;
- забезпечити фінансову стабільність пенсійної системи;
- забезпечити надійність заощаджень учасників пенсійних програм.

Метою реформування системи пенсійного забезпечення є надання належного рівня життя людей літнього віку на основах соціальної справедливості, гармонізації відносин між поколіннями і сприяння економічному зростанню.

Пенсійна реформа в Україні проводиться за трьома напрямками: реформування солідарної системи, створення обов'язкової і розвиток добровільної накопичувальної систем (рис.3.3.).

*Суть реформування солідарної системи* лежить у забезпеченні, з одного боку, базових принципів соціальної рівності, однакового для всіх захисту від бідності в старому віці, поступового підвищення розмірів пенсій відповідно до державних соціальних гарантій, а з іншого боку - у ліквідації соціальних відмінностей, пільг і привілеїв.

За таких умов солідарна система зможе забезпечити

мінімальний достаток на старість усім, хто працював.

Соціальні пенсії повинні встановлюватися всьому непрацездатному населенню країни у фіксованому розмірі з урахуванням прожиткового мінімуму пенсіонерів.

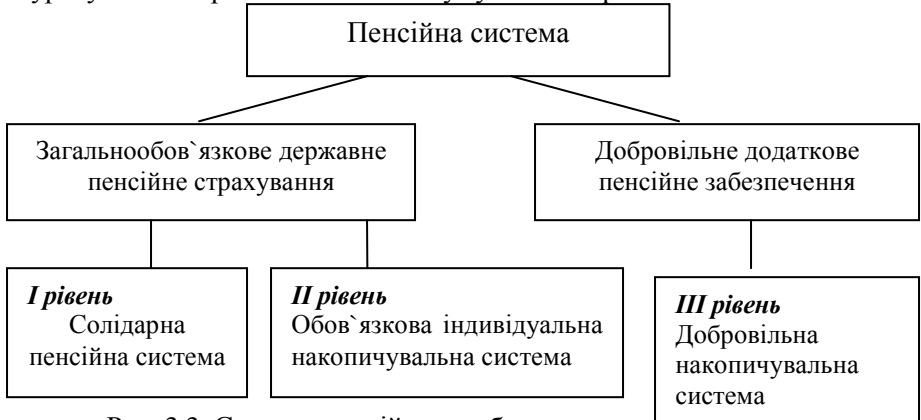


Рис. 3.3. Система пенсійного забезпечення

*Суть обов'язкової накопичувальної системи* полягатиме у тому, що частина обов'язкових внесків до пенсійної системи накопичуватиметься у єдиному накопичувальному фонді і обліковуватиметься на індивідуальних накопичувальних пенсійних рахунках громадян. Ці кошти інвестуватимуться в економіку країни з метою отримання інвестиційного доходу і захисту їх від інфляційних процесів.

Введення другого рівня пенсійного страхування дозволить:

- збільшити загальний розмір пенсійних виплат із солідарної та обов'язкової накопичувальної системи до 55-60% середньої заробітної плати в Україні завдяки отриманню інвестиційного доходу;

- посилити залежність розміру пенсії від трудового вкладу працівника, тобто зацікавленість громадян та їх роботодавців у сплаті пенсійних внесків;

- створити потужне джерело інвестиційних ресурсів для зростання національної економіки;

- розподілити ризики виплати низьких розмірів пенсій між першим та другим рівнем пенсійної системи і таким чином застрахувати майбутніх пенсіонерів від негативних демографічних

тенденцій та коливань в економічному розвитку держави тощо.

*Основу добровільної накопичувальної системи* (третій рівень) становитимуть недержавні пенсійні фонди, які за типами поділятимуться на відкриті, корпоративні та професійні.

*Відкриті пенсійні фонди* створюватимуться юридичними особами, учасниками цих фондів будуть громадяни, які здійснюватимуть туди добровільні пенсійні внески. Такі фонди можуть бути створені і на муніципальному рівні, що розширить можливості регіонів у вирішенні соціальних питань.

*Корпоративні пенсійні фонди* створюватимуться роботодавцями, і учасниками таких фондів будуть громадяни, пов'язані трудовими відносинами з цими роботодавцями. Роботодавці повинні брати на себе з безумовне зобов'язання сплачувати додаткові пенсійні внески на користь своїх працівників.

*Професійні пенсійні фонди* створюватимуться об'єднаннями громадян або юридичних осіб за професійною ознакою. Учасниками таких фондів будуть громадяни пов'язані за родом їх професійної діяльності.

Іншою формою заощаджень у межах третього рівня є відкриття пенсійних депозитних рахунків у банківських установах або страхових організаціях за ініціативою окремої особи.

Важливим є те, що система недержавних пенсійних фондів дозволить залучати також і кошти роботодавців до формування пенсійних заощаджень їх працівників, і таким чином ще більше сприяти підвищенню рівня життя громадян на заслуженому відпочинку.

Трирівнева пенсійна система дозволить розподілити між трьома її складовими ризики, пов'язані із змінами в демографічній ситуації, до яких більш чутлива солідарна система, та з коливаннями в економіці і на ринку капіталів, які більше відчуються у накопичувальній системі. Такий розподіл ризиків дозволить зробити пенсійну систему більш фінансово збалансованою та стійкою, що застрахує працівників від зниження загального рівня доходів після виходу на пенсію.

Мінімальна пенсія визначається як сукупність пенсії, призначеної з загальнообов'язкової солідарної системи пенсійного страхування, пенсійних виплат з другого та третього рівнів системи пенсійного забезпечення та державної соціальної допомоги,

призначеної відповідно до Закону України «Про державну соціальну допомогу малозабезпеченим сім'ям». Мінімальна пенсія у разі, якщо вона є основним джерелом для існування, не може бути нижчою розміру прожиткового мінімуму. Однак до стабілізації економічного становища в Україні розмір мінімальної пенсії поступово наблизатиметься до прожиткового мінімуму (виходячи з реальних можливостей видаткової частини Державного бюджету України та Пенсійного фонду).

У відповідності з Законом України “Про загальнообов’язкове державне страхування” в Україні проводиться реформування системи медичного страхування.

За цим видом страхування виплати здійснюються з метою встановлення доходу, втраченого внаслідок тимчасової непрацездатності, а також надаються на лікування хворих. У багатьох країнах у межах цього страхування сплачується допомога у зв’язку з вагітністю і пологами.

Медичне страхування може бути добровільним і обов’язковим. У першому випадку воно базується на засадах добровільної участі громадян у особистому страхуванні, а в другому – входить у систему обов’язкового державного соціального страхування населення.

Для України обов’язкове медичне страхування усе ще залишається теоретичним поняттям, оскільки застрахувати всіх суспільство не в змозі.

У той же час в Україні існує і розвивається добровільна страхова медицина. Добровільне медичне страхування припускає (за бажанням клієнта) платне медичне обслуговування на більш високому рівні, чим це гарантує держава. Слід зазначити, що в даний час тільки розробляються стандарти надання медичної допомоги і визначається її гарантований обсяг).

Введення добровільного медичного страхування дозволить поліпшити якість послуг, що надаються і буде сприяти інвестуванню галузі через фонди добровільного медичного страхування.

Найбільш розповсюджена така схема медичного страхування: страхувальник (клієнт) – страховик (страхова компанія) – медична установа. Страхова компанія виступає як організатор

надання медичної допомоги і фінансує її. Сьогодні так працює більшість українських страхових компаній.

У розвинених країнах діють дві базові моделі фінансування охорони здоров'я. Перша – *державна модель*, за якої фінансування здійснюється з державного бюджету. Таку модель застосовують у Великобританії, Італії, Канаді, Австралії.

Друга модель є *змішаною* бюджетно-страховою, яка передбачає фінансування цільових програм і оплату медичної допомоги малозабезпеченим, соціально незахищеним верствам населення (пенсіонерам, дітям, студентам, інвалідам) за рахунок держави і органів місцевого самоврядування. За тих, хто працює, платять підприємства і установи. Ця модель характерна для Фінляндії, Швеції, Норвегії, де держава фінансує до 70% усіх витрат на охорону здоров'я.

Обидві системи і, насамперед, змішана, спрямовані на досягнення повної рівноваги між джерелами коштів, що витрачаються на охорону здоров'я, і ефективністю діяльності медичних закладів.

Джерелами фінансування національної системи охорони здоров'я відповідно з “Концепцією розвитку охорони здоров'я в Україні” є:

- кошти державного та місцевого бюджетів;
- фонд загальнообов'язкового державного соціального медичного страхування;
- кошти фондів добровільного страхування;
- благодійні внески, пожертвування юридичних і фізичних осіб;
- кошти накопичувальних фондів територіальних об'єднань і благодійних фондів;
- грошові кошти, одержані за надання платних медичних послуг;
- інші джерела, які не заборонені законодавством.

Функціонування двох систем - обов'язкового і добровільного медичного страхування - вимагає розробки правового й економічно обґрунтованого механізму, який би забезпечував ринковий розвиток добровільного страхування зі збереженням високої якості медичної допомоги, що робиться по лінії обов'язкового

страхування.

Соціальний захист населення забезпечується системою соціальних інститутів.

Система соціального захисту включає дві складові:

– функціональна система – система напрямків соціального захисту населення;

– інституціональна система – система інститутів, що здійснює соціальний захист (держава, суд, профспілки та інші громадські організації).

**Соціальний інститут** – це стійка форма організації спільної діяльності людей у вигляді організаційної структури чи системи правил нормативно урегульованого порядку, у рамках чого відбувається розподіл соціальних ролей і статусів людей, що охоплені діяльністю відповідного інституту.

За функціональними ознаками виділяють такі типи *соціальних інститутів*;

– *соціально-економічні* (власності, обміну, господарювання тощо) які забезпечують створення матеріально-економічних основ існування і розвитку суспільства;

– *соціально - політичні* (держави, організації партійного життя тощо), що спрямовані на встановлення та підтримку певної форми політичної влади, забезпечують відтворення й збереження ідеологічних цінностей, стабілізацію соціальної структури суспільства;

– *соціокультурні та виховні* (сім'ї, освіти тощо), які створюють умови для соціалізації людини через засвоєння встановлених зразків поведінки;

– *нормативно – орієнтуючи* (культури, науки, релігії тощо), що затверджують у суспільстві загальнолюдські цінності, розробляють кодекси, етику поведінки, розповсюджують досвід людства;

– *нормативно – санкціонуючи* (права, держави тощо), які забезпечують виконання норм, правил, що закріплені у юридичних, адміністративних актах з використанням санкцій;

– *церемоніально – символічні* (громадянства, реєстрації тощо), які визначають порядок і спосіб взаємодії, регламентують методи передачі і обмін інформацією, звернення, привітання.



Соціальні інститути, як правило, існують у двох формах:

Перша форма – проста – організаційні об'єднання, діяльність яких регулюється соціальними цінностями, ідеалами, нормами, керуюча система не відокремлюється у самостійну, саме цінності, ідеали, норми забезпечують стійкість існування й функціонування соціального інституту;

Друга форма – складна – організаційні об'єднання, в яких відокремлюється керуюча структура.

До простої форми відносять такий соціальний інститут, як сім'я, до складної – освіту, культуру тощо.

Таким чином, соціальні інститути – це такі соціальні структури, які характеризуються, перш за все, функціональними ознаками і забезпечують відтворення суспільства, соціалізацію індивідів, управління й контроль, виробництво та розподіл.

Найважливішим і найбільш могутнім соціально-організаційним інститутом є держава. Важливу роль у виконанні функцій соціального захисту відіграють такі інститути, як страхові компанії, різні спеціалізовані фонди, благодійні організації, а також суспільні і політичні організації, що здійснюють соціальний захист соціальних груп і шарів.

Інститутами, покликаними захищати працівників найманої праці, є професійні спілки. На сучасному етапі соціально-економічних реформ для захисту прав і інтересів працюючих профспілки використовують механізми соціального партнерства. Суть цього механізму полягає не в конфронтації, а в проведенні переговорів із представниками роботодавців і держави, знаходження компромісу і виробленні на цій основі більш – менш прийнятних рішень.

Принципи соціального партнерства і тристороннього співробітництва знайшли своє і інституціональне втілення в створенні в Україні тристоронньої комісії на загальнодержавному рівні і відповідних органів на ніжстоящих рівнях управління. Ці інститути займають важливе місце в загальній інституціональній системі, що здійснює функції соціального захисту трудящих. Вони можуть розглядатися як особливий різновид – інститути соціальної злагоди.

Поряд із соціально-організаційними безліч соціально-нормативних інститутів, що не представляють якусь організацію, а

існують і функціонують самі по собі, відіграючи певну роль у системі соціального захисту.

До таких *соціально-нормативних інститутів* відносяться: трудове право, трудове законодавство; тарифні угоди, контракти, колективні договори і т. ін.

Таким чином, механізм соціального захисту в нашій країні включає такі компоненти:

– *інституціональний* – використовує весь перелік існуючих інститутів соціального захисту;

– *інструментальний* – включає різні засоби для вирішення задач соціального захисту;

– *реалізаційний (діяльний)* – включає різні форми діяльності інститутів з виконання функцій соціального захисту (нормотворча, організаційна, переговори соціальних суб'єктів тощо).

### **3.7 Якість трудового життя як результат і показник стану соціально-трудова відносин**

Важливим завданням є оцінка стану і ступеня розвитку соціально-трудова відносин. Тривалі наукові дослідження щодо розробки адекватної системи критеріїв для такої оцінки дозволяє спеціалістам зробити висновок про доцільність використання показників якості трудового життя як індикаторів розвиненості соціально-трудова відносин.

**Якість трудового життя** – це систематизована сукупність показників, що характеризують умови праці в найширшому розумінні – умови виробничого життя – і дають змогу врахувати міру реалізації інтересів і потреб працівника та використання його здібностей (інтелектуальних, творчих, моральних, організаторських, комунікаційних тощо). Це поняття відображає міру задоволеності важливих особистих потреб працівника через трудову діяльність на підприємстві [7].

*Якість життя* характеризується ступенем задоволення потреб людини, обумовлених відповідними нормами, звичаями і традиціями, а також рівнем особистих домагань.

Концепція якості трудового життя ґрунтується на створенні умов, що забезпечують оптимальне використання трудового потенціалу людини. Якість трудового життя можна підвищити,

змінивши на краще будь-які параметри, що впливають на життя людей. У результаті трудовий потенціал одержує максимальний розвиток, а організація - високий рівень продуктивності праці і максимальний прибуток.

Поліпшення якості трудового життя передбачає поліпшення соціально економічного змісту праці, розвитку тих характеристик трудового потенціалу, що дозволяють роботодавцям більш щільно використовувати інтелектуальні, творчі, організаторські, моральні здібності людини. Відповідна якість трудового життя повинна створити умови для того, щоб дати вихід творчим здібностям працівника, коли головним мотивом стає не тільки заробітна плата, а й задоволення від трудових досягнень у результаті самореалізації і самовираження.

Основні положення, концепції якості трудового життя такі:

- отримання працівником в ході самореалізації задоволення від досягнень у праці як головний мотив порівняно з заробітною платою та кар'єрою;

- трудова демократія (демократія на виробництві), що на рівні підприємства означає розширення можливостей його участі в управлінні підприємством та у власності;

- постійне професійне зростання працівника, розвитку його найрізноманітніших здібностей.

Якість трудового життя – поняття, з одного боку, об'єктивне, стан і динаміку якого можна вимірювати певними кількісними показниками (розмір заробітної плати, тривалість робочого часу, важкість і швидкість роботи і багато ін). З іншого боку, поняття суб'єктивоване, оскільки воно відображає суб'єктивно визначену оцінку працівником умов своєї трудової діяльності. У цьому аспекті мають значення такі показники, які важко (або й неможливо) оцінити кількісно – цікавість роботи, справедливість винагороди, повага до працівника, можливості розвитку і т. ін.. Однак існує певна система показників, які дають змогу охарактеризувати якість трудового життя як високу (якщо ці індикатори позитивні і змінюються на краще) або як низьку – в протилежному випадку.

Висока якість трудового життя характеризується такими показниками:

- робота повинна бути цікавою, тобто характеризуватися вищим рівнем організації, змістовності і включати творчі елементи;
- працівники мають одержувати справедливу винагороду за працю і визнання своєї праці;
- робота повинна здійснюватись в безпечних і здорових умовах праці;
- нагляд з боку керівництва повинен бути мінімальним, але здійснюватися завжди, коли в цьому виникає необхідність;
- забезпечення можливості використання працівниками соціально-побутової інфраструктури підприємства;
- участь працівників у прийнятті рішень, що торкаються їхньої роботи й інтересів;
- забезпечення працівнику гарантій роботи (правова захищеність), можливості професійного росту і розвитку дружніх взаємин з колегами.

Перелік цих показників можна доповнювати. Якість трудового життя можна підвищити шляхом зміни на краще будь-якого з цих показників. Мотивуючий вплив якості трудового життя полягає не стільки у її рівні, скільки у напрямку її зміни. Тобто працівники підприємства мають відчувати турботу про себе, бачити, що умови праці в найширшому розумінні цього слова постійно змінюється на краще.

Якість трудового життя можна характеризувати систему показників з позицій працівника, підприємства і суспільства в цілому (табл.3.1.) [12].

Існують й інші методики оцінки якості життя. Наприклад фахівцями Центрального економіко - математичного інституту (ЦЕМІ) РАН під керівництвом С. Айвазяна розроблена комп'ютерна система оцінки якості життя, яка заснована на використанні статистичних даних, що характеризують здоров'я населення країни (народжуваність, смертність, тривалість життя), його майно і доходи; соціальну безпеку (умови праці, злочинність, розміри допомоги); екологічні параметри. Значимість показників оцінюється експертам. Інтегральна оцінка якості життя здійснюється за 10 – бальною шкалою.

Міжнародна організація праці (МОП) запропонувала поняття *гідна праця*, яка за змістом є дуже близьким до поняття *якість*

трудового життя. За визначенням МОП гідна праця означає продуктивну працю, яка приносить достатній дохід, за якої права працівника захищені й забезпечений адекватний соціальний захист.

Концепція гідної праці спрямована на забезпечення продуктивної зайнятості, дотримання прав громадян у трудовій сфері, розвиток системи соціального захисту працюючих та постійного соціального діалогу, загалом на оптимізацію відносин між найманими працівниками і роботодавцями.

Таблиця 3.1

Показники якості трудового життя

Рівень оцінок з позиції		
працівника	підприємця	суспільства
1. Задоволеність працею. 2. Наявність (відсутність) стресових ситуацій на виробництві 3. Можливості особливого просування 4. Умови праці 5. Можливість професійного росту і самовираження 6. Соціально психологічний клімат 7. Змістовність праці	1. Ефективність праці 2. Професійна адаптація 3. Плинність кадрів 4. Відчуження праці 5. Трудова дисципліна 6. Ототожнення цілей працівника з цілями підприємства 7. Число конфліктів Наявність відсутність випадків виробничого саботажу, страйків.	1. Рівень життя (вартість спожитого кошика) 2. Підвищення якості робочої сили 3. Соціальний захист працівників і їхніх родин 4. Споживче поведіння 5. Соціальна адаптація 6. Відчуження від суспільства 7. Показники задоволеністю життям 8. Страйковий рух

Основні напрями розвитку соціального діалогу (визначенням МОП) такі:

- розвиток співпраці між державою, роботодавцями і найманими працівниками з метою зміцнення усталеної практики трипартизму;

- зосередження зусиль МОП на пропаганді та поширенні у всьому світі гідної праці як глобальної потреби сьогодення;

- впровадження дієвих інституційних заходів для кращого розуміння потреб людей праці та представлення їхніх інтересів у ході співпраці з іншими представницькими організаціями сторін соціального діалогу.

Гідна праця – це можливість для економічно активного населення мати продуктивну зайнятість, яка б задовольняла умови

безпеки, свободи, рівності та людської гідності

Концепція гідної праці базується на таких *zasadaх*:

– реальна можливість знайти роботу та реалізувати економічну активність для всіх бажаючих працездатних осіб на ринку праці ;

– вільний вибір форми зайнятості, стабільність і добровільність зайнятості; самостійність на роботі;

– продуктивна робота, що дає змогу отримувати прийнятний заробіток для гідного утримання себе і своєї родини; можливість розвитку професійних навичок;

– дотримання рівних прав працюючих та надання можливості поєднання роботи та особистого життя;

– безпечність умов праці;

– можливість участі і представництва в професійних організаціях і об'єднаннях;

– збереження людської гідності на роботі, що передбачає повагу до працюючих, право на вільне висловлювання власних поглядів; участь у прийнятті рішень стосовно умов роботи, включаючи свободу створення представницьких органів та укладення колективних договорів.

Для кількісної оцінки гідної праці фахівці МОП пропонують застосовувати систему індикаторів (показників), які дають можливість оцінити:

– можливість отримання роботи всіма, хто прагне працювати;

– прийнятність форм зайнятості;

– рівень продуктивності зайнятості та адекватності заробітку;

– справедливість у ставленні до зайнятих на виробництві;

– задоволеність тривалістю робочого часу;

– рівень стабільності та захищеності роботи;

– безпечність умов роботи та особистого життя;

– стан соціального захисту;

– гармонічне поєднання умов роботи та особистого життя;

– досконалість соціального діалогу;

– інші соціально-економічні параметри гідної праці.

МОП продовжує науково-дослідну роботу з розробці гідної праці та її використання у міжнародній практиці.

### 3.8 Регулювання соціально-трудова відносин

Формування соціально-трудова відносин, адекватних соціально-орієнтованій ринковій економіці, їх регулювання має здійснюватися на основі системи заходів (рис. 3.5) [7]./

Аналізуючи методи регулювання соціально-трудова відносин і вибираючи ті з них, які найкраще сприяють прискоренню трансформації економіки та суспільства, необхідно виділити рівні регулювання цих відносин (див матеріал пункта 3.3).

Розрізняють такі рівні соціально-трудова відносин: мегаекономічний (глобальний, міжнародний); макроекономічний (національний); мезоекономічний (рівень окремих адміністративних територій і галузей); мікроекономічний (рівень підприємства); індивідуальний. Для кожного рівня соціально-трудова відносин характерні свої специфічні цілі й завдання, а , відповідні, і різні функції та регулятори.

На міжнародному рівні визначальний внесок у розробку правових норм і процедур у сфері трудова відносин і соціальних інститутів зробила Міжнародна організація праці. Головна її заслуга полягає у нормотворчій діяльності, у підготовці й прийнятті міжнародних конвенцій і рекомендацій, передусім в галузі профспілкових свобод і гуманізації умов праці.

У роботі постійного секретаріату МОП- Міжнародного бюро праці (МБП) провідне місце займають такі напрямки (основні програми) : права людини і сприяння рівності; зайнятість; підготовка кадрів; трудова відносини і регулювання питань праці; умови праці й виробниче середовище; соціальне забезпечення; діяльність трудящих і підприємців.

На макроекономічному рівні змістом процесу регулювання соціально-трудова відносини є відхід від монополії держави в адміністративному визначенні «правил» регулювання соціально-трудова відносин, відмова від надцентралізації та перехід до їх *програмно-нормативної регламентації*, побудованої на принципах демократизації та регіоналізації.

**Програмно-нормативна регламентація** – це встановлення за допомогою нормативних актів (законів, указів, постанов) певних меж, у рамках яких здійснюють свою діяльність суб'єкти соціально-трудова відносин.



Рис. 3.5. Система заходів громадського і державного регулювання соціально-трудоових відносин



Законодавство про працю було і залишається головним інструментом регулювання соціально-трудових відносин, за допомогою якого розробляється і проводиться в життя політика у сфері праці. Україна, має розвинену законодавчу базу, що регулює практично всі сфери соціально-трудових відносин. Основи законодавства про працю; пенсійне законодавство; нормативні акти про захист соціальних і трудових прав окремих категорій громадян (інвалідів, молоді, матерів з дітьми), професійний груп трудящих і т. ін.

Законодавство про працю України регламентує поведінку в різних ситуаціях (прийом на роботу і звільнення, охорону праці, компенсації працівникам, відпустки, захист від дискримінації, застосування дитячої праці, безпека і гігієна праці тощо) представників адміністрації, найманих працівників і громадських організацій (профспілок), що їх об'єднують. Механізмом законодавчого регулювання є програмна і нормотворча діяльність держави, в особі її виконавчих органів (міністерств, відомств, регіональних органів).

Основні напрями програмно-нормативної регламентації соціально-трудових відносин такі:

- зайнятість, державні і регіональні програми зайнятості населення, забезпечення раціональної зайнятості;
- оплата праці, стимулювання високопродуктивної праці, соціальні гарантії;
- соціальна політика, створення системи соціального захисту і соціального страхування, (пенсійне забезпечення, медичне страхування, соціальна допомога слабозахищеним верстам населення);
- розвиток соціальної інфраструктури (закладів освіти, охорони здоров'я, науки, культури, спорту, житлово-комунального господарства і т. ін.);
- захист довкілля;
- розвиток колективно-договірного регулювання;
- міграційна політика;
- демографічна політика тощо.

Основним недоліком вітчизняної нормативно-регулюючої системи є декларативність багатьох положень законів, постанов та указів, відсутність ефективного механізму реалізації положень конкретних документів.

Для регулювання соціально-трудових відносин держава

застосовує *адміністративні (пряме регулювання) і економічні методи (опосередковане регулювання).*

*До адміністративних методів відносяться:*

– *адміністративно-регулюючі* (накази, постанови, інструкції, методичні документи, офіційні роз'яснення і т. ін.);

– *організаційні* (створення інфраструктури, спеціальних служб контролю за виконанням програм).

*До економічних методів належать:*

– *економічні* (дотації, пільги, державне замовлення, прискорена амортизація і т. ін.);

– *фінансові* (фінансово-кредитні й податкові пільги, виділення кредитних ресурсів чи видача гарантій під кредити, надання прямої фінансової допомоги для реалізації державних програм тощо)

Основними інструментами, за допомогою яких регулюються соціально-трудові відносини, є відповідні державні програми національного, регіонального, галузевого рівнів. Такі програми розробляються з урахуванням соціальних нормативів та індикаторів, які використовуються для формування мети й завдань програми та для добору методів реалізації прийнятих програм.

**Соціальні індикатори (нормативи)** – кількісні показники стану і динаміки соціальних процесів у суспільстві. Наприклад, показником рівня життя може служити прожитковий мінімум, а стану зайнятості в регіоні – рівень безробіття, у тому числі рівень його «кризовості», тобто припустимий рівень безробіття на даній території. Соціальні нормативи також служать критеріями досягнення поставлених у програмах цілей або їх вихідною базою.

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

Для регулювання соціально-трудових відносин найбільш важливу роль мають такі соціальні нормативи:

– споживний кошук;

– мінімальний споживний кошук;

– мінімальний гарантований доход;

– якість трудового життя (стан виробничого середовища, якість умов праці);

– мінімальна заробітна плата і мінімальний розмір пенсії.

**Споживчий кошик** – мінімальний набір продуктів споживання, непродовольчих товарів і послуг, необхідний для збереження здоров'я людини і забезпечення його життєдіяльності.

У системі соціальних індикаторів споживчий кошик має два різновиди: це кошик ваг, що розраховується для вимірювання динаміки споживчих цін, і мінімальний споживчий кошик, що служить для розрахунку прожиткового мінімуму. Він є важливим елементом у переговорах і в угодах між роботодавцями і трудящими. 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.

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

**Мінімальний гарантований дохід** гарантується всім родинам і членам суспільства, як правило, незалежно від їхньої участі в праці, і надається у вигляді додаткової допомоги.

Величина мінімального гарантованого доходу розраховується двома шляхами: або за допомогою споживчого кошика, набір товарів у якому орієнтований на відтворення мінімального рівня життя індивіда, або як відсоток від законодавчо встановленої зарплати.

**Якість трудового життя** – це сукупність показників, що характеризують умови виробничого життя.

Традиційно у нашій країні цей соціальний індикатор розглядався як стан виробничого середовища, якість умов праці, які визначалися як гранично допустимі норми концентрації шкідливих речовин, шкідливих умов праці і т. п. Водночас наприкінці 80-х років з ініціативи МОП вживається поняття гідна праця, яке за змістом є дуже близьким до поняття якість трудового життя.

Найважливішими соціальними нормативами є також мінімальний розмір заробітної плати і пенсії.

У процесі формування, розвитку та регулювання соціально-трудових відносин важлива роль належить громадському регулюванню.

Заходами й інструментами громадського регулювання соціально-трудових відносин є:

– прийняття єдиної системи понять, запровадження спільної

мови спілкування для суб'єктів цих відносин;

– ідентифікація соціально-економічних процесів з урахуванням інтересів усіх суб'єктів соціально-трудова відносин;

– створення єдиної системи показників моніторингу соціально-трудова відносин;

– визначення джерел інформації і створення єдиного інформаційного фонду соціально-трудова відносин;

– вивчення, аналіз, узагальнення і оцінка прогресивного вітчизняного й зарубіжного досвіду з метою застосування його у формуванні нової системи соціально-трудова відносин.

Основною формою і найприйнятнішим методом регулювання соціально-трудова відносин є соціальне партнерство, механізм якого буде розглянуто у наступному параграфі.

### **3.9. Регулювання соціально-трудова відносин методами соціального партнерства**

Регулювання соціально-трудова відносин з застосуванням соціального партнерства забезпечується механізмом партнерських відносин, основу якого складають способи, процедури, форми, методи взаємодії, система контролю виконання прийнятих договорів та угод, організаційно-функціональні структури. Організаційне забезпечення механізму соціального партнерства включає в себе постійний переговорний процес, діяльність узгоджувальних і примирних комісій, трудового арбітражу, експертних аналітичних та консультаційних груп, контроль за виконанням угод, застосування санкцій, створення системи науково-методичного, кадрового й інформаційного забезпечення.

Зміст регулювання соціально-трудова відносин методами соціального партнерства розкривається через його складові елементи.

Виділяють такі основні його елементи:

– постійний переговорний процес між представниками інститутів соціального партнерства, тобто профспілок, об'єднань роботодавців (підприємців) та владних структур;

– постійно діючі органи (тристоронні комісії) з регулювання соціально-трудова відносин;

– встановлення й дотримання процедур узгодження інтересів і позицій сторін;

– кодифікація відносин соціального партнерства в законах України, нормативних документах органів державного управління;

- системи контролю за виконанням ухвалених договорів і угод;
- робота експертів партнерських відносин з аналізу стану та перспектив розвитку системи соціального партнерства.

Переговорний процес є одним з ефективних способів досягнення взаємоприйнятних результатів. В Конвенції МОП № 154 “Про колективні переговори” (1981 р.) зазначається, що термін *колективні переговори* можна застосовувати до всіх видів переговорів між підприємцями і трудящими (або їхніми представницькими організаціями) з метою:

- зафіксувати умови праці і найму;
- врегулювати відносини між підприємцями і працівниками;
- врегулювати відносини між організаціями трудящих і організаціями підприємців [20].

Сторонами генеральної угоди виступають: професійні спілки, власники або уповноважені ними органи, які об’єдналися для ведення колективних переговорів і укладення генеральної угоди.

Важливим елементом взаємодії суб’єктів соціального партнерства є мета (ціль) яка визначає результат їхнього співробітництва. Узгодження цілей і інтересів сторін є головною умовою успіху партнерських стосунків.

В перехідний період реформування економіки спільна мета сторін і, відповідно, стратегія соціального партнерства в Україні полягає в тому, щоб на основі врахування, узгодження і захисту інтересів різних соціально-професійних груп, переваги переговорного процесу, формувати нові соціально-трудова відносини, адекватні соціально орієнтованій ринковій економіці виробити єдину узгоджену політику зміцнення їх на всіх рівнях управління.

Ефективним методом соціального партнерства є колективно-договірне регулювання відносин у сфері праці. Воно полягає в укладанні та виконанні системи колективних договорів і генеральної, галузевих та регіональних угод.

**Колективний договір** – це правовий акт, що укладається на основі чинного законодавства, прийнятих сторонами зобов’язань з метою регулювання виробничих, трудових і соціально-економічних відносин та узгодження інтересів трудящих, власників або уповноважених ними органів.

Колективний договір укладається:

- на підприємствах, в установах, організаціях незалежно від форм власності і господарювання, які використовують найману працю і мають право юридичної особи;

–у структурних підрозділах підприємства в межах їх компетенції;

–між власником або уповноваженим ним органом і однією або кількома профспілковими чи іншими уповноваженими на представництво трудовим колективом органами, а в разі відсутності таких органів – представниками трудящих, обраними і уповноваженими трудовим колективом.

**Колективна угода** – це правовий акт, який укладається з метою регулювання соціально-трудова відносин *на рівні галузі* (галузева угода), *регіону* (регіональна угода) *або країни* (генеральна угода) між повноважними представниками найманих працівників та роботодавців.

Правові засади розробки, укладення та виконання колективних договорів і угод з метою сприяння регулюванню трудових відносин та соціально-економічних інтересів працівників і власників визначаються Законом України “Про колективні договори та угоди” [2].

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

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

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

Сторонами угоди на галузевому рівні є власники (роботодавці), їх об’єднання або уповноважені ними органи і профспілки чи об’єднання профспілок або інших представницьких організацій трудящих.

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 трудовими колективами органами.

Право на ведення переговорів і укладання колективних договорів, угод від імені найманих працівників надається професійним спілкам, об'єднанням профспілок в особі їх виборних органів або іншим представницьким організаціям трудящих, наділеним трудовими колективами відповідними повноваженнями.

У процесі заключення колективного договору пред'являються такі вимоги:

- дотримання законодавства;
- повноважність представництва;
- рівноправність сторін;
- свобода вибору і обговорення змісту колективного договору;
- добровільність зобов'язань, що прийняті у колективному договорі;
- реальність забезпечення зобов'язань, прийнятих у колективному договорі;
- система контролю і безповоротність відповідальності, зазначеної у колективному договорі;
- недопустимість прийняття в колективному договорі умов, які погіршують становище працюючих.

Етапи розробки та прийняття колективного договору наведені на рис. 3.4.

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

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

–умови регулювання фондів оплати праці та встановлення міжкваліфікаційних (міжпосадових) співвідношень в оплаті праці.

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



Рис. 3.4. Етапи розробки колективного договору

*Зміст угод* визначається сторонами в межах їх компетенції на відповідному рівні.

*Генеральна угода* визначає загальні принципи погоджувального проведення соціально-економічної політики. Вона укладається, згідно



із Законом України «Про колективні договори та угоди», на двосторонній основі між Кабінетом Міністрів і професійними спілками України. Норми генеральної угоди є обов'язковими для врахування і укладення угод (договорів) на галузевому, регіональному та виробничому рівнях як мінімальні гарантії.

*Генеральною угодою на державному рівні* регулюються основні принципи і норми реалізації соціально-економічної політики і трудових відносин, зокрема щодо:

- гарантій праці й забезпечення продуктивної зайнятості;
- мінімальних соціальних гарантій оплати праці й доходів усіх груп і верств населення, які забезпечували б достатній рівень життя;
- встановлення оптимальних співвідношень в оплаті праці працівників бюджетних установ і організацій;
- гарантовані розміри доплат, надбавок, компенсацій, що мають міжгалузевий характер;
- розміру прожиткового мінімуму, мінімальних соціальних стандартів і нормативів:
- соціального страхування;
- трудових відносин, режиму роботи і відпочинку;
- умов охорони праці й навколишнього природного середовища;
- задоволення духовних потреб населення;
- умов зростання фондів оплати праці та встановлення міжгалузевих співвідношень в оплаті праці.

Генеральна угода забезпечує продуктивну зайнятість і соціальний захист працівників, вивільнених у зв'язку зі структурною перебудовою економіки, змінами форм власності, організацією виробництва і праці. У ній підтверджується, що механізм здійснення політики зайнятості та соціального захисту спрацьовує за допомогою вироблення галузевих, територіальних і державних програм зайнятості населення. Перерозподіл трудових ресурсів у разі структурної перебудови має здійснюватись на користь перспективних і стратегічно необхідних галузей економіки.

Угодою на *галузевому рівні* регулюються галузеві норми, зокрема і щодо:

- нормування і оплати праці, встановлення для підприємств галузі (підгалузі) мінімальних гарантій заробітної плати відповідно до кваліфікації на основі єдиної тарифної сітки по мінімальній межі та мінімальних розмірів доплат і надбавок з урахуванням специфіки, умов праці окремих професійних груп і категорій працівників галузі

(підгалузі);

- встановлення мінімальних соціальних гарантій, компенсацій, пільг у сфері праці й зайнятості;
- трудових відносин;
- умов і охорони праці;
- житлово-побутового, медичного, культурного обслуговування, організації оздоровлення і відпочинку;
- умов зростання фондів оплати праці;
- встановлення міжкваліфікаційних (міжпосадових) співвідношень в оплаті праці.

Галузева угода не може погіршувати становище трудящих порівняно з генеральною угодою.

Угоди на *регіональному рівні* регулюють норми соціального захисту найманих працівників. Вони включають вищі, порівняно з Генеральною угодою, соціальні гарантії, компенсації, пільги.

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

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

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

*Контроль за виконанням* колективного договору, угоди здійснюються безпосередньо сторонами, що їх уклали, чи уповноваженими представниками. У разі здійснення контролю сторони зобов'язані надавати необхідну для цього наявну інформацію. Сторони, що підписали колективний договір, угоду, щорічно в строки, передбачені колективним договором, угодою, звітують про їх виконання.

В системі регулювання соціально-трудова відносин методами соціального партнерства, головними елементами механізму реалізації будуть і надалі колективні переговори, консультації та співпраця, а також розв'язання конфліктних ситуацій на основі

трудового арбітражу, посередництва та примирення відповідно до чинного законодавства.

Відповідно до законодавства, угод на загальнодержавному, галузевому, територіальному рівні, положень колективних договорів соціальні партнери набувають прав і обов'язків, які стосуються найважливіших сфер соціально-трудових відносин в Україні: забезпечення ефективної зайнятості, регулювання оплати праці, організації й охорони праці, розвитку персоналу.

**Забезпечення ефективної зайнятості** соціальні партнери здійснюють такими напрямками.

*Організації роботодавців та їх об'єднання* беруть участь у:

–формуванні та реалізації державної політики зайнятості, розробленні й виконанні державних, галузевих, територіальних та інших програм, спрямованих на забезпечення зайнятості населення, оцінці їх результатів;

–управлінні соціальним страхуванням на випадок безробіття;

–створенні та діяльності координаційних комітетів сприяння зайнятості населення.

*Професійні спілки, їх об'єднання* беруть участь у:

–розробленні та контролі за виконанням державної політики зайнятості;

–державних, галузевих, територіальних та інших програм, спрямованих на забезпечення зайнятості населення;

–нормативно-правових актів з питань зайнятості населення та трудової міграції;

–проводять спільні з роботодавцями, їх об'єднаннями, органами виконавчої влади та органами місцевого самоврядування консультації з питань, зайнятості населення;

–розробляють заходи щодо забезпечення зайнятості та соціального захисту працівників, які вивільнюються з підприємств, установ, організацій;

–здійснюють контроль за виконанням законодавства про зайнятість населення.

Профспілки та їх об'єднання, які мають статус всеукраїнських, беруть участь в управлінні соціальним страхуванням як представники застрахованих осіб.

Для підготовки узгоджених рішень щодо реалізації державної політики зайнятості створюються *координаційні комітети сприяння зайнятості населення* на загальнодержавному та регіональному рівні з

представників органів виконавчої влади, роботодавців або уповноважених ними органів, професійних спілок.

**Договірне регулювання оплати праці** працівників підприємств здійснюється на основі чинного законодавства та системи тарифних угод, що укладаються на державному, галузевому, регіональному рівнях та колективного договору.

Норми колективного договору, що допускають оплату праці нижче за норми, визначені генеральною, галузевою або регіональною угодами, але не нижче за державні норм і гарантії в оплаті праці, можуть застосовуватися лише тимчасово на період подолання фінансових труднощів підприємства терміном не більш як шість місяців.

Форми і системи оплати праці, норми праці, розцінки, тарифні сітки, схеми посадових окладів, умови запровадження та розміри надбавок, доплат, премій, винагород та інших заохочувальних, компенсаційних і гарантійних виплат встановлюються підприємствами у колективному договорі з дотриманням норм і гарантій, передбачених законодавством, генеральною та галузевими (регіональними) угодами.

Оплата праці за контрактом визначається за угодою сторін на підставі чинного законодавства, умов колективного договору і пов'язана з виконанням умов контракту.

**Організація та охорона праці.** У колективному договорі, угоді сторони соціального партнерства передбачають забезпечення працівникам соціальних гарантій у галузі охорони праці на рівні, не нижчому за передбачений законодавством, визначають обов'язки сторін, а також комплексні заходи щодо досягнення встановлених нормативів безпеки, гігієни праці та виробничого середовища, підвищення наявного рівня охорони праці, запобігання випадкам виробничого травматизму, професійних захворювань, аваріям і пожежам, визначають обсяги та джерела фінансування зазначених заходів.

У колективному договорі з усіх питань організації та охорони праці *можуть* бути передбачені умови, гарантії і компенсації на рівні, *вищому*, ніж встановлений законодавством, генеральною, галузевою або регіональною угодами, але в жодному випадку *не можуть* бути передбачені на рівні, *нижчому*, ніж встановлений законодавством та угодами.

На підприємстві з метою забезпечення участі працівників у вирішенні будь-яких питань безпеки, гігієни праці та виробничого

середовища може створюватися комісія з питань охорони праці. Комісія складається з представників роботодавця та професійної спілки, а також уповноваженої найманими працівниками особи, спеціалістів з безпеки, гігієни праці та інших служб підприємства.

Роботодавець зобов'язаний створити на робочих місцях в кожному структурному підрозділі умови праці відповідно до нормативно-правових актів, а також забезпечити додержання вимог законодавства щодо прав працівників у галузі охорони праці. З цією метою роботодавець забезпечує функціонування системи управління охороною праці. Роботодавець несе безпосередню відповідальність за виконання цих обов'язків.

Працівник зобов'язаний: дбати про особисту безпеку і здоров'я, а також про безпеку і здоров'я оточуючих людей; знати і виконувати вимоги нормативно-правових актів з охорони праці; проходити у встановленому законодавством порядку попередні та періодичні медичні огляди. Працівник несе безпосередню відповідальність за виконання зазначених вимог.

### **Розвиток персоналу**

Велике значення має розвиток соціального партнерства в питання забезпечення в конкурентоспроможності робосої сили.

На рівні підприємств основною формою реалізації соціального партнерства у сфері професійної підготовки є колективні угоди, що містять положення про навчання на виробництві, про безперервну освіту і т.п.

Колективні угоди містять питання, що сприяють розвиткові персоналу та підтриманню його конкурентоспроможності:

- залучення більшої кількості працівників до навчання, підвищення кваліфікації і перепідготовки;

- впровадження систем безперервного навчання на підприємстві, які передбачають термін навчання від двох до десяти робочих дні протягом року для кожного працівника;

- забезпечення правового статусу учнів, гарантії поліпшення їхнього професійного становища під час навчання та в результаті навчання, компенсації особистих витрат працівників на професійне навчання;

- заохочення і поліпшення становища інструкторів виробничого навчання;

- допомога працівникам з обмеженою конкурентоспроможністю в доборі підходящого робочого місця та у відповідному навчанні.

### 3.10. Міжнародний досвід регулювання соціально-трудових відносин.

Для розвитку в Україні цивілізованих соціально-трудових відносин, які б відповідали потребам громадського суспільства і соціально орієнтованої ринкової економіки, важливе значення має міжнародний досвід регулювання цих відносин.

Високого рівня розвитку соціально-трудових відносин в європейських країнах досягнуто значною мірою завдяки розвитку соціального партнерства (соціального діалогу). У більшості цих країн ідея соціального партнерства була закріплена в конституціях та законах.

Залежно від соціально-економічних, національних особливостей країн, склалися різні моделі соціального партнерства, які розрізняються за такими ознаками:

- механізмом правового регулювання договірного процесу;
- особливостями відносин між соціальними партнерами;
- рівнем демократизації виробничого життя;
- політичними орієнтаціями соціально-трудових відносин (соціал-демократична, консервативна, соціалістична) та за іншими ознаками.

За механізмом правового регулювання договірного процесу у світі склалися три основні моделі соціального партнерства [53].

*Перша модель* характеризується високим рівнем централізації договірного процесу. Вона найбільш характерна для країн Північної Європи: Бельгії, Данії, Нідерландів, Норвегії, Фінляндії, Швеції. У цих країнах втілено принцип трипартизму МОП, згідно з яким усі рішення щодо соціально-трудових відносин приймаються за активної ролі владних структур та за участі соціальних партнерів. Діяльність сторін соціально-трудових відносин детально регламентована законодавством, чітко визначені повноваження та розроблені процедури вирішення трудових спорів (конфліктів). Організаційний рівень соціально-трудових відносин у цих країнах слід оцінити як дуже високий. Угоди, що укладаються між соціальними партнерами, стають основою для всіх галузей і підприємств. Частка працівників, об'єднаних у профспілки, у скандинавських країнах досягає 90%. Завдяки взаємодії та соціальному діалогу на загальнонаціональному рівні майже завжди досягається компроміс та злагода, що стало основою побудови держав загального добробуду.

*Друга модель* найбільш характерна для країн Центральної Європи (Австрії, Італії, Німеччини, Франції, Швейцарії) та Великої

Британії, Ірландії. У цих країнах, як правило, на національному рівні не створюють постійно діючі органи соціального партнерства. Уряд країн регулярно проводять консультації з національними об'єднаннями профспілок і роботодавців. Спільні рішення на макроекономічному рівні майже не приймаються, але іноді укладаються загальнонаціональні угоди з найважливіших питань соціально-трудових відносин. Основний рівень соціального партнерства в цій моделі – мезоекономічний, тобто основні угоди приймаються на рівні регіонів галузей. Частка працівників, об'єднаних у профспілки, у цих країнах коливається в межах від 30 – 60%.

*Третя модель* характеризується тим, що переговорний процес відбувається на мікроекономічному рівні. Вона характерна для Франції, Іспанії, Португалії, Греції, а також США і Японії. У цих країнах роль профспілкового руху незначна, вважається, що в постіндустріальному суспільстві відмирає захисна функція профспілок. У практику соціально-трудових відносин широко втілюється система індивідуальних трудових контрактів, у разі порушення яких працівник сам може відстояти свої права через суд. Частка працівників, об'єднаних у профспілки, досягає 30%.

Дослідженням Організації економічного співробітництва та розвитку дозволяють зробити висновок, що не можна надати перевагу жодній з цих моделей, оскільки кожна має сильні й слабкі риси. Немає моделі, яка б гарантувала низький рівень інфляції, конкурентоспроможність підприємств, низький рівень безробіття, постійне підвищення заробітної плати, високу соціальну захищеність, злагоду в суспільстві. Результати дослідження свідчать, що соціально-трудові відносини мають бути гнучкими, швидко пристосовуються до необхідності змін [53].

На сучасному етапі характерні тенденції децентралізації соціально-трудових відносин та скорочення профспілкового членства, хоча це ніяк не означає зменшення ролі і значення соціального діалогу. Це викликано низкою причин, серед яких основні – глобалізація і технологічна революція.

Внаслідок їх взаємодії і взаємообумовленості в соціально-економічній сфері країн світу відбуваються фундаментальні зрушення. Для значної частки найманих працівників глобалізація і технологічна революція означають невпевненість у збереженні робочого місця.

Крім того, в кінці ХХ на початку ХХІ століття увага до соціального діалогу зростає ще й у зв'язку масовими демонстраціями працівників багатьох європейських країн (Франції, ФРН, Італії та ін.)

проти урядових планів скорочення асигнувань на соціальне забезпечення.

В країнах Європейського Союзу приділяється значна увага вирішенню всіх соціальних проблем в ході консультацій і угод. Згідно з Маастрихтським договором, Європейська комісія покликана стимулювати консультації між адміністрацію і працівниками з тим, щоб вона могла налагодити соціальний діалог, який, в результаті, може призвести до прийняття взаємоприйнятих угод. З цією метою Комісія Європейського Союзу (КЕС) провела уніфікацію законів, що регулюють діяльність компаній. Головна увага була приділена широкому спектру соціальних проблем – від інституціоналізації взаємовідносин між працівниками і підприємцями, забезпечення безпеки на робочому місці до участі працівників в управлінні компаніями і прийнятті колективних угод в рамках Європейського Союзу.

Отже, досвід розвинених країн переконливо свідчать, що високі соціально-економічні результати досягаються лише за умови, що соціальні партнери як зацікавлені учасники регулювання соціально-трудових відносин беруть на себе і несуть рівнозначну відповідальність за розробку й виконання взаємоприйнятих рішень і збереження соціальної злагоди [7].

### **Запитання і завдання для самоперевірки**

1. Дайте характеристику системи соціально-трудових відносин
2. Наведіть основні принципи формування соціально-трудових відносин. Чим відрізняються типи соціально-трудових відносин?
3. Викладіть систему показників оцінки якості трудового життя.
4. Розкрийте поняття «соціальна політика» та охарактеризуйте її основні напрямки
5. Охарактеризуйте складові механізму соціального захисту
6. Охарактеризуйте систему заходів державного регулювання соціально-трудових відносин.
7. Викладіть основні напрями громадського регулювання соціально-трудових відносин
8. Розкрийте механізм регулювання соціально-трудових відносин методами соціального партнерства.
9. Охарактеризуйте основні положення змісту колективного договору. Які основні питання включає зміст угод на державному, галузевому і регіональному рівнях?
10. Назвіть основні моделі соціального партнерства у розвинених країнах?



## 4. СОЦІАЛЬНЕ ПАРТНЕРСТВО

4.1. Сутність соціального партнерства та його роль у функціонуванні ринкової економіки.

4.2. Форми і принципи соціального партнерства.

4.3. Суб'єкти соціального партнерства та їх роль в регулюванні соціально-трудова відносин.

4.4. Досвід застосування принципів трипартизму в країнах з розвинутою ринковою економікою.

### 4.1. Сутність соціального партнерства та його роль у функціонуванні ринкової економіки

В сучасний період в розвинутих країнах все більш поширюється ідея соціального партнерства.

Соціальне партнерство відображає історично обумовлений компроміс інтересів головних суб'єктів сучасних економічних процесів та виражає суспільну необхідність соціального світу як одну з основних умов політичної стабільності і економічного прогресу. Це крок до реалізації прав трудящих шляхом співробітництва та взаємні поступлення двох основних соціальних груп: роботодавців і найманих працівників.

Ідеї соціального співробітництва у сфері праці і трудових відносин, поперед всього у вигляді дво- чи тристоронній основі, (біпартизм або трипартизм), є основою діяльності міжнародної організації праці (МОП), її ідеологічної бази. Принцип тристороннього представництва дістав назву *трипартизм*.

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

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

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

**Соціальне партнерство** – це система колективних відносин між найманими працівниками, роботодавцями, виконавчою владою, які виступають сторонами соціального партнерства, у ході реалізації їх

соціально-економічних прав та інтересів.

**Метою соціального партнерства** є досягнення громадянської злагоди в суспільстві шляхом узгодження соціально-економічних інтересів сторін соціального партнерства як необхідні умови стійкого економічного розвитку, підвищення життєвого рівня народу.

Ступінь розвиненості соціального партнерства залежить від ряду факторів:

- ступеня демократизації управління виробництвом;
- рівня життя більшості населення і ступеня диференціації його доходів;
- психологічних передумов і культурних традицій в суспільстві, які сприяють орієнтації населення розвинених країн на пошук соціальних компромісів, на розв'язання суспільних проблем раціонально, без крайніх заходів, на основі правил, визначених законами.

У науковій літературі соціальне партнерство розглядається в двох аспектах: в широкому значенні – як суспільний договір між класами й соціальними групами про забезпечення певних умов співіснування на основі узгодження інтересів сторін; у вузькому значенні – як спосіб узгодження інтересів соціальних груп у сфері застосування праці.

Слід відмітити, що соціальне партнерство в цих значеннях застосовується не лише відносно соціально-трудових відносин, але й до інших сфер, а саме політичної, економічної систем, системи виробничих відносин країни. Використання терміну *соціальне партнерство* в широкому сенсі, соціально-трудові відносини розглядаються одним із *предметів* соціального партнерства. Використовуючи термін *соціальне партнерство* саме у вузькому значенні, слід визначити його одним із *типів* соціально-трудових відносин (див. рис. 3.1), одним із можливих *способів* узгодження інтересів суб'єктів в цих відносин. В нашій країні соціальне партнерство застосовується в основному в системі виробничих відносин.

Система соціального партнерства являє собою складне і динамічне утворення структурно-організаційних елементів: суб'єктів, предмета, нормативно-правового забезпечення, форм, функціонування, об'єднаних певним механізмом (рис. 4.1) [7].

Соціальне партнерство здійснюється на різних рівнях: міжнародному, національному, галузевому і регіональному. виробничому.

Система соціального партнерства

<b>Рівні соціального партнерства</b>	<b>Суб'єкти соціального партнерства</b>	<b>Предмет соціального партнерства</b>	<b>Нормативно - правове забезпечення</b>	<b>Форми функціонування</b>
Міжнародний (мегаекономічний)	Держави міжнародні організації	Гарантії та захист прав людини у сфері праці, сприяння колективно-договірному процесу	Конвенції та рекомендації Міжнародної організації праці та ін.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• спільні консультації;</li> <li>• колективні договори;</li> <li>• укладення договорів та угод;</li> <li>• погодження на вищому рівні соціально-економічної політики;</li> <li>• спільне розв'язання колективних трудових спорів, запобігання їм;</li> <li>• організація примирних та арбітражних процедур;</li> <li>• участь найманих працівників в управлінні виробництвом;</li> <li>• участь представників сторін у роботі органів соціального партнерства;</li> <li>• спільне управління фондами соціального страхування;</li> <li>• участь найманих працівників у доходах;</li> <li>• розгляд претензій та розбіжностей, що виникають між сторонами;</li> <li>• обмін потрібною інформацією;</li> <li>• контроль за виконанням спільних домовленостей та ін.</li> </ul>
Національний (макроекономічний)	Представники уряду, організації роботодавців профспілок	Умови, принципи, норми реалізації соціально-економічної політики і трудових відносин	Державні закони, нормативні акти уряду	
Галузевий і регіональний (мезоекономічний)	Представники організацій роботодавців та профспілок, органів регіонального самоврядування	Галузеві (регіональні) тарифні умови оплати праці, зайнятості, норм праці та ін	Міжгалузеві та галузеві (регіональні) нормативно-методичні матеріали	
Виробничий (мікроекономічний)	Роботодавець, комітет профспілки, працівники	Кадрова політика підприємства загалом або її окремі елементи	Нормативні матеріали, норми, статuti, положення, трудові угоди і договори	

Механізм соціального партнерства

Рис.4.1. Схема системи соціального партнерства [7]

*Суб'єктами соціального партнерства*, як і суб'єктами соціально-трудових відносин, є наймані працівники, трудові колективи, професійні спілки – з одного боку, роботодавці та їх об'єднання – з другого, і держава та органи місцевого самоврядування – з третього, а також їхні представники та спільно створені органи з регулювання соціально-трудових відносин. На міжнародному (мегаекономічному) рівні суб'єктами соціального партнерства є окремі держави та міжнародні організації.

*Об'єктом (предметом) соціального партнерства* є узгоджена соціально-трудова політика, що на різних рівнях має своє конкретне наповнення.

На практиці соціальне партнерство здійснюється на засадах *трипартизму* як системи тристороннього представництва з боку підприємств, профспілок і держави, які, будучи зацікавленими учасниками регулювання соціально-трудових відносин на ринку праці, однаковою мірою відповідальні за розробку взаємоприйнятних рішень і, зрештою, за збереження соціального миру.

Соціальне партнерство реалізується через систему взаємних консультацій, переговорів, угод на державному, галузевому, територіальному рівнях, укладання колективних договорів на підприємствах індивідуальних трудових контрактів між роботодавцем та працівником, а також через систему вирішення трудових спорів, узгодження й захисту інтересів сторін тощо.

Правовою основою соціального партнерства в Україні є національні законодавчі та нормативні акти, які регулюють соціально-трудові відносини. Законодавство про соціальне партнерство України складається із Конституції України, Кодексу законів про працю України, Законів України «Про колективні договори і угоди», «Про оплату праці», «Про зайнятість населення», «Про організації роботодавців», «Про професійні спілки, їх права та гарантії зайнятості» та інших актів законодавства, що регулюють діяльність сторін соціального партнерства та соціально-трудові відносини.

Це законодавство розроблялося на основі ратифікованих Україною конвенцій і рекомендацій Міжнародної організації праці. Слід зазначити, що у МОП і у західних країнах для означення явища, яке ми називаємо соціальним партнерством, використовуються такі терміни як *соціальний діалог*, *дво* або

*тристоронні консультації суб'єктів трудових відносин.*

Для сприяння поширенню соціально-договірного процесу в світі МОП спеціально розробила такі конвенції: конвенція № 87 «Про свободу асоціації та захист права на організацію» (1948 р.), № 98 «Про право на організацію і проведення колективних переговорів» (1949 р.), № 135 «Про представників працівників» (1971 р.), № 151 «Про трудові відносини на державній службі» (1978 р.), № 151 «Про проведення колективних переговорів», № 173 «Про захист вимог працівників у випадку неплатоспроможності роботодавця» (1992 р.) та ін., а також відповідні рекомендації [20].

Для становлення та розвитку соціального партнерства в Україні важливе значення має поширення його культури й ідеології. Ідеологія соціального партнерства ґрунтується на визнанні наступних положень: неминучості й необхідності мирного співіснування в суспільстві різних соціальних груп з їх специфічними, часто протилежними інтересами:

– об'єктивності прояву і конфлікту інтересів, боротьби між соціальними групами;

– можливості вести цю боротьбу в цивілізованих формах і досягати її конструктивного завершення у вигляді взаємоприйняттого компромісу, що відповідає перспективним завданням суспільного прогресу.

Роль соціального партнерства у функціонуванні ринкової економіки виявляється у тому, що соціальне партнерство є:

– організаційно-економічним важелем підвищення ефективності виробництва, потужним чинником підвищення соціальних гарантій;

– елементом механізму розбудови соціально орієнтованої ринкової економіки, що на основі узгоджених дій з реалізації інтересів кожного суб'єкта встановлює оптимальні параметри процесів соціального розвитку і нагромадження капіталу;

– організаційно-економічно-правовою основою захисту інтересів усіх суб'єктів соціального партнерства;

– чинником формування соціально-відповідальної політики, що передбачає різні форми відповідальності: висловлення недовіри повноваженій особі, звільнення з посади, відшкодування завданих

збитків та інші за невиконання умов домовленості;

– організаційним принципом гармонізації відносин власності через узгодження політики оплати праці, цін, податків тощо.

#### **4.2. Форми і принципи соціального партнерства**

Ефективність функціонування системи соціального партнерства в значній мірі від форм і методів, якими воно здійснюється. Зміст соціального партнерства обумовлюється його сутністю, а саме:

– спільний розгляд і узгодження працівниками і роботодавцями соціально-трудової політики на всіх рівнях суспільного виробництва на основі підвищення ефективної праці;

– визначення критеріїв соціальної справедливості і встановлення гарантій захисту ефективності праці суб'єктами соціального партнерства;

– переважно переговорно-договірний характер взаємовідносин між представниками працівників і роботодавців при підготовці відповідних угод, а також при подоланні розбіжностей.

На різних рівнях управління соціальне партнерство між сторонами соціально-трудова відносин, їх суб'єктами та органами здійснюється різних формах (рис. 4.1.). Основні форми соціального партнерства такі:

- спільні консультації представників сторін на всіх рівнях;
- колективні переговори на всіх рівнях;
- укладання договорів та угод на всіх рівнях;
- погодження на національному й регіональному рівнях політики доходів і соціально-економічної політики в цілому, включаючи основні критерії і показники соціальної справедливості, заходи щодо захисту місцевого ринку праці та виробника і т. ін.;
- спільне розв'язання колективних трудових спорів (конфліктів), запобігання їм на всіх рівнях;
- організація примирних та арбітражних процедур на всіх рівнях;
- участь найманих працівників в управлінні виробництвом;
- участь представників сторін у роботі органів соціального

партнерства на всіх рівнях;

- спільне управління представниками сторін фондами соціального страхування;

- участь найманих працівників у доходах підприємства на умовах, визначених колективним договором;

- розгляд претензій та розбіжностей, що виникають між сторонами соціального партнерства відповідного рівня і їх вирішення шляхом компромісів, співробітництва, узгодження позицій;

- обмін необхідною інформацією;

- контроль за виконанням спільних домовленостей на всіх рівнях та ін.

Цивілізовані відносини, що складаються між суб'єктами соціального партнерства, повинні підтримуватися відповідно до принципів, які були розроблені Міжнародною організацією праці. Вони можуть і мають складати основи концепції соціального партнерства на будь-якому рівні. Серед них найважливішими є [106]:

- загальний та міцний мир бути досягнутий на основі соціальної справедливості;

- ненадання в будь-якій країні працівниками нормальних умов праці є перешкодою для інших країн, які прагнуть покращити становище трудящих;

- свобода слова і свобода об'єднання є необхідними умовами постійного прогресу;

- злиденність у будь-якому місці є загрозою для загального добробуту;

- всі люди незалежно від раси, віри і статі мають право на матеріальне благополуччя і духовний розвиток в умовах свободи і гідності, сталості в економіці і рівних можливостей;

- повна зайнятість і зростання життєвого рівня;

- у соціально-моральному розумінні праця не є товаром.

Поряд із загальними принципами МОП, яка по суті є вищим органом загальносвітового механізму системи соціального партнерства, суб'єкти партнерства в Україні на всіх рівнях повинні також визначити взаємоприйнятні принципи своєї діяльності й

керуватися ними. Такими основними принципами соціального партнерства в Україні мають бути:

- законність;
- повноважність та рівноправність сторін та їх представників;
- сприяння держави розвитку соціально-трудового партнерства на демократичних засадах;
- свобода вибору та обговорення питань, які входять у сферу соціально-трудового партнерства;
- добровільність і реальність зобов'язань, які беруть на себе сторони;
- обов'язковість виконання досягнутих домовленостей;
- відповідальність за виконання прийнятих зобов'язань;
- контроль за виконання досягнутих домовленостей.

Крім загальних принципів, на яких має будуватися система соціального партнерства, можна виділити специфічні принципи організації роботи партнерів, зокрема при веденні колективних договорів, укладанні договорів і угод, взаємних консультаціях і контролі, вирішенні колективних спорів тощо.

Так, при веденні колективних переговорів соціальне партнерство має здійснюватися на тих принципах:

- трипатизм, тобто представництво уряду (виконавчих органів місцевої влади), найманих працівників і роботодавців;
- рівність сторін на переговорах і недопустимість обмеження законних прав працівників і роботодавців;
- знання і поважання прав і обов'язків один одного, недопущення конфронтації;
- повага, відкритість і довіра у стосунках;
- відкритість і доступність рівноправних переговорів;
- вміння вислухати партнера;
- дотримання культури спілкування, полеміки, дискусії, критики;
- обов'язковість і надійність, націленість на досягнення домовленості.

Ефективність регулювання соціально-трудових відносин методами соціального партнерства забезпечується рівноправність і рівноцінністю сторін. Рівноправність забезпечується



нормативними акти. Рівноцінність залежить від загальної ситуації, а також від особистих якостей учасників переговорів: рівня культури, знань, умінь, толерантності. Тому важливим завданням є формування професійно-компетентних органів і всіх інших інститутів соціально-трудового партнерства.

Укладання колективних договорів і угод в ході соціального партнерства має здійснюватися на таких принципах:

- дотримання норм законодавства;
- повноважність представників сторін;
- рівноправність сторін;
- свобода вибору та обговорення питань, які складають зміст колективних договорів і угод;
- добровільність і реальність зобов'язань, які беруть на себе сторони;
- відповідальність за виконання взаємних зобов'язань;
- умови кожного наступного рівня колективних угод (договорів) не можуть бути гіршими порівняно з умовами більш високого рівня, і, як правило, мають відрізнятися від вищих рівнів більшою вигідністю для працівників.

При взаємних консультаціях та контролі потрібно дотримуватись таких принципів:

- регулярність проведення консультацій в ході співробітництва;
- систематичність контролю і неминучість відповідності;
- відповідальність за ненадання інформації;
- гласність в ході здійснення контролю за дотриманням договорів і угод.

При вирішенні колективних трудових спорів (конфліктів) партнери повинні дотримуватись таких принципів:

- пріоритетність примирних методів і процедур, що застосовуються примирними комісіями і трудовим арбітражем;
- застосування страйку лише як надзвичайного заходу вирішення колективних трудових спорів (конфліктів);
- прагнення сторін до найшвидшого врегулювання колективних трудових спорів і підписання угод.

### 4.3. Суб'єкти соціального партнерства та їх роль в регулюванні соціально-трудова відносин

Для становлення й розвитку соціально-орієнтованої ринкової економіки важливо формування української національної моделі соціального партнерства. Найважливішим соціально-політичним чинником становлення в Україні соціальної держави має стати усвідомлення і практична реалізація державною владою, об'єднаннями роботодавців, найманих працівників, суспільством в цілому основних принципів соціального партнерства.

Соціальне партнерство є специфічною формою соціальних відносин у суспільстві між трьома суб'єктами (тріада) ринкової економіки: власником (роботодавцем) та найманими працівниками (профспілкою) за участю держави, як арбітра, третейського судді.

У системі соціального партнерства відрізняють три підсистеми: *інституціональну, інформаційно-комунікативну та нормативно-регулятивну.*

Провідні вчені-економісти в галузі соціально-трудова відносин, вважають, що за сучасних умов в Україні необхідне суттєве посилення як за масштабами, так і за результативністю державного впливу на формування національної моделі соціально-трудова відносин, на поширення соціального партнерства [67].

Роль держави в системі соціального партнерства. Завдання держави полягає у створенні за участю організацій роботодавців і найманих працівників ефективної системи соціального партнерства та запровадженні механізму, що забезпечує здійснення соціально-орієнтованої політики заради задоволення суспільних потреб у галузі соціально-трудова відносин.

Держава, як правило, бере участь у соціальному партнерстві на національному, регіональному та галузевому рівнях.

В соціальному партнерстві **держава** виконує такі основні функції:

- гаранта громадянських прав;
- впроваджувача соціальної та економічної політики;
- власника (роботодавця);
- розробника правових та нормативних документів;
- незалежного регулятора системи трудова відносин

(вирішення колективних конфліктів, примирення, арбітраж тощо).

В *інституціональній* підсистемі суб'єкти соціального партнерства виконують належність їм функції.

**Інституціональна** підсистема включає суб'єктів соціального партнерства, визначає їх роль, завдання, функції.

**Інформаційно-комунікативна** підсистема системи соціального партнерства забезпечує зв'язки, що встановлюються між її інститутами: держава – профспілки; власники – профспілки; власники – держава; держава – профспілки – власники.

**Нормативно-регулятивна** підсистема соціального партнерства включає міжнародну й національну нормативно-законодавчу базу, що регламентує діяльність її інститутів у межах соціально-трудових відносинах.

Для створення і розвитку ефективної системи соціального партнерства в нашій країні держава здійснює такі функції:

- узгодження між партнерами на національному рівні основних напрямів соціально-економічної політики в цілому, включаючи розробку мінімальних соціальних стандартів, основних критеріїв і показників соціальної справедливості, заходів захисту суб'єктів соціально-трудових відносин;

- формування й удосконалення механізмів і інститутів, що сприяють узгодженню інтересів соціальних партнерів на всіх рівнях;

- створення відповідних органів для вирішення завдань розвитку соціального партнерства і регулювання соціально-трудових відносин;

- сприянні розширенню участі трудящих в управлінні підприємствами, у власності й у прибутках, а також у державних і громадських справах;

- розвиток і стимулювання переговорного характеру процесу регулювання конфліктів і протиріч, що виникають між сторонами;

- зменшення кількості й пом'якшення гостроти соціальних конфліктів шляхом розвитку і вдосконалення практики застосування примирних і узгоджувальних процедур;

- формування реальних відносин соціального партнерства на державних підприємствах;

- заохочення роботодавців і працівників до розвитку відносин

соціального партнерства;

– сприяння поширенню ідеології і культури соціального партнерства.

Одним із основних завдань демократичної держави, як гаранта конституційних прав громадян у формування громадянського суспільства і зокрема розвитку соціального партнерства має бути законодавче та організаційне забезпечення розвитку представницьких органів найманих працівників, сприяння підвищенню їхньої ролі у становленні й розвитку партнерських відносин.

**Роль профспілок у системі соціального партнерства.**

**Профспілки** є однією з громадських організацій, які створюються трудящими для захисту своїх соціальних, економічних і професійних прав, для вираження інтересів найманих працівників, для боротьби за соціальну справедливість, з метою сприяння створенню для людини відповідних умов праці, життя.

Свою діяльність профспілки здійснюють відповідно до Закону України «Про профспілки, їх права та гарантії діяльності», прийнятий 15 вересня 1999 р., У статті 19 цього Закону підкреслюється, що «представництво інтересів членів профспілки у взаємовідносинах із роботодавцями, органами державної влади та органами місцевого самоврядування здійснюється на основі системи колективних договорів та угод, а також відповідно до законодавства». Зміст таких взаємовідносин базується на соціальному партнерстві і відповідає принципу трипартизму. Згідно з цим законом, іншими нормами законодавства України та міжнародними нормами профспілки здійснюють представництво від імені працівників на колективних переговорах, при укладанні угод на державному, галузевому, регіональному та виробничому рівнях.

Профспілки є нині в Україні найбільш інституційно структурованою ланкою соціального партнерства. Вони мають свої структури практично на всіх великих підприємствах і на багатьох інших, представництва на регіональному, галузевому та національному рівнях.

Трансформація українських профспілок за роки незалежності й формування їхнього нового типу має такі загальні риси:

- визначення профспілок як організації з захисту інтересів найманих працівників, роздержавлення профспілок, започаткування опозиції владним структурам і роботодавцям;
- нове політичне самовизначення профспілок у суспільстві (проголошення нейтральності профспілок щодо політичних партій, рухів, об'єднань і організацій);
- співробітництво з партіями лише з конкретних питань захисту соціально-економічних інтересів найманих працівників;
- зміна централістської структури профспілок України на федеративну;
- визнання конфедеративності й плюралізму профспілкового руху;
- відмежування від невластивих функцій, форм і методів роботи;
- застосування принципів соціального партнерства у взаємовідносинах з роботодавцями та виконавчою владою;
- створення власних централізованих фондів профспілок різноманітної соціальної спрямованості (страйкових, страхових, резервних та інших);
- формування нового покоління профспілкових лідерів і функціонерів шляхом добору через вибори до профорганів і підготовку висококваліфікованих спеціалістів;
- заснування у зв'язку зі зміною соціальної ролі профспілок України навчальних та наукових установ для розробки актуальних проблем професійного руху;
- створення ефективної системи профспілкової інформації, заснування методичних, довідкових та інформаційних видань профспілок України тощо.

В системі соціального партнерства професійні спілки виконують такі функції:

- збереження й підвищення заробітної плати;
- поліпшення умов праці (техніка безпеки та охорона праці);
- забезпечення продуктивної зайнятості;
- збереження робочих місць для членів профспілки;
- забезпечення участі трудящих в управлінні виробництвом та розподілі виробленого продукту.

Реалізація профспілками своїх функцій як сторони

соціального партнерства та суб'єкта соціальної політики має здійснюватись такими основними напрямками:

- розширення суспільної бази своєї діяльності за рахунок поширення реального членства трудящих в профспілках;
- цілеспрямована робота зі створення умов для подолання соціального відчуження людини від суспільного, трудового життя, яке веде до поглиблення відчуження особистості, її соціальної пасивності та апатії;
- формування в економічно активного населення конкурентоспроможності в умовах ринку, сучасного соціального менталітету, соціально-психологічної зрілості;
- активізація трудового потенціалу громадян на основі посилення трудової мотивації;
- реалізація функцій захисту прав та інтересів працівників у соціально-трудої сфері;
- досягнення соціальної злагоди й миру в суспільстві на основі соціального партнерства з державою та роботодавцями;
- з метою залучення нових членів профспілки розробляти більш активні стратегії діяльності та надавати трудящим нові види послуг(додаткові соціальні допомоги, пільгові кредити, послуги в галузі профорієнтації та профнавчання, сприяння у працевлаштуванні тощо).

**Організації та об'єднання роботодавців як суб'єкти соціального партнерства.** Важливою складовою системи соціального партнерства є методи створення організацій та об'єднань роботодавців, їх функціонування і співробітництва з профспілками та органами влади. Можливість і потреба об'єднання роботодавців з розвитком ринкових відносин, появою різних організаційно-правових форм господарювання, реформуванням відносин власності, розвитком підприємства. На початок 90-х років на всій території України створюється велика кількість союзів, спілок, асоціацій роботодавців, формування яких здійснювалося за регіональною, галузевою та іншими ознаками.

Настало створення загальнонаціональних об'єднань. У травні 1989 р. на першому з'їзді Спілки об'єднаних кооператорів та підприємців була створена Спілка кооператорів та підприємців України; у січні 1990 року Федерація профспілок працівників

кооперації та інших форм підприємства України; у липні 1990 р. були засновані Співки малих підприємств і Співка орендарів і підприємців України; 15 лютого 1992 р. було створено Український союз промисловців та підприємців (УСПП), який у 1996 р. став членом Міжнародної організації роботодавців, що об'єднує організації 120 країн світу і представляє їхні консолідовані інтереси у Міжнародній організації праці [7;53].

Важливою подією у консолідації національних роботодавців стало створення 5 листопада 1998 р. за рішенням Установчого з'їзду об'єднань Конфедерації роботодавців України. Головними завданнями цієї організації є такі:

- консолідація дій усіх роботодавців з метою реального впливу на формування та реалізацію ефективної соціально-економічної політики;

- сприяння розвитку та активна участь у здійсненні соціального партнерства;

- координація дій членів Конфедерації у посиленні їх впливу на проведення політики зайнятості, заробітної плати, соціального страхування, охорони праці тощо;

- сприяння розвитку вітчизняного виробництва, реформуванню економіки, удосконаленню правового поля підприємництва;

- надання організаційно-методичної допомоги членам Конфедерації та сприяння роботі об'єднань роботодавців.

Правові засади створення та діяльність роботодавців та їх об'єднань регламентується Законом України “Про організації роботодавців”, прийнятим у травні 2001 р. У цьому Законі чітко визначено правові засади створення та діяльності організації роботодавців та їх об'єднань. Принципово важливим є законодавче закріплення повноважень організації роботодавців, їх взаємовідносин з органами державної влади та організаціями найманих працівників. Вже нині існує досить розгалужена структура організацій роботодавців та їх об'єднань, що діють за територіальною або галузевою ознакою.

Основними завданнями організацій роботодавців в системі соціального партнерства є такі:

- ідентифікація, формулювання, представництво та захист

спільних інтересів і прав роботодавців у відносинах з органами державної влади та об'єднаннями найманих працівників;

- участь у проведенні переговорів і укладанні дво- і тристоронніх угод на всіх рівнях;

- координація дій у виконанні зобов'язань згідно з укладеними угодами;

- сприяння вирішенню колективних трудових спорів і запобіганню страйків;

- координація діяльності щодо виконання науково-технічних і соціально-економічних програм різних рівнів;

- поширення управлінських знань та досвіду, надання роботодавцям різноманітних послуг (інформаційних, консультаційних, навчальних, юридичних, посередницьких у справі врегулювання трудових конфліктів та ін.);

- відстоювання необхідності довгострокових державних інвестицій у людський капітал і державної підтримки розвитку персоналу на підприємствах;

- рецензування та експертиза законодавчих актів;

- розвиток співробітництва на засадах соціального партнерства з об'єднаннями найманих працівників;

- налагодження постійних контактів із засобами масової інформації й громадськістю, формування позитивного іміджу роботодавця в Україні;

- розвиток співробітництва з міжнародними організаціями роботодавців, поширення позитивного досвіду соціального партнерства і т. ін.

Органи соціального партнерства в Україні. Український координаційний комітет сприяння зайнятості населення – постійно діючий тристоронній орган, утворення на громадських засадах з метою підготовки і прийняття погоджених рішень з питань політики зайнятості в країні.

Головною метою Комітету є:

- участь у розробці й удосконаленні правової і нормативної бази функціонування ринку праці;

- участь в розробці та реалізації державних і регіональних програм зайнятості та джерел фінансування їх;

- координація зусиль господарських, профспілкових і



державних органів щодо пошуку шляхів запобігання безробіттю та забезпечення соціального захисту працівників найманої праці від безробіття;

- координація роботи обласних комітетів щодо розробки регіональних програм зайнятості та реалізації їх;

- розробка пропозицій органам виконавчої влади щодо економічного заохочення підприємств у створенні додаткових робочих місць, організації професійної орієнтації та професійної підготовки населення;

- регулювання міжтериторіального перерозподілу економічно активного населення та ін.

Вищим органом соціального партнерства в Україні, який координує діяльність органів соціального партнерства на національному, галузевому, територіальному рівнях є Національна рада соціального партнерства (НРСП) – постійно діючий тристоронній орган. До складу НРСРП входять по 22 представника від уряду, об'єднань роботодавців і профспілок України.

Головна мета Національної ради соціального партнерства – створити засади для формування основ нового менталітету і поведінки соціальних партнерів на всіх рівнях від національного до виробничого: соціальний діалог, консультації, переговори, запобігання соціально-трудовим конфліктом та правове регулювання їх.

Основними завданнями НРСРП є:

- підготовка рекомендацій Президентові України щодо напрямів державної соціальної політики;

- розгляд проектів законів, постанов Кабінету Міністрів України з питань соціально-трудових відносин, пропозицій щодо ратифікації Україною конвенцій Міжнародної організації праці;

- узгодження шляхом тристоронніх консультацій позицій сторін у соціально-трудовій сфері з метою забезпечення поєднання інтересів роботодавців та працівників;

- пошук компромісів між соціальними партнерами для запобігання конфліктами;

- розробка пропозицій щодо Генеральної угоди та галузевих тарифних угод, організація і проведення консультацій під час їх укладання;

- аналіз виконання Генеральної угоди, розробка відповідних рекомендацій щодо усунення розбіжностей між сторонами;
- проведення досліджень, підготовка висновків з цих питань тощо.

На галузевому рівні можуть утворюватись самостійно діючі органи – галузеві ради соціального партнерства, до складу яких входять на паритетних засадах представники кожної із сторін соціального партнерства, які об'єдналися на галузевому рівні.

На територіальному рівні сторони соціального партнерства утворюють постійно діючі органи – територіальні ради соціального партнерства.

Порядок та умови здійснення соціального партнерства на виробничому рівні та створення відповідних органів визначається сторонами згідно з чинним законодавством.

На умовах, визначених сторонами соціального партнерства на виробничому рівні, соціальне партнерство може забезпечуватися також у структурних підрозділах підприємства, установи, організації.

Крім згаданих органів, сторони соціального партнерства у разі потреби можуть створювати інші постійні або тимчасові органи (дорадчі, консультативні, узгоджувальні, посередницькі, арбітражні тощо) для розгляду та підготовки пропозицій з окремих питань соціально-трудова відносин.

#### **4.4 Досвід застосування принципів трипартизму в країнах з розвинутою ринковою економікою**

Моделі соціального партнерства у різних країнах відрізняються організаційним механізмом, нормами і правилами регулювання соціально-трудова відносин, ступенем централізації процедури, участі держави в соціальному діалозі. Однак загальним для всіх є те, що більшість питань, які виникають у соціально-трудова сфері, вирішуються на базовому рівні. Найбільш конкретний і досконалий механізм участі трудящих у прийнятті рішень, які стосуються їх життєвих інтересів, діє у ФРН, Швеції.

Співробітництво соціальних партнерів у ФРН пройшло тривалий шлях еволюційного розвитку. Сучасна сутність соціального партнерства у Німеччині концентрується в основному у понятті “мітбештімунг”, або правовому забезпеченні участі

найманих працівників в управлінні підприємством і прийнятті соціально-економічних рішень. “Мітбештіммунг” реалізується на рівні підприємства, на рівні фірми.

Перше регулювання правового порядку на підприємстві було започатковано у 1916 р. Законом про вітчизняну службу надання допомоги. У 1920 р. було прийнято перший загальнодержавний Закон про виробничі ради, яким створювались правові засади для представництва робітників і службовців на підприємство. Участь працівників обмежувалась в основному соціальними і трудовими питаннями. До цього закону вносились деякі зміни і поправки у 1934 р., 1946 р., 1952 р., 1955 р.

Прогрес у соціальному партнерстві ФРН намітився у 1972 р. Новою редакцією Закону про правовий режим підприємств не тільки поширювались права трудящих у соціальних і економічних питаннях, а і встановлювались додаткові права на управління підприємствами. Поліпшувалися також умови і робота органів, що представляли інтереси працівників. У 1989 р. Законом про правовий режим підприємств були відкориговані права дрібних виробничих угруповань. В основному з таким змістом Закон про правовий режим підприємства діє і нині.

Німецький підхід до функціонування соціального партнерства набув європейського престижу тільки після Другої світової війни. З посиленням інтеграційних процесів у Європі елементи німецької моделі участі трудящих в управлінні та гармонізації соціально-трудова відносин почали використовуватися іншими країнами.

Стрижневою формою соціального партнерства ФРН є виробнича рада, яка створюється на підприємстві і являє собою консолідований орган представництва робітників і службовців. Через виробничі ради трудящі відстоюють свої інтереси перед роботодавцем.

Для здійснення робочих контактів між колективом і робочою радою згідно із законодавством діють виробничі збори. Виробнича рада має право скликати раз у три місяці виробничі збори для обговорення і вирішення завдань, що стоять перед трудящими. Виробничі збори мають верховенство перед виробничою радою. Роботодавець не менш як один раз на рік повинен доповідати на виробничих зборах про соціально-економічну ситуацію і перспективу розвитку підприємства. Термін повноважень

виробничої ради – 4 роки. Кількість членів виробничої ради залежить від кількості робітників і службовців на підприємстві.

Регулювання соціально-трудових відносин ґрунтується на законодавчо гарантованих правах найманих працівників, до них належить право на захист від звільнення. У процесі роботи звільнення можливе внаслідок порушення умов договору або з економічних причин. В останньому випадку на підприємствах практикується виважений підхід з урахуванням соціального стану кандидатів на звільнення. Взагалі захист працівників від звільнення, крім випадків банкрутства підприємства, певним чином обмежує дії роботодавця щодо скорочення штатів. Розмір допомоги в разі безробіття дорівнює 68% його останнього чистого доходу, а для одинокого – 63%. Після одного року безробіття працівнику надається соціальна допомога у розмірі 58% чистого доходу, якщо у людини немає інших джерел існування.

Право на 8-годинний робочий день та відпустку не менше 18-ти робочих днів забезпечується Законом про регулювання робочого часу та Федеральним законом про відпуски.

Право на задовільні умови праці регулюється Законом про безпеку праці. Реалізація цього закону покладена на лікарів підприємств.

Захист працюючих жінок гарантується Законом про охорону материнства та Федеральним законом про допомогу за наглядом за дитиною, які надають оплачувані відпустки вагітним жінкам і жінкам, які мають дітей.

Право на оплату праці забезпечується тарифною автономією підприємства, яка гарантована Конституцією ФРН. Тарифна автономія надає роботодавцям і найманим працівникам змогу понад установлених державою розмірів мінімальних гарантій регулювати величину заробітної плати трудящих без втручання держави.

Характерною особливістю регулювання соціально-трудових відносин у ФРН є розподіл функцій між радами підприємств та профспілками. Завданням профспілок є проведення тарифних переговорів і здійснення політики щодо підвищення стандартів життя (заробітної плати, посадових окладів, розв'язання конфліктів мирними засобами).

Завдання виробничих рад – це представництво інтересів трудових колективів на переговорах з роботодавцями. Виробничі

ради вимагають прийняття рішення у таких питаннях:

- правила трудового розпорядку на підприємствах та поведінки робітників і службовців;
- установлення графіка робочого часу, в тому числі понаднормового;
- примусове скорочення робочого режиму;
- строки виплати заробітної плати;
- встановлення принципів і форм і систем оплати праці;
- впровадження та використання нових технічних засобів контролю за поведінкою і працею робітників та службовців;
- запобігання травматизму та профзахворювань, лікування;
- розвиток та функціонування соціальних об'єктів на підприємствах: їдалень, дитячих садків, пенсійних кас;
- підвищення кваліфікації та професійне навчання на підприємстві;
- складання соціального плану, який розробляється на випадок закриття підприємства і можливих масових звільнень.

Практика соціального партнерства і застосування Закону свідчить, що між виробничою радою і роботодавцем неминучі конфліктні ситуації. Всі вони усуваються за допомогою примирливої комісії. У випадку, якщо сторони не досягають домовленості, спірні питання вирішуються у судах із трудових спорів (конфліктів).

Крім узгодження позицій шляхом переговорів на рівні підприємства, існує “мітбештімунг” на фірмі – акціонерних товариствах. У цих товариствах, згідно з законодавством ФРН, утворюється і функціонує наглядова рада, яка контролює роботу правління. Наглядова рада обирає правління, щорічно затверджує баланс акціонерного товариства, за її згодою виносяться рішення щодо інвестиційної політики фірми, продажу та закриття підприємства.

У Центральній та Східній Європі піонером трипаратизму була Угорщина, де у 1988р. було створено орган трипаратизму - Всеугорський союз узгодження інтересів. Раніше робота цієї структури визначалась в основному урядом, а після 1990 р. усі 3 сторони (уряд, роботодавці, профспілки) виступають як рівноправні партнери.

Нині дії уряду Угорщини спрямовані на формування політики

в сферах праці (зайнятості, заробітної плати, соціальних питань, освіти), правового регулювання відносин між працівниками і роботодавцями. В міру становлення ринкових відносин уряд передбачає вдосконалити систему тристороннього узгодження інтересів за рахунок активізації двосторонніх переговорів.

Зарубіжний і власний досвід переконує, що важливою умовою успішної реалізації соціально-економічних перетворень є соціальне партнерство. Однак із прийняттям Закону України “Про соціальне партнерство” проблема розвитку трипаратизму не вирішується. Необхідно формувати свідомість трудящих у напрямку активної позиції щодо переговорного процесу, наполегливо формувати інфраструктуру соціального партнерства, підводити під неї наукову і навчальну базу.

### **Запитання і завдання для самоперевірки**

1. Розкрийте поняття «соціальне партнерство». Яке його значення у розвитку економіки суспільства?

2. Охарактеризуйте форми, принципи й організацію соціального партнерства.

3. Які правові засади забезпечують функціонування соціального партнерства в нашій країні?

4. Назвіть суб'єкти соціального партнерства, охарактеризуйте їх роль у соціально-трудових відносинах.

5. Перелічіть органи соціального партнерства в Україні. Поясніть їх. Розкажіть про основні проблеми розвитку ефективного соціального партнерства в Україні.

6. Як діють об'єднання роботодавців на ринку праці?

7. Охарактеризуйте роль профспілок у регулюванні соціально-трудових відносин.

8. Які функції виконує держава в системі соціального партнерства.

9. Якою є структура колективного договору? Назвіть основні розділи та їх зміст.

10. Які основні напрями формування ефективною системи соціального партнерства в нашій країні?

11. Які міжнародні конвенції та рекомендації, ухвалені Міжнародною організацією праці Ви знаєте?

12. Охарактеризуйте основні проблеми становлення соціального партнерства в нашій країні.

## **5. РИНОК ПРАЦІ ТА ЙОГО РЕГУЛЮВАННЯ**

- 5.1. Поняття ринку праці, його елементи.
- 5.2. Особливості ринку праці.
- 5.3. Функції ринку праці.
- 5.4. Види ринків праці. Сегментація ринків праці.
- 5.5. Теоретичні основи аналізу ринку праці.

### **5.1. Поняття ринку праці, його елементи**

Одним з основних понять ринкової економіки є поняття ринку і його різновидів.

Ринок взагалі — це система економічних відносин між продавцями і покупцями товарів та послуг, форма зв'язку між сторонами одними, в процесі якого встановлюється ринкова ціна на об'єкт обміну і відбувається зміна його власника.

Також поняття ринку означає економічний або географічний простір, у якому відбувається процес товарного обігу, обміну товарів на гроші і навпаки.

Ринком називають також механізм що зводить разом продавців і покупців товарів та послуг і регулює відносини між ними.

Відповідно ринок праці — це перед усім система суспільних відносин пов'язаних із купівлею і продажем товару “робоча сила”; це також економічний простір — сфера працевлаштування, формування попиту й пропозиції на робочу силу; це механізм що забезпечує узгодження ціни і умов праці між роботодавцями і найманими працівниками та регулює її попит і пропозицію.

Ринкова економіка формується і розвивається як органічна єдність різних ринків: капіталів, товарів, послуг, робочої сили та ін. У цій системі ринок праці займає особливе положення, оскільки відтворення товару, яким є робоча сила, це відтворення трудових ресурсів і в цілому продуктивних сил суспільства. Ринок праці повинен сприяти найбільш раціональному використанню трудового потенціалу країни, ефективному регулюванню руху незайнятої робочої сили.

За своєю суттю ринок праці подібний до інших ринків, тобто формування і функціонування ринку праці базується на тих

самих економічних законах: попиту і пропозиції, конкуренції, вартості та грошового обігу.

Ринок праці формується як органічна ланка ринкової системи і може ефективно функціонувати лише у взаємозв'язку з іншими ринками.

Діяльність ринку праці регулюється законодавчо-правовими нормами.

Ринок праці охоплює усі категорії працездатного населення, яке готове працювати за наймом або в режимі самозайнятості, підприємництва. Він є механізмом розподілу трудових ресурсів за галузями народного господарства. Водночас ринок праці є складною системою що формується в суспільстві з питань купівлі-продажу робочої сили.

Суб'єктами ринку праці, які входять до ринкових відносин, є роботодавці, наймані працівники, різні посередники.

**Ринок праці** – це система соціально-економічних відносин, форм і методів узгодження і регулювання інтересів між сторонами, що беруть участь на ринку праці, з приводу організації, використання і оплати найманої праці.

Економічна сутність будь-якого ринку розкривається через його економічну структуру. Найважливішими елементами ринку праці є товар, попит, пропозиція, ціна робочої сили.

У сучасній економічній літературі відсутня однозначна відповідь на запитання, що вважати товаром на ринку праці; робочу силу, працю чи послуги праці? Проте більшість авторів схильні до думки, що товаром на ринку праці є індивідуальна робоча сила [ 6 ].

**Індивідуальна робоча сила** - це сукупність фізичних та духовних якостей людини, які використовуються у процесі виробництва товарів і послуг..

Попит на ринку праці може бути сукупним та індивідуальним.

**Сукупний попит на робочу силу** – це платоспроможність суспільства щодо задоволення потреби в робочій силі або ринковий попит з боку всіх фірм, підприємств, організацій, представлених на ринку.

**Індивідуальний попит на робочу силу** – це попит окремого



роботодавця (підприємця, фірми).

Попит за своїм економічним змістом характеризує обсяг і структуру загальної потреби на робочу силу, яка забезпечена робочими місцями, фондом оплати праці й життєвими коштами.

Попит на працю є похідним від попиту на товари та послуги, що виробляють працівники. Це відрізняє його від попиту на ринках споживчих товарів.

Попит на ринку праці залежить від:

- обсягу і структури виробництва, попиту на продукцію підприємств, організацій;

- стану виробництва, зокрема, особливостей технологічного процесу, розміру та ефективності капіталу, який використовується, методів організації виробництва і праці тощо;

- рівня продуктивності праці;

- якості праці, що визначається рівнем освіти, професійністю, продуктивністю працівника;

- ціни робочої сили;

- кон'юнктури ринків капіталів, товарів, послуг;

- нормативно-правового забезпечення.

- Формування попиту на робочу силу на ринку праці здійснюється під впливом таких факторів:

- приросту величини трудових ресурсів;

- співвідношення зайнятого й незайнятого населення;

- використання малоконкурентних груп населення;

- особливостей пенсійного законодавства;

- стратегії розвитку трудового потенціалу та кадрової політики на кожному підприємстві.

**Пропозиція на ринку праці** – це контингент працездатного населення, який пропонує свою робочу силу в обмін на життєві цінності. Тобто пропозиція робочої сили характеризує чисельність працездатних людей з урахуванням їх статі, віку, освіти, професії, кваліфікації та ін.

На пропозицію на ринку праці впливає демографічна ситуація, рівень економічної активності населення, характер і зміст праці, інтенсивність вивільнення робочої сили, ефективність функціонування системи підготовки і перепідготовки працівників, система оплати праці.

Формування ринкової пропозиції праці в економіці наведено на рис. 1.1



Рис. 1.1. Формування ринкової пропозиції праці в економіці

Демографічна ситуація визначається демографічними змінами, тобто змінами рівнів народжуваності, смертності, природного приросту, міграційного сальдо. Це основа формування чисельності населення країни.

На формування робочої сили або економічно активного населення впливає рівень його економічної активності населення, тобто фактори, які визначають рішення “працювати – не працювати”.

Людина робить вибір: продавати чи не продавати свою працю? Вирішуючи, яку кількість праці запропонувати, вона вибирає між двома цінностями: своїм дозвіллям і тими споживчими благами, які зможе придбати на заробітну плату. При цьому враховуються такі умови.

В разі підвищення заробітної плати діє **“ефект заміни”**; працівникові вигідно відмовитися від годин дозвілля і збільшити свій робочий час, якщо ціна його праці забезпечує йому більше переваг у вигляді корисностей тих речей і послуг, які він зможе придбати.

Збільшуючи свій робочий час, працівник на кожну його додаткову одиницю витрачає більше фізичної та розумової енергії, тобто діє **“ефект граничних витрат праці”**. Це означає, що лише за умови збільшення заробітної плати людина погодиться працювати більше.

Підвищення заробітної плати створює **“ефект доходу”**. Він проявляється в тому, що, задовольнивши свої першочергові потреби, працівник, який одержує високу платню, починає більше цінувати дозвілля. Щоб спонукати його збільшувати пропозицію своєї праці на ринку, треба підвищити йому заробітну плату. Звичайно, може виникнути ситуація, коли внаслідок **“ефекту доходу”** працівник скоротить свою пропозицію, надавши перевагу дозвіллю. Проте на ринку праці така ситуація не позначиться, оскільки для нових робітників спрацює **“ефект заміни”**.

Кількість годин праці, яка пропонується на ринку, залежить від індивідуальної пропозиції праці в годинах (людина може вибрати працю в умовах неповного робочого дня, тижня), гнучкості режимів праці та ін.

На ринкову пропозицію праці впливають якісні параметри робочої сили, і передусім відповідність професійно-кваліфікаційної структури робочої сили структурі робочих місць.

**Кон’юнктура на ринку праці** – це співвідношення між попитом на робочу силу та її пропозицією. Вона визначає ставки заробітної плати на конкурентні види праці та рівень зайнятості населення.

Залежно від співвідношення попиту та пропозиції розрізняють три типи кон’юнктури ринку праці:

– *трудодефіцитна* – попит перевищує пропозицію. На ринку праці спостерігається нестача пропозиції праці;

– *трудонадлишкова* – пропозиція перевищує попит, існує велика кількість безробітних і відповідно надлишок пропозиції праці;

– *рівноважна* – попит на працю відповідає її пропозиції.

Кон'юнктура ринку праці складається під впливом конкретної економічної та соціально-політичної ситуації, зміни ціни робочої сили (оплати праці), рівня реальних доходів населення. Графічно залежність цих величин зображена на рис.1.2.

На горизонтальній осі позначена кількість праці –  $Q$ , а на вертикальній – ціна праці, або заробітна плата –  $W$  (від англійського *wage* – заробітна плата). Крива  $DD$  відображає залежність між заробітною платою і величиною попиту на працю з боку покупців. Крива пропозиції  $SS$  відображає залежність між заробітною платою та її пропозицією з боку працівників.

Крива попиту на працю  $DD$  є спадною. Це пояснюється похідним характером попиту на робочу силу від попиту на товари та послуги, з одного боку, та потребою підприємця у збільшенні найманих працівників – з другого.

Крива пропозиції є висхідною внаслідок “ефекту заміни”, “ефекту граничних витрат праці”, “ефекту доходу”.

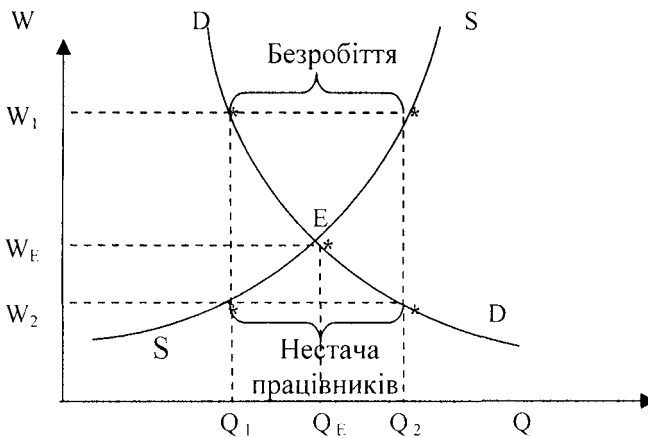


Рис. 1.2. Криві попиту і пропозиції на ринку праці

Перетинання кривих DD і SS у точці E означає встановлення рівноважної ціни праці або заробітної плати ( $W_E$ ). Підвищення заробітної плати вище точки рівноваги до  $W_1$  означатиме надлишкову пропозицію на ринку праці, або безробіття. Зниження заробітної плати нижче від рівноважної до  $W_2$  призведе до нестачі працівників або до дефіциту.

На практиці загальна і структурна рівновага попиту і пропозиції робочої сили є недосяжним, тому модель рівноваги ринку робочої сили виражає ідеальний стан, якого досягнути в реальних умовах, що складаються у кожній країні під впливом економічних, політичних, соціальних, демографічних та інших факторів, неможливо.

Умовами виникнення і ефективного функціонування ринку праці є:

- суспільний поділ праці, завдяки якому здійснюється спеціалізація виробництва;
- конкуренція та повна самостійність і незалежність покупців й продавців в поєднанні з їх економічною відповідальністю;
- збалансованість між робочими місцями, пропозицією робочої сили та грошовою масою зарплати;
- єдність ринку праці з іншими ринками.

## 5.2. Особливості ринку праці

Ринок праці є найскладнішим з усіх видів ринків за структурою, специфікою ціноутворення, зв'язками з іншими ринками. Поряд із загальними для всіх ринків рисами він має свої особливості, притаманні лише йому. Ці особливості ринку праці обумовлені специфікою товару “робоча сила”.

**Робоча сила** – це здатність людини до праці, сукупність її фізичних, інтелектуальних здібностей, набутих знань, досвіду, які використовуються у процесі виробництва товарів і послуг. У ринковій економіці робоча сила стає товаром, тобто предметом купівлі-продажу, який називається наймання на роботу, а працівник – найманим працівником.

Ринок праці відрізняється від інших ринків цілим рядом особливостей.

*По-перше, специфічний сам “товар”, що тут продається і купується, тобто робоча сила. Продаж товару “робоча сила” не відмежовується від людини, а лише використовуються її здатності, навички, досвід, кваліфікація згідно з умовами договору про найм. Для найманого працівника надзвичайно важливі не тільки заробітна плата (ціна його "товару"), але й інші негрошові фактори: безпека роботи, умови праці і режим, можливості навчання, професійного росту, самореалізації, творчого потенціалу, морально-психологічний клімат на роботі, гарантії зайнятості і т.ін.*

*По-друге, попит на працю є похідним від попиту на товари, послуги, які виробляються з використанням цієї праці.*

*По-третє, ринок праці характеризується недосконалістю інформації. Хоча тут діють державні служби зайнятості і приватні агентства з наймання зі своїми базами даних, є спеціальні державні видання, теле- і радіопрограми, інформацію про вакансії і працівників можна отримати через мережу Internet, проте інформація залишається недосконалою. Адже ніякі формальні дані, дипломи і рекомендації не можуть однозначно характеризувати потенційного працівника наймачу; так само, як і пропонувану роботу людина зможе по достоїнству оцінити, проробивши деякий час.*

*І, нарешті, по-четверте, важлива особливість ринку праці в порівнянні з товарними ринками – істотна і всезростаюча роль інституціональних факторів. Купівля-продаж робочої сили регулюється державою через систему законодавчо-правових документів. Законодавчо встановлюються державні норми і гарантії організації оплати праці.*

*Держава за допомогою економічних важелів – зміни ставок податків (або) субсидій, а також за допомогою інших заходів впливає на попит і пропозицію на ринку праці з метою скорочення рівня безробіття і збільшення рівня зайнятості населення.*

*Крім того, значний вплив на ринки праці справляють профспілки, особливо в окремих галузях. Організаційною формою взаємодії між суб'єктами ринку праці, вираження їх інтересів є об'єднання (асоціації) підприємців, з одного боку, і профспілки – з іншого.*

*Робоча сила як товар може успішно функціонувати на ринку праці при наявності таких економічних і соціальних умов:*

- створення багатокладної економіки;
- ефективно діючого законодавства з питань організації і оплати праці;
- вільне переміщення працівників, власників робочої сили.

### 5.3. Функції ринку праці

Функціонування ринку праці підпорядковується законам товарного виробництва – закону попиту і пропозиції, закону вартості, закону конкуренції, що знаходить відображення у виконанні ним певних функцій.

Ринок праці виконує такі функції:

- *суспільного поділу праці* – забезпечує пропорційність робочої сили відповідно до структури суспільних потреб і розвитку техніки, розмежує роботодавців і найманих працівників за професіями, спеціальностями та між галузями і регіонами;

- *посередницька* – узгоджує економічні інтереси суб'єктів трудових відносин щодо умов наймання, рівня заробітної плати, якості робочої сили;

- *ціноутворююча* – встановлює рівновагу між попитом і пропозицією робочої сили. На ринку праці діє закон вартості і відбувається загальне визнання затрат праці на відтворення товару “робоча сила” та його суспільної корисності;

- *стимулююча* – ринок вимагає якісної робочої сили, стимулюючи найманих робітників поліпшувати свій рівень професійних знань та вмінь, щоб бути конкурентоспроможними на ринку праці, впливає на умови реалізації особистого трудового потенціалу, сприяє формуванню оптимальної професійно-кваліфікаційної структури;

- *інформаційна* – ринок дає інформацію про структуру попиту і пропозиції, місткість та кон'юнктуру ринку тощо;

- *регулююча* – впливає на формування пропозицій суспільного виробництва, розвиток регіонів;

- *оздоровча* – в умовах гострої конкуренції перевагу одержують працівники з більш високими характеристиками якості робочої сили;

- *розподільча* – сприяє ліквідації надлишків робочої сили, її раціональному оптимальному розміщенню та ефективному

використанню;

– *соціальна* – сприяє підбору престижної роботи залежно від розвитку особистих здібностей, ділових якостей і професіоналізму.

Водночас є функції, які реалізуються державою і складають основу державної соціальної політики. Це такі функції, як матеріальна та соціальна підтримка соціально вразливих верств населення, організація професійної підготовки та перепідготовки кадрів, забезпечення сприятливих умов для розвитку соціальної інфраструктури малого бізнесу, здійснення заходів щодо вирівнювання розвитку окремих регіонів тощо.

#### **5.4. Види ринків праці. Сегментація ринків праці**

Види ринків праці визначаються за різними ознаками. Це обумовлено формуванням ринкових систем господарювання та притаманних їм відносин, які пов'язані з політичними, правовими, соціально-психологічними аспектами життєдіяльності людини.

Виходячи з сутності ринку праці як форми її організації, основними критеріями сегментації ринку праці є спосіб:

- включення робочої сили в процес праці;
- координації праці;
- оцінки праці.

**Сегментація ринку праці** означає виділення певних сегментів на основі видозмін в способах включення робочої сили в процес праці, координації та оцінки праці.

Обрані критерії сегментації широко застосовані у світовій практиці. Вони дозволяють проаналізувати основні моделі поділу ринків праці, зокрема *первинний* і *вторинний*, *внутрішній* та *зовнішній*, *формальний* та *неформальний*.

*До первинного ринку праці* відносяться підприємці, особи зайняті висококваліфікованою і добре оплачуваною працею, що мають високий рівень загальної і спеціальної підготовки. Вони мають міцні гарантії зайнятості і доходів, великі можливості просування по службі. В змісті праці переважають творчі, управлінські функції.

*До вторинного ринку праці* відносяться малокваліфіковані, сезонні працівники, соціально вразливі групи населення, працюючі неповний робочий день. Їх зв'язок з основним виробничим



процесом слабкий, а доходи від праці низькі.

Крім суто економічних критеріїв такої сегментації, слід врахувати і соціальні, а саме: різний ступінь психологічної готовності окремих груп працівників до ринкових трудових відносин та різну конкурентоспроможність їх на ринку праці.

З урахуванням цього фактора до *первинного ринку праці* відносяться такі категорії працівників:

- підприємці та менеджери;
- працівники нових гостродефіцитних професій, пов'язаних з обслуговуванням ринку;
- інженерно-технічні працівники високої кваліфікації, на працю яких є попит у сучасних виробництвах;
- висококваліфіковані робітники, на працю яких є попит;
- працівники органів управління;
- основний персонал підприємств, які зайняли на ринку достатньо міцні позиції. Ці працівники відрізняються гарантованою (пов'язаною із стабільним розвитком підприємства) зайнятістю, високооплачуваною роботою, високою готовністю працювати в умовах ринку.

*До вторинного ринку праці в Україні* слід віднести:

- по-перше, всіх зайнятих, праця яких не відповідає потребам підприємств, тобто приховано безробітних. Їх становище є нестійким, при перших кардинальних зрушеннях в техніко-організаційній структурі виробництва ця категорія може поповнити відкрите безробіття;
- по-друге, у вторинний ринок включаються особи, зайняті неповний робочий день (жінки з малими дітьми, пенсіонери, молоді люди);
- по-третє, це сезонні працівники, тимчасово зайняті за трудовими договорами;
- по-четверте, робітники низької кваліфікації, конкурентоспроможність яких у ринкових умовах вкрай низька, а можливості для її підвищення обмежені.

Для всього сегмента властиві нестійкість економічного становища, низькі доходи, неготовність до роботи в ринкових умовах.

Специфікою українського вторинного ринку є те, що до

нього потрапляють люди, які в свій час одержали високу кваліфікацію та освіту.

У середині як первинного, так і вторинного ринку, між окремими групами існують відмінності. Це говорить про те, що всередині цих ринків є більш вузькі сегменти. Конкуренція розгортається всередині сегментів, міжсегментна конкуренція відсутня.

Інший вид сегментації ринку праці є його поділ *на внутрішній та зовнішній*. Поняття “внутрішній” та “зовнішній” фіксують стан ринку праці за відношенням до конкретного підприємства. Ці сегменти ринку праці відрізняються системами професійної підготовки кадрів, методами підвищення професійно-кваліфікаційного рівня, просування працівників та заповнення вакантних робочих місць, особливостями регулювання на основі колективного договору. Кожному типу ринку відповідають і свої системи виробничих відносин.

Зовнішній, або професійний ринок праці передбачає мобільність робочої сили між фірмами і підприємствами.

Внутрішній ринок праці засновується на руху кадрів в середині підприємства або по горизонталі, коли працівник пересувається на нове робоче місце з функціями і характером роботи подібними до попереднього робочого місця, або по вертикалі на більш високі посади.

Зовнішній ринок праці передбачає наявність у працівників професій, які можуть користуватися різними фірмами, підприємствами.

Професії і кваліфікації робітників внутрішнього ринку носять специфічний характер, обумовлений виробництвом даного підприємства. В зв'язку з цими рисами зовнішній ринок праці характеризується більшою плинністю кадрів в порівнянні з внутрішнім.

Ці дві моделі праці відрізняються системами профосвіти.

Зовнішній ринок праці орієнтований на закінчену профпідготовку, що підтверджується видачею диплома або сертифіката про освіту працівника.

Підприємці не зацікавлені і не бажають вкладати інвестиції в професійну підготовку кадрів. Основна форма підготовки – система учнівства.

Внутрішній ринок праці націлений на підготовку робітників з професіями та роботами специфічними для даної фірми, що сприяє професійній мобільності працівників, а також плинності кадрів.

Фірми, підприємства орієнтуються на довгостроковий період профпідготовки і підвищення кваліфікації працівників, вкладаючи значні інвестиції. Все це формує систему так званої безперервної освіти, характерної для внутрішнього ринку.

В цілому західні економісти вважають, що зовнішній професійний ринок праці відповідає потребам циклічного розвитку виробництва, а внутрішній ринок праці орієнтований на структурні зміни в економіці.

Особливості політики зайнятості в різних країнах дозволяють виділити характерні риси цих двох моделей ринків праці.

**Японська модель.** Ця модель є класичним прикладом організованого внутрішнього ринку праці. В основі системи трудових відносин лежить принцип “довічного наймання”, при якому гарантується зайнятість працівника до 55-60 років.

Закріплення кадрів на підприємствах системою “довічного наймання” дозволяє компаніям, фірмам підтримувати відповідність професійно-кваліфікаційного складу кадрів зі структурою робочих місць, розвитком техніки і технології, модифікації продукції, що виробляється. Кожен працівник володіє декількома професіями, що забезпечує взаємозамінність та виключає простій обладнання. Передбачається зростання розмірів матеріальних благ у вигляді заробітної плати, преміальних, соціальних виплат.

Наприклад, у 55-59 рр. заробітна плата робітників в цілому за всіма галузями зростає в 2,88 рази, в обробній промисловості в 2,63 р., в торгівлі в 3,15 р., в галузі обслуговування в 2,84 рази.

**Модель ринку праці в США** характеризується де централізацією ринку робочої сили. У кожному штаті діють свої закони про зайнятість і допомогу безробітним, є свої фонди страхування по безробіттю.

За несприятливої кон'юнктури американські фірми запроваджують звільнення працюючих, а не скорочення робочого тижня, що практикується в Японії.

Системою колективних договорів охоплена тільки чверть усіх співробітників, а інші зайняті на основі контрактів. Заробітна

плата залежить від складності роботи.

Проблемами підвищення кваліфікації фірми займаються лише по відношенню до спеціальних робіт і робочих місць.

**Шведська модель ринку праці** або **модель “повної зайнятості”** характеризується активною політикою держави у сфері зайнятості.

Основні кошти вкладають не в допомогу по безробіттю, а в перепідготовку працівників, підвищення їх кваліфікації, тобто в підвищення конкурентоспроможності робочої сили на ринку праці.

На профпідготовку працівників та створення робочих місць Швеція витрачає більше ніж інші країни, хоча доля бюджету, яка витрачається на зайнятість не вище, ніж у інших країнах.

Шведська модель досягнення повної зайнятості базується на таких економічних принципах:

- обмежена фіскальна політика, яка спрямована на підтримання менш прибуткових підприємств і стримування прибутку високоприбуткових фірм з метою зниження інфляційної конкуренції між фірмами в підвищені заробітної плати;

- здійснення “політики солідарності” в заробітній платі передбачає однакову плату за однакову працю, незалежно від фінансового становища своєї фірми, що спонукає малоприбуткові підприємства скорочувати чисельність зайнятих або припинити свою діяльність;

- активна політика на ринку праці заключається в виділенні спеціальної допомоги деяким категоріям працівників, в стимулюванні підприємців в забезпеченні зайнятості цих працівників на підприємствах шляхом надання їм значних субсидій;

- підтримування зайнятості в секторах з низькими економічними показниками, але які забезпечують соціально-необхідні послуги.

Третьою, поширеною, моделлю сегментації ринків праці є поділ їх на *формальну* і *неформальну* (неофіційну, берегламентовану) частини.

*Формальна або офіційна частина ринку* – це населення, яке перебуває на обліку в державних службах зайнятості, тобто безробітні, а також випускники державної служби професійного

навчання.

Сектор *неформальної зайнятості* є неоднорідним за економічними та соціальними показниками і характеризується такими загальними рисами сегментації ринку праці: незареєстрованість зайнятості; неузгодженість аж до суперечності з розвитком офіційної економіки; залежність доходів від ступеня ризику, випадкових обставин, відсутність будь-якого соціального захисту.

*Формальний та неформальний* сектори ринку праці є складовими *відкритого* ринку, який охоплює все працездатне населення.

В протилежність відкритому ринку існує *прихований ринок праці*. До *прихованого ринку* належать працівники, які зайняті на підприємствах і в організаціях, проте мають велику ймовірність опинитися без роботи з причин зниження темпів розвитку виробництва, його конверсії, ліквідації колишніх економічних виробничих взаємозв'язків.

Підходи до сегментації ринку праці залежать від суб'єкта та його мети. Так, ознаками сегментації можуть бути:

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

З погляду територіального підходу виділяють такі ринки праці:

- внутрішній – місцевий, регіональний, національний;
- зовнішній – транснаціональний та світовий.

З точки зору ланки суспільного виробництва відокремлюють ринки праці:

- внутрішньофірмовий;

-галузевий (включає внутрішньофірмові);  
-народногосподарський (включає галузеві). За територіальною ознакою він збігається з національним.

В залежності від соціального підходу виділяють ринки:

- робочих кадрів;
- спеціалістів і менеджерів.

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

Ефективність моделей ринку праці залежить від їх гнучкості і адаптивності до змін, що відбуваються в економіці в цілому.

Найбільш глибокий вплив на ринок праці спричиняють циклічні фактори і структурні зміни, які тісно взаємопов'язані. Циклічні кризи ведуть до прискорення структурної перебудови. Це в свою чергу сприяє уповільненню темпів розвитку виробництва на певному етапі, а по завершенню кризи дає швидкий поштовх зростання.

Ринок праці реагує на зміни потреб у попиті, передусім, скороченням робочого часу за такими напрямками, як скорочення понадурочних робіт, розширення неповної зайнятості, скорочення чисельності зайнятих на двох роботах.

Зміни в тривалості робочого часу тимчасово стосуються і інших напрямів регулювання, а саме: нормативного скорочення тривалості робочого тижня, збільшення щорічнооплачуваних відпусток, кількості святкових днів та інших видів оплаченого, але невідпрацьованого робочого часу.

Тенденції в економічному розвитку, які привели до скорочення тривалості робочого часу, викликали появу нової форми функціонування ринку праці – гнучкого ринку праці.

В умовах структурної перебудови в економіці, скорочення питомої ваги зайнятих у промисловості та зростання сфери послуг з її можливостями організації нестандартних форм зайнятості, гнучкий ринок праці є інструментом у підвищенні ефективності виробництва.

Структурна перебудова в економіці, скорочення питомої ваги зайнятих у промисловості та ріст сфери послуг з її

можливостями організації нестандартних форм зайнятості, безперервне оновлення матеріальної бази виробництва, постійні зміни обсягу та структури попиту на товари і послуги змінили потреби підприємств в кількості і якості робочої сили.

В цих умовах гнучкий ринок праці є інструментом в підвищенні ефективності виробництва.

Становленню гнучкого ринку праці сприяють і соціальні фактори, а саме: мінливі потреби працівників в умовах праці впродовж їх трудового життя, необхідності у періодичному оновленні знань, розширення професійного профілю, можливості вибору зручного режиму робочого часу та інші.

Важливу роль відіграли демографічні фактори в розвитку гнучкого ринку праці, який має широкі можливості для реалізації трудового потенціалу у таких категорій працівників, як жінки з сімейними обов'язками похилого віку, молодь тощо. Поширення концепції гнучкого ринку праці можна розглядати як форму адаптації ринку праці до структурної перебудови економіки.

Гнучкість ринку праці передбачає:

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

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

## 5.5. Теоретичні основи аналізу ринку праці

Особливості функціонування ринку праці, його структура, сутність безробіття найбільш повно розкриваються на макро- і мікро рівні через моделі ринку праці.

У західних економічних теоріях відомі такі основні підходи до аналізу сучасного ринку праці.

**Класична (неокласична) теорія „цінової рівноваги”.** Її дотримуються неокласики (А. Маршалл, А. Пігу, Дж. Пері, Р.Холл та ін.) і прихильники концепції економіки пропозиції (Д.Гідлер, А. Лафер та ін.).

Згідно з цією теорією ринок праці діє на основі цінової рівноваги, тобто основним регулятором ринку праці є ціна робочої сили. В умовах досконалої конкуренції ціна робочої сили гнучко реагує на потреби ринку, збільшуючись чи зменшуючись залежно від попиту та пропозиції. Проблеми безробіття і дефіциту трудових ресурсів вирішуються за допомогою механізму ринкового саморегулювання. Теорія рівноваги виключає безробіття, а наявність останнього пояснюється його добровільним характером і прагненням працівників до максимально вигідної роботи.

З точки зору класиків капіталізм представляє собою саморегульовану економіку. Проте положенням класичної теорії суперечать повторювані періоди безробіття та інфляції. Після Першої світової війни, особливо в тридцяті роки, в багатьох капіталістичних країнах було масове безробіття. Особливу актуальність набув макроекономічний аналіз зайнятості. В цей період сформувалась кейнсіанська модель ринку праці.

**Кейнсіанська теорія зайнятості** (Дж. М. Кейнс та ін.) принципово відрізняється від класичного підходу. Теорія Дж. Кейнса отримала назву „недостатнього попиту”. За Кейнсом обсяг зайнятості визначається обсягом ефективного попиту, який включає споживчий та інвестиційний попит. Головна причина безробіття – недостатній обсяг ефективного попиту і обумовлюється, насамперед, спадом як фазою економічного циклу (цикл безробіття). Недостатній споживчий попит пояснюється основним психологічним законом споживання, відповідно якому люди схильні збільшити своє споживання при зростанні доходів, але не в тій мірі, в якій зростає дохід. Частину доходу люди



зберігають за мотивами підприємництва, забезпечуючи собі ліквідними ресурсами, «фінансовою розсудливістю», «респектабельністю фірми» та ін.

Концепція зайнятості Дж.Кейнса активно використовує принцип мультиплікатора. Мультиплікатор – коефіцієнт, який характеризує співвідношення між агрегатною величиною та її структурною частиною. Виходячи з цього підходу, було показано, що початкове збільшення державних інвестицій створює “первинну” зайнятість певної кількості працівників даного виробництва. Витрати цих працівників на споживчі товари стимулюють розвиток виробництва і вторинну зайнятість, тобто збільшення робочих місць в галузі. Співвідношення між загальним і первинним збільшенням зайнятості має назву “мультиплікатора зайнятості”.

Ринкова система при капіталізмі, як вважали Дж. Кейнс і його послідовники (Е.Д. Домар, Дж.В. Робінсон, Р.Ф. Харрод, Е.Г.Хансен та ін.), ніколи не була системою досконалої конкуренції. Навпаки, і ринок продуктів, і ринок праці та інших ресурсів недосконалі. На ринку продуктів виробники-монополісти, незважаючи на коливання попиту, не дозволяють знижувати ціни на свої товари.

На ринку праці тверді позиції займають профспілки, що протидіє зниженню заробітної плати. Механізму автоматичної зміни цін, в тому числі й заробітної плати, не існує. Більше того, при капіталізмі взагалі не існує будь-якого ринкового механізму, який гарантував би повну зайнятість і економічну стабільність.

Таким чином, основним регулятором ринку в кейнсіанській теорії є держава, яка впливає на сукупний попит на товари і послуги, а значить і на сукупний попит на працю.

Порівняння поглядів неокласиків і кейнсіанців на причини безробіття свідчить про те, що неокласики пояснюють безробіття надмірним подорожчанням робочої сили, а кейнсіанці – падінням сукупного попиту.

**Монетаристська теорія** (М.Фрідман, Ф.Махлуп, Л.Роббінс, Ф.Хайек та ін.) ґрунтується на необхідності жорсткої структури цін на робочу силу, понятті „природного” рівня безробіття, яке відбиває структурні характеристики ринку праці, що зумовлюють негнучкість заробітної плати, заважають нормальному його

функціонуванню, збільшують його нерівновагу та безробіття.

Встановлення державою мінімального рівня заробітної плати, сильні позиції профспілок, невизначеність інформації про наявність вакансій та резервів робочої сили монетаристи розглядають як негативні фактори, які збільшують ринкову нерівновагу. На їх думку урівноваженню ринку праці більше сприяють інструменти грошово-кредитної політики, зокрема облікова ставка національного центрального банку, розміри обов'язкових резервів комерційних банків на рахунках національного центрального банку.

**Інституціоналістська теорія** (Дж. Данлоп, Л. Ульман та ін.). Характер ринку праці пояснюється особливостями динаміки окремих галузей та професійно-демографічних груп. Увага концентрується не на макроекономічному аналізі, а на аналізі професійних та галузевих розбіжностей у структурі робочої сили, рівні заробітної плати.

**Марксистська теорія** стверджує, що ринок праці хоча і функціонує відповідно до загальних ринкових закономірностей, проте він має особливості, які пояснюються різницею товарів „робоча сила” та фізичного капіталу. Передусім ці особливості виявляються у тому, що товар „робоча сила” в процесі праці створює вартість, а вартість усіх інших ресурсів лише переноситься на нову вартість праці. Окрім того, робоча сила як товар, впливає на співвідношення попиту і пропозиції і на свою ринкову ціну.

#### **Запитання і завдання для самоперевірки**

1. Дайте визначення ринку праці.
2. Які умови виникнення та ефективного функціонування ринку праці?
3. Які особливості товару “робоча сила”?
4. Які існують типи кон'юнктури ринку праці?
5. Охарактеризуйте основні функції ринку праці.
6. Назвіть складові національного ринку праці. Охарактеризуйте напрямки його регулювання.
7. У чому полягає сутність сегментації ринку праці?
8. Які особливості специфіки внутрішнього ринку праці?
9. Назвіть найбільш відомі моделі ринку праці.
10. Викладіть зміст концепції гнучкого ринку праці.
11. Охарактеризуйте теоретичні основи аналізу ринку праці.

## **6. СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВІ ВІДНОСИНИ ЗАЙНЯТОСТІ**

- 6.1. Соціально-економічна суть та значення зайнятості.
- 6.2. Види і форми зайнятості.
- 6.3. Безробіття як соціально-економічне явище, його види.
- 6.4. Соціально-економічна оцінка рівня безробіття.
- 6.5. Державне регулювання зайнятості населення.
- 6.6. Соціальний захист населення від безробіття.

### **6.1. Соціально-економічна суть та значення зайнятості**

Розвиток ринку безпосередньо пов'язаний з такою категорією як зайнятість населення, поняття якої включає економічний, соціальний та правовий аспект.

Зайнятість населення з економічної точки зору являє собою діяльність частини населення щодо створення суспільного продукту або національного доходу. Вона характеризує досягнутий **рівень** економічного розвитку; визначає як економічний потенціал суспільства, так і рівень, якість життя населення в цілому та добробут окремих громадян.

Соціальна сутність зайнятості відображає потребу людини в самовираженні, а також задоволенні матеріальних і духовних потреб через дохід, який отримує особа за свою працю.

Правовий аспект зайнятості полягає в тому, що праця є природним правом людини і це право гарантується громадянину України державою. У відповідності до ст. 43 Конституції України, кожен громадянин має право на працю, а держава створює умови для здійснення цього права, гарантує однакові можливості у виборі професії і роду трудової діяльності; реалізує програму професійно-технічного навчання, підготовки і перепідготовки кадрів у відповідності до потреб суспільства.

У відповідності з Законом України «Про зайнятість населення» [1], відносини зайнятості ґрунтуються на таких принципах:

– виключне право громадян розпоряджатися своєю здатністю до продуктивної і творчої праці, заборона обов'язкової, примусової праці (крім випадків, спеціально встановлених законодавством);

– створення державою умов для реалізації права громадян на працю, на захист від безробіття, на допомогу в працевлаштуванні і матеріальну підтримку в разі втрати роботи у відповідності з

Конституцією України.

Зайнятість як соціально-економічна категорія це сукупність економічних, правових, соціальних, національних та інших відносин, пов'язаних із забезпеченням працездатного населення робочими місцями та їх участю в суспільно корисній діяльності, що приносить їм заробіток або дохід(прибуток).

Відповідно до Міжнародного класифікатора статусу зайнятості (МКСЗ-93) виділяються шість груп зайнятого населення:

- працюючі за наймом – особи, які уклали письмовий трудовий договір(контракт) з адміністрацією підприємства, установи, організація або власником підприємства про умови трудової діяльності, за яку працівник отримує плату згідно угоди;

- працюючі не за наймом – роботодавці та зайняті індивідуальною (самостійною) трудовою діяльністю (самозайняті);

- роботодавці – особи, які працюють самостійно або з одним чи декілька партнерами на власному підприємстві (в установі чи організації) і наймають на постійній основі працівників для роботи на своєму підприємстві;

- зайняті індивідуальною (самостійною) трудовою діяльністю (самозайняті) – особи, які здійснюють трудову діяльність на самостійній основі (без залучення постійних найманих працівників), на свій власний кошт, володіють засобами виробництва і несуть відповідальність за вироблену продукцію (надані послуги),

- члени колективних підприємств, які є членами колективу власників цього підприємства. До них належать члени виробничих кооперативів, колгоспники, члени товариств та інших колективних підприємств;

- безкоштовно працюючі члени сім'ї – особи, які працюють без оплати на сімейному підприємстві, що очолює родич, який проживає у тому ж домашньому господарстві(у випадку, коли ця діяльність відноситься до економічної).

Згідно з рекомендаціями Міжнародної організації праці та світовою статистичною практикою зайнятими економічною діяльністю (або зайнятими) вважаються особи у віці від 15 до 70 років включно, які:

- працювали впродовж обстежувального тижня хоча б на 1 годину за наймом, отримуючи винагороду в грошовому або

натуральному вигляді, працювали індивідуально(самостійно) або у окремих громадян на власному (сімейному) підприємстві;

- працювали впродовж 30 годин на тиждень безкоштовно на підприємстві, що належить будь-кому з членів домогосподарства або в особистому підсобному сільському господарстві з метою реалізації продукції, що вироблена в наслідок цієї діяльності.

- особи, які були тимчасово відсутні на роботі, тобто формально наше робоче місце (власне підприємство), але не працювали впродовж обстежуваного періоду з незалежних від них особистих обставин, зберігаючи формальні зв'язки з місцем роботи.

До складу зайнятого населення не включаються особи, які виконують неоплачувану громадську чи добровільну роботу, та особи, які виконують тільки домашні обов'язки.

Добровільна діяльність є неекономічним видом діяльності і має три визначальні риси:

- відсутність оплати;

- добровільність на відміну, наприклад, від строкової служби;

- виконання для організації громади чи конкретної особи, з якою відсутні родинні зв'язки, поза власним домашнім господарством.

Згідно із Законом України «Про зайнятість населення» зайнятість – це діяльність громадян, пов'язана із задоволенням особистих та суспільних потреб і така, що, як правило, приносить їм доход у грошовій або іншій формах. Зайнятістю визначається діяльність, яка базується на праві вільного володіння своєю здатністю до праці і права власності на засоби виробництва для її здійснення.

До зайнятого населення належать громадяни нашої країни, які проживають на її території на законних підставах, а саме:

- працюючі за наймом на умовах повного і неповного робочого дня (тижня) на підприємствах, установах та організаціях незалежно від форми власності, міжнародних та іноземних організаціях в Україні та за її межами;

- громадяни, які самостійно забезпечують себе роботою, включаючи підприємців, осіб, зайнятих індивідуальною трудовою, творчою діяльністю, члени кооперативів, фермери та члени їх

сімей, які беруть участь у виробництві;

– вибрані, призначені або затверджені на платних посадах в органах державної влади, управління, суспільних організаціях;

– громадяни, які служать у Збройних силах, Національній гвардії, Податковій поліції, органах національної безпеки, внутрішніх справах та ін.;

– особи, які проходять професійну підготовку, перепідготовку та підвищення кваліфікації з відривом від виробництва, які навчаються у денних загальноосвітніх школах, середніх спеціальних та вищих навчальних закладах;

– працюючі громадяни інших держав, які тимчасово перебувають в Україні і виконують функції, не пов'язані із забезпеченням діяльності посольств і місій.

*Незайняте населення* – це працездатні громадяни у працездатному віці, які не мають постійної або тимчасової роботи, не шукають роботи, незареєстровані в державній службі зайнятості і мають дохід за межами трудової діяльності.

*Тимчасово незайняте населення* - це працездатні громадяни у працездатному віці, що не мають підходящої роботи, зареєстровані в державній службі зайнятості як ті що шукають роботу.

Головним завданням соціально-економічної політики держави є досягнення певної і ефективної зайнятості. В економічній науці виділяють такі види зайнятості: повну, ефективну і раціональну.

**Повна зайнятість** означає створення матеріально-технічних організаційних, соціально-економічних умов, які забезпечили б можливість працевлаштування працездатного населення. Вона забезпечується при рівні безробіття, який дорівнює природному рівню.

Повна зайнятість є важливою характеристикою соціального захисту населення у трудовій сфері та основою ефективного використання трудового потенціалу суспільства.

**Ефективна зайнятість** забезпечує баланс між попитом та пропозицією робочої сили, відповідність наявної кількості робочих місць професійно-кваліфікаційній робочій силі. Вона спрямована на скорочення ручної, непрестижної та важкої праці.

**Раціональна зайнятість** визначається ефективністю

трудової діяльності в найпершому розумінні цього поняття, поєднанням повної і ефективної зайнятості. Вона визначається суспільною корисністю результатів праці; оптимальністю суспільного поділу праці; неякісною і якісною відповідністю робіт і працівників; економічною доцільністю робочих місць.

Для оцінки рівня ефективної зайнятості населення використовується система показників:

**1. Рівень зайнятості населення професійною працею** визначається відношенням кількості населення, зайнятого професійною працею, що приносить доход, до загальної чисельності населення. Цей показник показує залежність зайнятого населення від демографічних факторів (народжуваності, смертності і приросту населення).

**2. Рівень зайнятості працездатного населення в суспільному господарстві** характеризує динаміку працездатного населення під впливом демографічних і соціально-економічних факторів. Він розраховується відношенням чисельності населення, зайнятого професійною працею, до чисельності всього працездатного населення (трудових ресурсів).

**3. Рівень розподілу трудових ресурсів суспільства по сферах суспільно-корисної діяльності** показує на якому рівні продуктивності задовольняється потреба населення в робочих місцях і якими шляхами досягається повна зайнятість. Цей показник характеризується коефіцієнтами зайнятості навчанням у домашньому господарстві та в інших видах суспільно-корисної діяльності, визначається аналогічно попереднім.

**4. Рівень раціональної структури розподілу працівників по галузях і секторах економіки** характеризує пропорції розподілу трудового потенціалу за видами занять, галузями, секторами економіки. Сучасна галузева структура зайнятих в Україні відображає низьку ефективність зайнятості і потребує докорінних змін у відповідності із загальносвітовими тенденціями, для яких характерні високі темпи зростання чисельності й частка працюючих в галузях сфери послуг та науково-дослідних і дослідно-конструкторських робіт.

**5. Рівень професійно-кваліфікованої структури** показує розподіл працюючого населення за професійно-кваліфікованими групами і характеризує відповідність професійно-кваліфікованої

структури працюючого населення структурі робочих місць. При виявленні невідповідності необхідно розробити систему заходів щодо стимулювання збалансованості структури робочих місць і професійно-кваліфікованої структури робочої сили. Особливе значення мають заходи щодо підготовки та підвищення кваліфікації персоналу.

## 6.2. Види і форми зайнятості

Зайнятість – це складна і багатоаспектна економічна категорія, що характеризує різні аспекти соціально-трудоких відносин. Класифікація основних видів та форм зайнятості подана на рис.6.1. [7]. Види зайнятості характеризують розподіл активної частини трудових ресурсів за сферами використання праці, професіями, спеціальностями і т.п. Загалом, види зайнятості можна класифікувати за такими ознаками:

- *за характером діяльності*: робота на підприємствах усіх видів, організаціях, установах і т.п.; робота за кордоном, на спільних підприємствах; виконання державних і громадських обов'язків; служба в армії; індивідуальна трудова діяльність; навчання в закладах освіти; ведення домашнього господарства та виховання дітей; догляд за хворими, інвалідами та людьми похилого віку; інші види діяльності, встановлені законодавством;

- *за соціальною належністю*: робітники, службовці, управлінський персонал; фермери; підприємці;

- *за галузевою належністю*: зайняті в матеріальному виробництві; невиробничій сфері; окремих великих галузях народного господарства (промисловість, сільське господарство, будівництво, побутове обслуговування, тощо); підгалузях (машинобудування, приладобудування, швейна промисловість і т.п.);

- *за територіальною ознакою*: зайняті в окремих регіонах, економічних районах, адміністративно-господарських одиницях;

- за рівнем урбанізації*: зайняті в міській та сільській місцевості;

- *за професійно-кваліфікаційною ознакою*;

- *за статево-віковою ознакою*: чоловіки та жінки; молодь, особи середнього та похилого віку;





Рис. 6.1. Класифікація видів і форм зайнятості.

– за видами власності: зайняті на підприємствах і в організаціях різних форм власності: державної, приватної або змішаної діяльності; місцем виконання роботи; статусом діяльності.

Форми зайнятості класифікуються за такими ознаками:

– за формами організації робочого часу розрізняють повну та неповну зайнятість.

*Повна зайнятість* – це діяльність протягом повного робочого дня (тижня, сезону, року), яка забезпечує дохід у нормальних для даного регіону розмірах.

*Неповна зайнятість* характеризує зайнятість конкретної особи або протягом неповного робочого часу або з неповною оплатою чи недостатньою ефективністю.

Неповна зайнятість може бути явною або прихованою. Явна неповна зайнятість зумовлена соціальними причинами, зокрема необхідністю здобути освіту, професію, підвищити кваліфікацію тощо. Неповну зайнятість можна виміряти безпосередньо, використовуючи дані про заробіток, відпрацьований час, або ж за допомогою спеціальних вибіркового обстежень. Прихована неповна зайнятість обумовлена порушенням рівноваги між робочою силою та іншими виробничими факторами. Вона пов'язана, зокрема, зі зменшенням обсягів виробництва, реконструкцією підприємства і виявляється в низьких доходах населення, неповному використанні професійної компетенції або в низькій продуктивності праці.

В Україні прихована неповна зайнятість поки що не регламентована законом. Водночас прихована неповна зайнятість у нашій країні набула загрозливих розмірів.

Виходячи з причин зайнятості на режимах неповного робочого часу, розрізняють вимушену та добровільну неповну зайнятість.

*Вимушеною* називається неповна зайнятість, зумовлена економічними причинами: скороченням обсягів виробництва, реконструкцією підприємства, циклічним характером розвитку ринкової економіки.

*Добровільною* називається неповна зайнятість, зумовлена соціальними причинами: необхідністю підвищення кваліфікації, набуттям професії, станом здоров'я, вихованням дітей, необхідністю зміни професії та іншими соціальними потребами.

– за статусом діяльності розрізняють первинну та вторинну.

*Первина зайнятість* – основна зайнятість на основному робочому місці. Вона є основним джерелом доходів для працівника.

*Вторинна зайнятість* – добровільна додаткова постійна або тимчасова трудова діяльність осіб, які вже мають основну роботу або навчаються очно; трудова діяльність осіб, які старші або молодші працездатного віку; додаткова трудова діяльність осіб, які зайняті в домашньому або особистому підсобному господарстві. Ця зайнятість приносить додатковий дохід і називається сумісництвом. Найбільший ефект вона приносить, якщо місце її застосування збігається з основним.

– за стабільністю трудової діяльності розрізняють постійну, тимчасову та сезонну. *Постійна зайнятість* характеризується відносною стабільністю місця роботи.

*Тимчасова зайнятість* пов'язана з тимчасовим, епізодичним характером роботи. В основному це робота за тимчасовими контрактами. До категорії тимчасових належать працівники, які наймаються за контрактами на певний строк.

*Сезонна зайнятість* – це зайнятість, яка пов'язана з сезонною специфікою виробництва. Робота надається на певний період на умовах повного робочого часу й оформляється відповідним контрактом.

– за характером організації робочих місць та робочого часу розрізняють стандартну та нестандартну форми зайнятості.

*Стандартна зайнятість* характеризується роботою у виробничому приміщенні роботодавця, стандартним навантаженням протягом дня, тижня, року; наявністю стабільного робочого місця, чітко визначеним часом початку та закінчення робочого дня, законодавче встановленою тривалістю робочого дня (тижня, року). Відсутність однієї з цих рис дає змогу говорити про альтернативні (нестандартні) форми зайнятості.

*Нестандартна зайнятість* – трудова діяльність працівників певної кваліфікаційної групи, яка не відповідає стандартним (типовим) правилам і потребує спеціального правового регулювання та організаційно-економічного забезпечення. До альтернативних форм зайнятості можна віднести надомну працю та

форми зайнятості на умовах гнучкого робочого часу в межах робочого дня, тижня, всього періоду трудової діяльності.

Альтернативні форми зайнятості розкривають додаткові можливості більш повного та результативного використання трудових ресурсів, залучення до праці тих груп населення, для яких традиційні форми зайнятості неприйнятні або незручні.

– за формами правового регулювання використання робочої сили розрізняють регламентовану (легальну) та нерегламентовану зайнятість (дикий ринок праці).

*Нерегламентована зайнятість* – це нерегламентована жодними державними документами діяльність громадян, що вилучена зі сфери соціально-трудова норм і відносин та не враховується державною статистикою. Це така діяльність, яка відбувається без укладання трудового договору, не враховується державною статистикою, нерідко перебуває на межі криміналу без сплати податків. Нерегламентована зайнятість може мати вигляд самозайнятості та зайнятості найманою працею. Розширення нерегламентованої зайнятості супроводжується подальшим знецінюванням робочої сили, зниженням мотивації до праці, насамперед у державному секторі, зростанням інфляції та цін.

### **6.3. Безробіття як соціально-економічне явище, його види**

Зайнятість і безробіття – найважливіші показники використання людських ресурсів у виробничому процесі. **Безробіття** – економічна категорія, яка відбиває економічні відносини щодо вимушеної незайнятості працездатного населення.

**Безробіттям** називається соціально-економічна ситуація в суспільстві, при якій частина робочої сили (економічно активне населення) не зайнята у сфері економіки, що обумовлено перевищенням пропозиції праці над попитом.

Відповідно до закону України «Про зайнятість населення» **безробітними** визнаються працездатні громадяни працездатного віку, які при відсутності роботи не мають заробітку або інших передбачених законодавством доходів і зареєстровані у державній службі зайнятості як такі, що шукають роботу, готові та здатні приступити до підходящої роботи.

Це визначення відповідає міжнародним нормам трудового права. В ньому наведені вісім ознак, при наявності яких, незайняті

(непрацюючі) громадяни можуть бути зареєстровані в державній службі зайнятості як безробітні. При відсутності хоча б однієї з ознак, статус безробітного не надається.

Для громадян, які втратили роботу і заробіток (трудовий дохід), **підходящою** вважається робота, що відповідає освіті, професії (спеціальності), кваліфікації працівника і надається в тій ж місцевості, де він проживає. Заробітна плата повинна відповідати рівню, який особа мала за попередньою роботою з урахуванням її середнього рівня, що склався в галузі відповідної області за минулий місяць.

Не можуть бути визнані безробітними громадяни:

а) віком до 16 років, за винятком тих, які працювали і були вивільнені у зв'язку зі змінами в організації виробництва і праці; реорганізацією, перепрофілюванням і ліквідацією підприємства, установи і організації або скороченням чисельності (штату);

б) які вперше шукають роботу і не мають професії (спеціальності), в тому числі випускники загальноосвітніх шкіл, якщо вони відмовляються від проходження професійної підготовки або від оплачуваної роботи, включаючи роботу тимчасового характеру, яка не потребує професійної підготовки;

в) які відмовилися від двох пропозицій підходящої роботи з моменту реєстрації їх у службі зайнятості як осіб, які шукають роботу;

г) які мають право на пенсію відповідно до законодавства України.

**За визначенням Міжнародної Організації Праці (МОП) безробітні** – це особи віком 15-70 років (як зареєстровані, так і не зареєстровані в державній службі зайнятості), які одночасно задовольняють трьом умовам:

- не мають роботи (прибуткового заняття);
- шукають роботу або намагаються організувати власну справу впродовж 4-х тижнів;
- готові приступити до роботи протягом наступних 2-х тижнів.

До цієї категорії відносяться також особи, що навчаються за направленнями служби зайнятості, знайшли роботу і чекають відповіді або готуються до неї приступити, але на даний момент ще не працюють.

Рівень безробіття ( $P_6$ ) - за стандартами міжнародної організації праці розраховується як відсоткове відношення загального числа безробітних (Б) до чисельності робочої сили (економічно активного населення), тобто до суми зайнятих та безробітних (Е + Б):

$$P_6 = \frac{Б}{Е + Б} \cdot 100 \text{ ,}$$

Для визначення рівня безробіття, крім цього показника, користуються ще показниками абсолютної кількості безробітних (тисяч чоловік) та кількістю працівників, що претендує на одне вакантне місце.

В основі виділення різних причин і типів безробіття лежать принципово різні погляди прихильників неокласичної економічної теорії і кейнсіанців. Якщо у кейнсіанців безробіття – макроекономічне, викликане дефіцитом агрегированного попиту в економіці (циклічне безробіття), то економісти-неокласики пояснюють безробіття недосконалістю ринку праці, тобто мікроекономічними причинами (інші види безробіття). Підходи та класифікації типів, видів безробіття наведено в табл. 6.1. [63].

Таблиця 6.1

### Типологія безробіття

Загальне ділення	Основна причина	Типи
Кейнсіанська	Порушення макроекономічної рівноваги	1. Циклічне (чи макроекономічне, чи безробіття дефіциту попиту)
Класична	Недосконалість ринку праці (макроекономічні причини)	1. Фрикційне 2. Структурне 3. Сезонне 4. Безробіття надлишкової пропозиції.

Розрізняють *відкрите* й *приховане* безробіття.

*Відкрите безробіття* означає існування явно незайнятого населення.

Сучасні теорії ринку праці розрізняють переважно три типи безробіття: *фрикційне, структурне і циклічне*.

**Фрикційне** безробіття пов'язане з динамічним характером ринку праці постійним переходом працівників із стану зайнятості в категорію безробітних і навпаки, з недосконалістю інформації.

Вона принципово не може бути усуненою і існує в будь-якій економічній системі.

**Структурне** безробіття викликано невідповідністю професійної або регіональної структури робочої сили і попиту на неї. Головні причини структурного безробіття в сучасній економіці - швидкі темпи науково-технічного прогресу, постійна зміна технологій і виникнення нових виробництв, розвиток міжнародної торгівлі.

Структурне безробіття є тривалим і має, як правило, хронічний характер.

Фрикційне і структурне безробіття разом дають так звані *природний рівень безробіття* або *рівноважне безробіття*. Рівноважне безробіття ще деколи називають добровільним.

Західні економісти вважають, що рівень безробіття за умов повної зайнятості дорівнює сумі рівнів фрикційного та структурного безробіття при нульовому циклічному безробітті.

У структурному безробітті можна виокремити *технологічне і конверсійне* безробіття.

**Технологічне безробіття** пов'язане з переходом до нової техніки і технології, механізацією та автоматизацією виробництва, що супроводжується вивільненням робочої сили і найманням працівників принципово нових спеціальностей та кваліфікації.

**Конверсійне безробіття** спричиняється скороченням чисельності армії і зайнятих у галузях оборонної промисловості. Розміри цього безробіття можуть коливатися від незначних до великих.

**Сезонне** безробіття стосується тих видів виробництва, які мають сезонний характер і в яких протягом року відбувається різкі коливання попиту на працю (сільське господарство, будівництво, тощо). Циклічні коливання попиту на працю пов'язані не з макроекономічними, а з природними факторами (зі зміною пори року).

**Безробіття надлишкової пропозиції** виникає в результаті порушення рівноваги на ринку праці, коли заробітна плата за будь-якими причинами (наприклад в результаті діяльності профспілок або проведення політики ефективної заробітної плати) виявляється вище рівноважного рівня. Це безробіття вимушене, не рівноважне.

**Циклічне** безробіття породжується дефіцитом агрегато-

ваного попиту на ринку товарів, тобто макроекономічними причинами порушення рівноваги – це перевищення природного рівня, або не рівноважне (в макроекономічному змісті) безробіття.

Циклічне безробіття постійно змінюється за своїми масштабами, тривалістю і складом, що пов'язано з циклом ділової кон'юнктури. Якщо, незважаючи на можливості виробництва, сукупний попит на товари та послуги скорочується, зайнятість зменшується і безробіття зростає. Масштаби і тривалість циклічного безробіття досягають максимуму під час спаду (кризи) виробництва і мінімуму — під час піднесення. Отже, розміри ринку праці коливаються разом з коливаннями циклу ділової кон'юнктури. Найбільшою мірою від циклічного безробіття страждають молодь, жінки, люди похилого віку і некорінне населення.

Поняття природного і перевищуючого природний рівень безробіття добре ілюструє так звана *крива Беверіджа*. (рис.6.2)

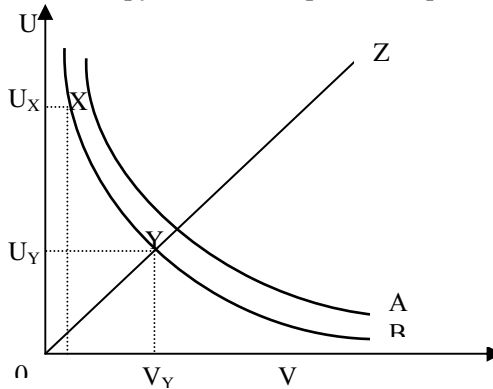


Рис. 6.2. Крива Беверіджа

*Крива Беверіджа* характеризує сформовану в економіці залежність між безробіттям і числом вільних вакансій. При будь-якому рівні безробіття завжди існує деякий мінімум незаповнених робочих місць – або вони зовсім непривабливі, або це викликано наявністю фрикційного безробіття. Аналогічно, навіть при дуже великій кількості вакансій, завжди знайдуться люди, що у даний момент шукають (і ще не знайшли) роботу. Тому крива, наближаючись до осей координат, ніколи їх не торкається і має



вигляд гіперболи. Рівень безробіття, що досягається при перетині бісектриси координатного кута ( $OZ$ ) і кривої Беверіджа - *рівноважний (природний)* рівень. Це фрикційне і структурне безробіття (іноді сюди відносять і сезонний компонент). Якщо фактичний рівень безробіття, що склався в економіці, перевищує природний, то різниця – це безробіття, викликане дефіцитом сукупного попиту.

На рис. 6.2 крива Беверіджа для деякої економіки представлена кривою В. Фактичний рівень безробіття, що склався в даний момент, дорівнює  $U_X$ . Бісектриса координатного кута перетинає криву В в точці Y, якій відповідає рівень безробіття  $U_Y$  (в точці Y  $U_Y = V_Y$ , тобто кількість безробітних відповідає числу вакансій в економіці, і безробіття виникає тільки через структурну невідповідність або через недосконалу інформацію). Природний рівень безробіття в даній економіці дорівнює  $U_Y$ . Якщо фактичний рівень  $U_X$  перевищує рівноважний, то це перевищення ( $U_X - U_Y$ ) пояснюється насамперед циклічним безробіттям.

Положення точки фактичного безробіття на кривій Беверіджа характеризує напруженість на ринку праці в даний момент. Відношення числа безробітних до числа незаповнених вакансій називають коефіцієнтом напруженості:

$$k = U_X / V_X$$

У точці рівноваги коефіцієнт напруженості дорівнює одиниці, якщо ж його значення росте, це говорить про наявність циклічного безробіття на ринку праці.

Положення кривої Беверіджа не є раз і назавжди заданим для якоїсь економіки. Вона будується на основі емпіричних даних про співвідношення числа безробітних і вакансій, і, природно, зміни економічної ситуації викликають її зрушення. Наприклад, на рис. 6.2. представлені дві криві - А і В. Перша з них характеризує більш високий рівень природного безробіття - це значить, що в економіці відбуваються значні структурні зміни (галузеві, технологічні) чи погано організована інформаційна система на ринку праці.

Таким чином, знаючи форму кривої Беверіджа, кількість вакансій і число безробітних в економіці, можливо провести аналіз існуючого безробіття в термінах "рівноважне - не рівноважне". Це

дуже важливо для вироблення адекватних державних заходів регулювання зайнятості.

У залежності від причин вивільнення робочої сили безробіття є *добровільним* та *вимушеним*.

До *добровільного* відносять *фрикційне* та *інституційне* безробіття.

*Інституційне* безробіття — це безробіття, яке породжується правовими нормами, що впливають на попит і пропозицію праці. Інституційне безробіття створюється інститутом соціального захисту безробітних (чим більші виплати по безробіттю, тим триваліший час пошуку нового місця роботи), а також таким фактором, як підвищення гарантованого мінімуму заробітної плати. Це безробіття пов'язане також з недосконалістю податкової системи. Так, чим вища ставка податку і менші доходи працівників, тим менша різниця між доходами і соціальними допомогами, тому менше бажання працювати і триваліший час пошуку роботи.

До *вимушеного* безробіття підносяться такі види: *технологічне*, *структурне*, *конверсійне*, *економічне*, *маржинальне* і *молодіжне*.

*Економічне* безробіття спричиняється кон'юктурою ринку, недостатнім попитом на товари і послуги.

*Маржинальне* безробіття - безробіття слабо захищеного населення. Сюди відноситься молодь, жінки з малими дітьми.

*Молодіжне* безробіття (до молоді, за статистикою, відносяться громадяни у віці від 16-ти до 30-ти років). Останніми роками питома вага молоді в загальній кількості безробітних досягла 30%.

В залежності від величини часового інтервалу безробіття може бути *тривалим* (4-8 місяців), *довготривалим* (8-18 місяців), *застійним* (більше 18-ти місяців).

Розвиток ринкової економіки супроводжується виникненням і розширенням масштабів *хронічного* безробіття. Це пов'язано з тим, що інвестиції у створення нових робочих місць відстають від темпів зростання чисельності найманих працівників.

Безробіття може бути *прихованим* та *легалізованим*.

*Приховане* безробіття характерно для ситуації економічного спаду. Воно пов'язане з так званою неповною зайнятістю, наявністю формально зайнятого населення. Приховане безробіття

зумовлене неповним завантаженням потужностей підприємств, зменшенням обсягів виробництва, різким зниженням продуктивності праці, наданням працівникам неоплачуваних відпусток, неповною зайнятістю протягом робочого тижня.

У зв'язку з тим, що економічні, моральні та соціальні втрати від безробіття великі, уряди всіх країн прикладають зусилля, щоб досягти зниження безробіття нижче природного або нормального рівня. Тому вводиться ще одне поняття – **оптимальне** безробіття, що означає безробіття, рівень якого нижче природного. Навіть при досягненні оптимального рівня безробіття, добробут населення на максимальному рівні не забезпечується.

#### **6.4. Соціально-економічна оцінка рівня безробіття**

Безробіття визначається не тільки станом ринку праці, але і макроекономічними факторами. З іншого боку, воно само впливає на розвиток макроекономічних процесів, зокрема, на таке явище, як інфляція.

Залежність інфляції від рівня безробіття описується за допомогою відомих кривих Філіпса. Крива Філіпса показує емпіричний зв'язок між нормами інфляції і безробіття. Як показано на рис. 6.3., крива визначає, що існує альтернатива між інфляцією і безробіттям, тобто менший рівень безробіття може мати місце за рахунок більшої інфляції: ріст надлишкового попиту на ринку праці веде до збільшення зайнятості (скороченню безробіття) і водночас призводить до росту заробітної плати, а слідом за нею - по спіралі - до інфляції цін.

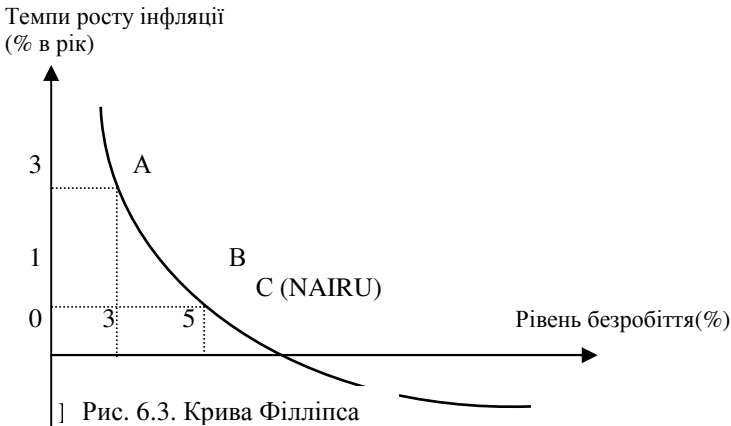
Первісно криві Філіпса достатньо добре апроксимували реальну залежність, яка мала місце протягом століття з середини ХІХ до 60-тих років ХХ століття. Проте, виявилось, що інфляція і безробіття можуть зростати одночасно. Ця ситуація відома як стагфляція (спад виробництва і зайнятості і одночасний ріст цін) виникла в США та інших західних країнах в 70-ті роки і вимагала пояснення. Тоді крива Філіпса була модифікована, і в якості функції виступає тепер темп росту інфляції - це так звана збільшена крива Філіпса (рис. 6.3). Як показали дослідження, криві цього типу підходять для опису економік більшості західних країн за останні двадцять п'ять років.

Крива Філіпса *проста*:  $\pi = g(\bar{u})$ ;

$$\text{збільшена: } \pi - \pi_{-1} = g(u),$$

де  $\pi$  - темп інфляції в даному періоді;  $\pi_{-1}$  - темп інфляції у попередньому періоді;  $u$  - рівень безробіття.

Точка перетину кривої з горизонтальною віссю - точка, що не прискорює інфляцію рівня безробіття (NAIRU - nonaccelerating inflation rate of unemployment) - відображає ситуацію рівноваги (крапка С на рис. 6.3). При такому рівні безробіття  $g(u) = 0$  і інфляція стабільна:  $\pi = \pi_{-1} = 0$ . Звідси видно, що, якщо держава прагне знизити рівень безробіття, це призведе до росту інфляції, і навпаки, зниження інфляції неминуче викликає скорочення зайнятості. Наприклад, на рис. 6.3 перехід із точки А в точку В дозволяє скоротити темпи інфляції на 2%, але і безробіття зростає на 2%. Це відомий в економіці компроміс «інфляція-безробіття».



Розташування кривої Філіпса - не фіксоване, тобто рівень безробіття, яке не прискорює інфляцію (NAIRU) залежить від інституціональних факторів, у тому числі від тих заходів, які приймає держава для скорочення фрикційного і структурного безробіття. Як показали дослідження західних фахівців, рівень безробіття тим нижче, чим нижче виплати безробітним, чим масштабніше допомога держави в працевлаштуванні і перепідготовці, чим слабкіше профспілки в даній економіці і чим краще координація дій наймачів, що встановлюють зарплату. І

якщо вдається знизити природний рівень безробіття, то це може бути здійснено без росту інфляції, просто крива Філіпса зміститься вліво (так само як і крива Беверіджа, вона може змінювати своє розташування).

Загострення проблеми безробіття супроводжується економічними витратами, насамперед зменшенням валового національного продукту (ВНП), його відставанням від потенційної ВНП, який визначається за припущенням існування природного рівня безробіття та певних „нормальних” темпів економічного зростання. Чим вищий рівень безробіття, тим більше відставання ВНП. В економічній науці такий взаємозв’язок виражає закон А. Оукена. Відповідно до закону Оукена, щорічний приріст ВНП на рівні 2,7% утримує частку безробітних на постійному рівні. Кожні додаткові 2% приросту ВНП зменшують частку безробітних на 1%. Аналогічно кожне додаткове скорочення темпів приросту ВНП на 2% викликає ріст норми безробіття на 1%.

Співвідношення 2:1 указує, яким повинний бути економічний ріст, щоб вирішити проблему безробіття. Допустимо, при безробітті 10% необхідно знизити її рівень на 3%. За такими умовами потрібно за допомогою грошового і фіскального стимулювання домогтися росту ВНП на 8,7%, з них 2,7% - щоб зберегти рівень зайнятості, і 6% - щоб знизити безробіття на 3%.

Ці співвідношення виведені на підставі емпіричних даних. На початку 60-х років, коли Оукен тільки починав свої дослідження, пропорція виглядала як 3:1. Вже в 70-і роки вона змінилася, і більш пізні оцінки різних дослідників коливаються від 2 до 2,5. Це пояснюється тим, що коефіцієнт відбиває і галузеву, і технологічну структуру економіки (у різних країнах і в різні роки переважають більш-менш трудомісткі галузі і технології, змінюється структура зайнятості по галузях і секторах економіки і т.ін.). Визначну роль, безсумнівно, грають інституціональні фактори – у першу чергу, держава і профспілки. Проте, закон Оукена ясно дає зрозуміти, що високе безробіття неможливо ліквідувати швидко.

Згідно законом Оукена, зв’язок між рівнем безробіття та відставанням в обсязі виробленого ВВП математично визначається двома формулами:

1) Коли потрібно з’ясувати, як впливає зміна рівня циклічного безробіття на відхилення фактичного рівня ВВП від

потенційно можливого, користуються формулою:

$$\frac{Y - Y^*}{Y} = -\beta(u - u^*),$$

де  $Y$  – фактичний обсяг виробництва,  $Y^*$  – потенційний ВВП;  
 $u$  – фактичний рівень безробіття;  $u^*$  – природний рівень безробіття;  
 $\beta$  – коефіцієнт чутливості ВВП до динаміки циклічного безробіття.

Коефіцієнт чутливості ВВП до динаміки циклічного безробіття показує, що коли фактичний рівень безробіття перевищує природний на 1%, то фактичний обсяг виробництва буде нижчим за потенційно можливий на  $\beta\%$ . Найчастіше коефіцієнт  $\beta$  має значення в межах від 2-2,5.

2) Можна визначити також вплив динаміки фактичного рівня безробіття на динаміку реального ВВП за два періоди, які порівнюються між собою, використовуючи другу формулу:

$$\frac{Y_1 - Y_0}{Y_0} = 3 - 2(u_1 - u_0)$$

де  $Y_1$  – фактичний обсяг виробництва в поточному році,  $Y_0$  – фактичний обсяг виробництва в попередньому році,  $u_1$  – фактичний рівень безробіття в поточному році,  $u_0$  – фактичний рівень безробіття в попередньому році.

Таким чином, з цього закону можна зробити висновок щодо практичної діяльності – необхідно щорічно не менше як 2,5-3% ВВП спрямовувати на створення нових робочих місць.

### **6.5. Державне регулювання зайнятості населення**

Державне регулювання зайнятості населення здійснюється з метою забезпечення підвищення ефективності функціонування ринку праці. У відповідності до рекомендацій МОП і нормативних актів про зайнятість населення державна політика регулювання зайнятості має ґрунтуватися на таких принципах:

– забезпечення соціального партнерства суб'єктів ринку праці, тобто створення рівних можливостей всім громадянам незалежно від їхнього походження, соціального і майнового стану, расової і національної належності, статі, віку, політичних переконань, ставлення до релігії, реалізації права на вільний вибір виду діяльності відповідно до своїх здібностей та професійної

підготовки з урахуванням особистих інтересів та суспільних потреб;

- сприяння забезпеченню ефективної зайнятості, запобігання безробіттю, створення нових робочих місць та умов для розвитку підприємництва;

- добровільність праці й відсутності примушення громадян щодо вибору сфери діяльності й робочого місця;

- гласність на основі всебічного інформування населення про наявність вакантних робочих місць;

- дотримання комплексності заходів щодо регулювання зайнятості населення ;

- підтримка працездатних громадян у працездатному віці, які потребують соціального захисту;

- забезпечення заходів запобіжного характеру щодо регулювання зайнятості населення та відтворення робочих місць;

- певної гарантії зайнятості, тобто гарантії збереження робочих місць і професії, гарантії одержання доходів.

Регулювання зайнятості залежно від стану економіки та ринку праці може здійснюватися за двома напрямками: активними та пасивними.

До *активних* заходів належать:

- створення додаткових і нових робочих місць шляхом реструктуризації економіки, розвитку малого і середнього бізнесу, створення умов для іноземного інвестування та для самозайнятості населення;

- застосування гнучкої форми зайнятості;

- організація професійного навчання, консультації та профорієнтації незайнятого населення;

- організація оплачуваних громадських робіт;

- посилення територіальної та професійної мобільності робочої сили;

- сприяння працевлаштуванню через удосконалення діяльності та розвиток центрів зайнятості;

- квотування робочих місць;

- регулювання трудових міграцій;

До *пасивних* заходів належать:

- виплата допомоги по безробіттю і надання допомоги

членам сімей, які перебувають на утриманні безробітних;

- оформлення дострокового виходу на пенсію за умов наявного трудового стажу, що дає право на одержання пенсії;

- підтримка безробітних, які відкривають власну справу.

Соціальний захист;

- страхування від безробіття.

Важливим напрямом активної політики зайнятості є професійна підготовка, перепідготовка і підвищення кваліфікації працівників з метою створення сприятливих умов для прискорення процесів структурної та технологічної перебудови економіки, запобігання змушеному хронічному безробіттю, забезпечення раціональної зайнятості.

Державна активна політика зайнятості передбачає розроблення програм сприяння зайнятості населення.

Розрізняють довгострокові і короткострокові програми сприяння зайнятості. Вони розробляються як на державному, так і на регіональному рівнях.

Метою державних і регіональних програм є сприяння зайнятості населення, задоволення потреб громадян у праці.

*Державні й територіальні програми зайнятості населення спрямовані на :*

- сприяння розвитку і структурній перебудові економіки, створенню умов для спрямування вивільнюваних працівників, насамперед на рентабельні виробництва та в пріоритетні галузі економіки;

- попередження розвитку безробіття і його скорочення шляхом підвищення економічної зацікавленості підприємств і організацій у створенні додаткових робочих місць, переважно з гнучкими формами зайнятості;

- удосконалення системи відтворення робочої сили водночас із збільшенням числа робочих місць, поліпшення професійної орієнтації. Підвищенням кваліфікації працівників та ефективності використання трудових ресурсів;

- захист безробітних та їх сімей від негативних наслідків безробіття і забезпечення зайнятості громадян, які потребують соціального захисту і не спроможні конкурувати на ринку праці;

- формування кадрової, матеріальної, інформаційної,



статистичної, фінансової та науково – методичної бази державної служби зайнятості;

– заходи сприяння зайнятості населення, яке проживає у сільській місцевості.

*Спеціальні галузеві програми зайнятості населення* призначені для вирішення на рівні окремих галузей і підприємств проблем прихованого безробіття, сприяння продуктивній зайнятості працівників і практичній реалізації диференційованого підходу щодо окремих підприємств з урахуванням державної політики структурної перебудови, санації державних підприємств і заходів державної політики на ринку праці.

Програми зайнятості населення в Україні почали розроблятися з 1995 р. Нині розроблена Програма сприяння зайнятості населення на період до 2010 р. Програма визначає такі головні мети:

– підтримка створення нових робочих місць і продуктивної зайнятості;

– формування ефективної структурної та регіональної політики зайнятості:

– диференційований підхід до скорочення виробництва і забезпечення допомоги звільненим працівникам;

– зміщення акцентів у роботі системи ЦЗ від констатування стану на ринку праці до регулювання та упередження негативних процесів і, передусім, у сфері контролю за професійною спеціалізацією вузів і пере-підготовчих закладів обсягами і якісними параметрами випускників;

– перегляд регіональної політики щодо відповідальності та фінансово-організаційних функцій за схемою «відомство — регіоні»;

– впровадження на державному і регіональних рівнях механізму протекціоністських заходів, спрямованих на тимчасовий захист вітчизняних товарів і, врешті, робочих місць;

– стимулювання державних і приватних роботодавців на створення нових робочих місць та мінімальних витрат на це;

– удосконалення інформаційно-статистичної бази щодо розвитку ринку праці;

– сприяння зайнятості шляхом розвитку соціального

партнерства.

Заходи програми передбачають забезпечення сприятливих податкових інвестиційних фінансово-кредитних та інших умов господарювання для підприємств, організацій, установ усіх форм власності.

Зарубіжний досвід свідчить про різні підходи окремих країн щодо розподілу коштів на активні і пасивні заходи політики зайнятості. У таких країнах, як Франція, Німеччина, Англія переважають витрати на підтримування рівня доходів населення, а на активні заходи витрачається значно менше коштів. У Франції, наприклад, частка витрат на активні і пасивні заходи відповідно дорівнює 28,4% і 71,6%; в Англії - 29,1% і 70,9%, у Німеччині - 44,1% і 55,9%.

Зворотну картину щодо витрат на активні й пасивні заходи політики зайнятості населення спостерігаємо у Швеції та Італії, де відповідні витрати становлять 67,6% і 32,4% та 51,6% і 48,4%.

Стратегія зайнятості населення в Україні має пов'язуватися з подальшим розвитком і розширенням активних заходів для запобігання безробіттю та збільшенням на них витрат із фонду сприяння зайнятості населення з урахуванням стану ринку праці.

Відповідно з рекомендаціями МОП розмір допомоги у зв'язку з безробіттям повинен становити 60% середньої заробітної плати. У скандинавських країнах така допомога досягає 50-70% середньої заробітної плати за рівня безробіття 0,5-1%.

Для фінансування передбачених програмами зайнятості населення утворюються державний фонд сприяння зайнятості за рахунок:

- асигнувань державного і місцевих бюджетів;
- зборів на обов'язкове соціальне страхування на випадок безробіття;
- коштів служби зайнятості, отриманих від надання платних послуг підприємствам та організаціям і частини прибутку підприємств, установ та організацій, що створюються державною службою зайнятості.

Інфраструктура ринку праці в економічній системі являє собою сукупність інститутів сприяння зайнятості населення, профорієнтації, профпідготовки і перепідготовки кадрів. Вона складається з мережі

центрів зайнятості (бірж праці), центрів підготовки і перепідготовки робочої сили тощо. Основним елементом інфраструктури ринку праці є державна служба зайнятості.

Державна служба зайнятості є централізованою структурою спеціальних органів, вона утворена для комплексного вирішення питань регулювання зайнятості населення, професійної орієнтації і соціальної підтримки тимчасово непрацюючих громадян.

Державна служба зайнятості як автономний орган при Міністерстві праці та соціальної політики був створений у 1991 р. Вона складається з національного центру, що контролює дворівневу мережу обласних і місцевих центрів зайнятості, один республіканський центр (в Криму), 24 обласних центри і два міських центри у Києві й Севастополі з однаковим статусом і 655 місцевих центрів, підпорядкованих до попередніх.

Основні завдання державної служби зайнятості - це розробка та здійснення заходів щодо державної політики зайнятості із забезпечення зайнятості працездатного населення, систематичне вивчення процесів, що відбуваються на ринку праці, і розробка на цій основі необхідних прогнозів.

Державна служба зайнятості виконує такі функції:

- аналізує попит і пропозицію на робочу силу. інформує населення і державні органи управління про стан ринку праці;
- консультує громадян, установи і організації про можливості отримання роботи та забезпечення робочою силою;
- здійснює облік вільних робочих місць і громадян, які звернулись і СЗ;
- надає допомогу громадянам у підборі роботи і власникам підприємств у підборі працівників;
- організовує профпідготовку та перепідготовку громадян;
- надає послуги по працевлаштуванню та профорієнтації вивільненим працівникам;
- реєструє безробітних і надає їм різну допомогу;
- бере участь у підготовці державних і територіальних програм зайнятості;
- готує пропозиції щодо визначення території пріоритетного розвитку, де збільшення кількості робочих місць заохочується державою;

– інформує населення про наявність навчальних закладів, центрів, курсів, технічних шкіл, комбінатів, пунктів підготовки та перепідготовки кадрів;

– проводить роботу з питань організації профдіяльності громадян України за кордоном;

– розробляє статистичну звітність;

– здійснює облік та складає звіти про витрачання коштів держфонду.

Служба зайнятості в період формування ринку праці зобов'язана вживати заходи для запобігання масового безробіття, сприяти громадському усвідомленню змін у державній політиці зайнятості, підвищувати рівень професійної мобільності тих, хто бажає працювати.

### **6.6. Соціальний захист населення від безробіття**

Державні заходи для скорочення безробіття дуже різняться, у залежності від типу безробіття. Оскільки безробіття в сучасній економіці викликане не тільки недосконалістю ринку праці, але і макроекономічними факторами, держава повинна розробляти комплекс заходів, що включають інструменти мікроекономічної і макроекономічної політики.

**Макроекономічні** заходи дозволяють знизити безробіття, викликане дефіцитом агрегированого попиту (*кейнсіанське* або *циклічне* безробіття). Так, цілеспрямована фіскальна політика може збільшити агрегирований попит в економіці за допомогою збільшення державних витрат і зниження ставок податків. У результаті зросте попит на працю і зайнятість. За допомогою монетарної політики, збільшивши пропозицію грошей в економіці, можна знизити банківський відсоток, що приведе до росту схильності до споживання, а значить - і до росту агрегированого попиту і зайнятості.

**Мікроекономічні** заходи - це ті державні заходи, що стосуються безпосередньо ринку праці. З їхньою допомогою можна знизити рівень як циклічного, так і природного безробіття.

Основою соціального захисту є обов'язкове соціальне страхування в комплексі з державними допомогамі. Принцип соціального страхування – перерозподіл економічної відповідальності за реалізацію соціальних гарантій між державою,

роботодавцями та громадянами. Цей перерозподіл є головним джерелом матеріального забезпечення при безробітті, захворюванні, нещасному випадку, а також старості для всіх верств населення. Страхування є система правових, економічних та організаційних заходів щодо компенсації ризику безробіття.

До головних принципів соціального страхування як основи соціального захисту від безробіття можна віднести:

- особисту відповідальність – самі працівники беруть участь у фінансуванні страхування, розмір виплат залежить від попередніх внесків працівників і їхнього страхового полісу;

- солідарність – роботодавці, працівники і держава беруть фінансову участь у формуванні страхових фондів;

- загальність – страхування у разі безробіття поширюється на всі верстви населення, які потребують його, що відображається в законодавчому закріпленні гарантій реалізації прав застрахованих, порядку проведення відповідних виплат і надання послуг;

- обов'язковість (примусовість) – страхування на випадок безробіття незалежно від волі і бажання роботодавців і застрахованих, що знаходить вираження в обов'язковому характері (за законом) виплати страхових внесків роботодавцями, працівниками і державою;

- державне регулювання – законодавче закріплення гарантій прав громадян на страхування у разі безробіття, контроль за рівнем виплат, якістю послуг і використання фінансових коштів за призначенням.

Державна політика на ринку праці поділяється на активну і пасивну. До **активних** заходів відносяться:

- інформаційна і організаційна допомога в пошуку роботи. Створення спеціальних державних структур для цих цілей, використання єдиних інформаційних систем, охоплюючи усі регіони і акумулюючи дані про безробітних і про наявні вакансії;

- субсидування освіти. Державні програми, метою яких є зниження плати за навчання, з тим щоб майбутні працівники здобували необхідні знання і навички для роботи в галузях економіки, що розвиваються;

- державне законодавство, що дає всім індивідам рівні права бути найнятими на роботу, незалежно від раси,

національності, статі і ін;

- навчання і перенавчання для тих, хто не може знайти роботу через відсутність необхідної кваліфікації;

- зайнятість у суспільному секторі економіки для представників тих груп населення, яким об'єктивно складніше знайти роботу в приватному секторі. Прийняття на роботу і перенавчання безробітних, що знаходяться в цьому стані впродовж довгого часу. Тимчасові суспільні роботи (наприклад, у сфері соціальної допомоги, у благоустрої міст і т.зв.);

- пряме субсидування зарплати чи зниження податків – для фірм, що приймають на роботу представників защемлених груп, що випробують особливо гостре структурне безробіття;

- допомога у відкритті власного бізнесу для безробітних (консультації, безповоротні позички, пільгові кредити, пільгове оподаткування, створення спеціальних "бізнесів-інкубаторів").

Інформаційна й організаційна допомога націлена на зниження рівня *фрикційного* безробіття, всі інші названі вище міри - насамперед на боротьбу зі *структурним* безробіттям. Разом з тим субсидії зайнятості і суспільних робіт можуть використовуватися і для зниження *циклічного* компонента - у цьому випадку вони використовуються не для вузьких цільових груп населення, а для усіх, хто шукає роботу.

Активні заходи спрямовані на підвищення конкурентоспроможності робочої сили на ринку праці.

До *пасивних* заходів відносяться:

- виплати по безробіттю і додаткові виплати на утримання родини;

- дострокові пенсії, що дозволяють скоротити чисельність економічно активного населення і, за інших рівних умов, безробіття;

- популярний в останні роки захід, названий "work-sharing", буквально - "поділ робіт".

Соціальний захист населення від безробіття здійснюється на основі Закону України "Про зайнятість населення" через систему заходів, а саме:

- захист від необгрунтованої відмови працевлаштування;

- безкоштовне сприяння в підборі підходящої роботи та

працевлаштування відповідно до нахилів, здібностей, професійної підготовки, освіти з урахуванням суспільних потреб;

- виплата вихідної допомоги та збереження середньої зарплати на період працевлаштування працівникам, які втратили постійну роботу на підприємствах і організаціях;

- безкоштовне навчання безробітних новим професіям, перепідготовка у системі державної служби зайнятості;

- виплата безробітним допомоги по безробіттю.

- Держава сприяє незайнятим громадянам у їхньої трудової діяльності та забезпечує їм такі види компенсації:

- надання особистих гарантій працівникам, звільненим з підприємств, установ та організацій;

- виплата стипендій у період перепідготовки та включення її в безробітний стаж;

- надання додаткової матеріальної допомоги безробітному громадянину та членам його сім'ї, з урахуванням наявності осіб похилого віку та неповнолітніх дітей. Працівникам, які втратили роботу, у зв'язку із зміною місця роботи, надаються гарантії, якщо вони зареєструвались у службі зайнятості протягом 7 днів після звільнення;

- збереження за останнім місцем роботи на період працевлаштування, але не більше 3-х місяців, середньої заробітної плати з урахуванням вихідної допомоги, та безперервного стажу;

- право на одержання допомоги по безробіттю в розмірі 75% середньої заробітної плати за останнім місцем роботи протягом наступних 3 місяців та 50% протягом наступних 6 місяців, але не більше середньої зарплати в державі;

- збереження на новому місці роботи на період профнавчання, з відривом від виробництва, середньої оплати за останнім місцем роботи;

- право на довгостроковий вихід на пенсію осіб передпенсійного віку, які за 1,5 року до встановленого законодавством строку мають необхідний трудовий стаж.

З економічного погляду, міри соціального захисту неефективні. Вони не спонукають людей більше працювати - навпаки, частина з них виходять зі складу робочої сили, стають утриманцями працюючих членів суспільства.

На практиці різні держави використовують ті чи інші заходи у залежності від цілей і пріоритетів, обраної політики, бюджетних можливостей, а також ідеології, традицій і т.п.

Розрізняють два принципово різних підходи – **американський** і **шведський**, які відповідають ліберальним і протекціоністським типам економіки. Перший - надзвичайно "жорсткий", виплати по безробіттю виплачуються усього півроку, і активні заходи допомоги безробітним непопулярні. При такому підході люди самі цілеспрямовано шукають собі роботу, і дійсно, рівень безробіття в США значно нижче середньоєвропейського. Однак ті безробітні, котрі не зуміли знайти собі місце протягом перших місяців, як правило, не знаходять роботу зовсім і переходять у категорію довгостроково безробітних.

У Швеції у політиці регулювання зайнятості переважають активні форми: виплати по безробіттю не виплачуються "просто так", а тільки з умовою, що людина неодмінно проходить перенавчання, а потім її пропонуються варіанти працевлаштування. Якщо ж усе це не допомагає знайти підходящу роботу, то по закінченні терміну виплати по безробіттю безробітний обов'язково працевлаштовують на спеціально створене робоче місце в рамках державної програми сприяння зайнятості. Таким способом переборюється психологічна залежність від безробіття, людина продовжує почувати себе корисним суспільству. Звичайно, подібні методи вимагають відповідного фінансового забезпечення, але витрати на виплату по безробіттю значно скорочуються.

В інших європейських країнах як приклад звичайно звертаються саме до шведського досвіду, вважаючи американський підхід "негуманним".

У цілому ж можна зробити висновок, що просте збільшення розміру виплат по безробіттю і продовження термінів їхньої виплати не стимулює людей до пошуку роботи (з погляду економічної теорії це чистий ефект доходу, що завжди знижує пропозицію праці). Тому, з метою запобігання цього явища, при виплаті допомоги безробітним треба дотримуватись таких двох принципів:

– у міру можливості допомога має бути пов'язана з пошуками роботи;



– не припускати можливості постійного проживання за рахунок допомоги.

Вигоди від зменшення безробіття мають бути зіставлені з витратами, пов'язаними із доходами щодо досягнення цієї мети у кожному конкретному випадку.

Держава створює стимули до роботи в режимі неповної зайнятості (півдня замість повного чи 2-3 дня в тиждень). Таким чином, те саме число робочих місць дозволяє зайняти більше людей.

### **Запитання і завдання для самоперевірки**

1. В чому полягає соціально-економічна суть зайнятості?
2. Розкрийте зміст поняття «статус зайнятості».
3. Охарактеризуйте види зайнятості. Дайте визначення раціональної зайнятості.
4. Якими показниками можна оцінити рівень ефективності зайнятості на макrorівні?
5. Назвіть основні шляхи досягнення ефективної зайнятості та розкрийте сутність концепції ефективної зайнятості.
6. Яка економічна природі безробіття? Назвіть і охарактеризуйте його види і форми.
7. Розкрийте зміст статусу безробітного та поняття «підходяща» робота.
8. У чому полягає різниця між розрахунками рівня безробіття за методикою МОП та Державного комітета статистики України.
9. Дайте визначення повної зайнятості та норми природного безробіття.
10. Які зв'язки визначає крива Беверіджа?
11. Як визначається коефіцієнт напруженості на ринку праці?
12. Дайте соціально-економічну оцінку рівня безробіття.
13. Розкрийте зміст закону Оукена. Які взаємозв'язки він визначає?
14. Охарактеризуйте показники економічної активності, зайнятості та безробіття і проаналізуйте їх динаміку в Україні
15. Розкрийте сутність державної політики у сфері регулювання зайнятості.
16. Які основні функції державної служби зайнятості?

17. Назвіть основні шляхи соціального захисту громадян від безробіття.

18. Які види допомоги безробітним надаються в Україні.

19. Охарактеризуйте основні програми зайнятості, що застосовуються у світовій практиці.

### **Завдання**

#### **Завдання 1.**

а) Розрахуйте рівень безробіття ( $u$ ), якщо чисельність зайнятих в економіці ( $E$ ) становила – 90 млн.осіб, чисельність безробітних ( $B$ ) – 10 млн.осіб.

б) Через місяць 0,5 млн.осіб з числа зайнятих ( $E$ ) втратили роботу, а 1 млн.осіб з числа офіційно зареєстрованих безробітних ( $B$ ) припинили пошуки роботи.

Визначить за цих умов:

- 1) чисельність зайнятих ( $E$ );
- 2) кількість безробітних ( $B$ );
- 3) рівень безробіття ( $u$ ).

#### **Завдання 2.**

Знайдіть відповідні визначення (від 1 до 8) таких понять (від а) до ж)):

- а) фрикційне безробіття;
- б) структурне безробіття;
- в) кон'юктурне безробіття;
- г) повна зайнятість;
- д) природне безробіття;
- е) рівень безробіття;
- е) працездатне населення;
- ж) закон Оукена.

1. Перевищення на 1% фактичного рівня безробіття над рівнем безробіття за умов повної зайнятості призводить до відставання реального обсягу ВВП від потенційного ВВП на 2,5 %.

2. Рівень безробіття, визначений за умов відсутності циклічного безробіття.

3. Безробіття, пов'язане із добровільною зміною найманими працівниками місця роботи або з періодами їх тимчасового звільнення.

4. Усі особи, які можуть і хочуть працювати.
5. Безробіття, пов'язане з циклічним скороченням виробництва.
6. Частина працездатного населення, не зайнята у даний період часу.
7. Безробіття, пов'язане з невідповідністю професійної підготовки робочої сили структурі виробництва.
8. Зайнятість, яка становить менше, ніж 100% наявної робочої сили, за умов фрикційного та структурного безробіття.

### **Завдання 3.**

Ринок праці в економіці країни характеризується кривою Бевериджа такого виду:

$$U = \frac{9}{V} ,$$

де  $U$  і  $V$  – відповідно кількість безробітних і вакансій по відношенню до чисельності робочої сили, %.

Фактичний рівень безробіття дорівнює 9%.

Визначити:

- а) який природний рівень безробіття в цієї економіці;
- б) чому дорівнює рівень циклічного безробіття;
- в) на скільки відсотків необхідно збільшити обсяг виробництва, щоб знизити рівень безробіття до природного рівня.

### **Завдання 4.**

Розрахуйте рівень зареєстрованого безробіття за даними:

чисельність трудових ресурсів області, тис.осіб. – 430;

чисельність працездатного населення – 1470;

у працездатному віці, тис.осіб

чисельність безробітних, зареєстрованих – 42,4.

у державній службі зайнятості, тис.осіб

### **Завдання 5.**

Визначити чисельність безробітних і частку їх в економічно активному населенні в 2002 році за даними:

- зайняте населення у віці 15-70 років, млн.осіб – 20,4;

- економічно активне населення у віці 15-70 років, – 22,7 млн.осіб

## 7. МОНІТОРИНГ СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВІЙ СФЕРИ ЯК ІНСТРУМЕНТ РЕГУЛЮВАННЯ Й УДОСКОНАЛЕННЯ СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВИХ ВІДНОСИН

7.1. Сутність і завдання моніторингу соціально-трудової сфери.

7.2. Джерела інформації про зайнятість і соціально-трудові відносини.

7.3. Основні напрями моніторингу соціально-трудової сфери.

### 7.1. Сутність і завдання моніторингу соціально-трудової сфери

Об'єктивна інформація про соціально економічні і процеси дає змогу оцінювати ефективність наслідків соціально-економічних реформ розробляти заходи щодо покращення ситуації у соціально трудової сфери. Для досягнення таких цілей необхідна система моніторингу.

**Моніторинг** – це система послідовного збору даних про явище, проц., що описуються за допомогою певних ключових показників, з метою оперативної діагностики стану об'єкта і його дослідження та оцінки в динаміці.

Виділяють три основних принципи, на яких ґрунтується моніторинг: принцип *тотожності* — відповідність (тотожність) між системою моніторингу та об'єктом дослідження;

- *принципи тотожності* — принцип *єдності* об'єкта спостереження — підпорядкування усіх окремих, часткових досліджень загальним соціально-економічним завданням;

- *принцип комплексності* — спостереження за перетвореннями не окремих сторін (сфер, аспектів), а соціально-економічної системи в цілому.

Одним з основних напрямів соціально-економічного моніторингу є моніторинг соціально-трудової сфери, тобто оцінка її стану і розвитку.

Моніторинг соціально-трудової сфери необхідно розглядати як один із найбільш важливих інструментів розробки обґрунтованої державної соціальної політики.

Основні завдання моніторингу є:

- постійне спостереження за фактичним станом справ у сфері соціально трудових відносин;
- систематичний аналіз процесів, які в ній проходять;
- попередження негативних тенденцій, які моглиб призвести до соціальної напруги;
- короткостроковий прогноз можливих змін у цій сфері.

Моніторинг соціально-трудової сфери — це комплексна державна система безперервного спостереження за фактичним станом справ у соціально-трудої сфері.

Моніторинг ґрунтується на вирішенні трьох основних груп завдань: *методичних, наукових та інформаційних.*

*Методичні завдання моніторингу* — це розробка наукових основ, структури і системи показників моніторингу, методів побудови вибірки та інструментарію, що дають змогу отримувати надійні результати дослідження.

*Наукові завдання* — відслідковування і аналіз конкретних зрушень в соціально-трудої сфері суспільства (вивчення трудових відносин, рівня та якості життя населення, оцінок, установок і поведінки людей, змін у соціальній структурі суспільства, розробка прогнозів тощо).

*Інформаційні завдання* — забезпечення довірливою, науковою, об'єктивною інформацією, споживачами якої має стати найширше коло науковців і керівників усіх рівнів.

**Концепція моніторингу соціально-трудої сфери** включає значення:

- напрямків моніторингу;
- статистичних і соціологічних показників, які характеризують стан соціально-трудої сфери;
- принципів формування репрезентативної вибірки об'єктів слідження;
- принципів побудови організаційно-технологічної схеми моніторингу соціально-трудої сфери;
- переліку організацій, міністерств та відомств, які пови брати участь у здійсненні моніторингу соціально-трудої сфер

В Україні створюється та впроваджується нова система аналізу і прогнозування процесів, які протікають у соціально-трудої сфері, комплексна система безперервного спостереження

за фактичним станом справ у соціально-трудо́вій сфері на основі єдиної системи показників і методології їх формування, запровадження нових форм і методів дослідження, об'єднання інформаційних потоків різних органів виконавчої влади, а також галузей і підприємств для підвищення рівня узагальнення і якості аналізу.

Проводячи дослідження за програмою моніторингу, необхідно своєчасно виявляти зміни, які відбуваються у соціально-трудо́вій сфері, а також фактори, які впливають на ці зміни. Необхідно здійснювати короткострокове прогнозування протікання найважливіших соціально-трудо́вих процесів, попереджувати й усувати негативні тенденції, які ведуть до формування і розвитку осередків напруги. Проведення моніторингу дає змогу оцінити повноту й ефективність реалізації законодавчих актів з питань соціально-трудо́во-політики, сприяти прийняттю оптимальних рішень на різних рівнях управління.

Для ефективного виконання своїх функцій Моніторинг соціально трудо́вої сфери в Україні має здійснюватися за організаційно-технологічною схемою, яка визначає функціональну взаємодію Відповідальних виконавців зі збору, передачі, обробки та аналізу інформації, яка формується на основі єдиної системи статистичних показників і методології їх обчислення, затверджених Державця комітетом статистики України.

Моніторинг соціально-трудо́вої сфери в Україні має здійснюватись на основі програми моніторингу Міністерством праці та соціальної політики України та Державним комітетом статистики України спільно з іншими центральними і місцевими органами видавничої влади.

*Об'єктами* моніторингу соціально-трудо́вої сфери стають в спеціально відібрані підприємства, установи та організації різних форм власності й галузей економіки, регіони, а також відібрані соціально-демографічними та професійними ознаками групи населення.

Збір, обробка та передача статистичної інформації з моніторингу здійснюються на регіональному та державному рівнях. На регіональному рівні статистична інформація за затвердженими напрямками моніторингу формується територіальними органами Держкомстату України, Міністерства праці та соціальної політики

України та інших державних органів виконавчої влади

Статистична інформація по базових підприємствах моніторингу формується територіальними органами державної статистики відповідно до затвердженої системи показників та затвердженого переліку підприємств і передається на державний рівень.

Статистична інформація за макроекономічними показниками й окремими напрямками моніторингу, сформована відповідно затвердженої системи показників на основі проведення державних та галузевих статистичних спостережень, передається Держкомстатом України у Міністерство праці та соціальної політики України згідно з узгодженою з ним програмою та у встановлені строки.

Соціологічні опитування населення відповідно до затвердженню системи показників здійснюються Інститутом соціології НАН України або іншими органами згідно із завданнями керівництва Міністерства праці та соціальної політики України.

Міністерство праці та соціальної політики України та Держкомстат України повинні здійснювати координацію діяльності органів державної влади, установ і організацій, що забезпечують ведення моніторингу соціально-трудової сфери. Вони готують щоквартальні звіти про стан соціально-трудової сфери, щорічно випускають збірники аналітичних та соціологічних матеріалів за результатами моніторингу та збірники за окремими напрямками моніторингу.

Особливості соціально-трудової сфери визначають проведення Моніторингу одночасно на рівні окремих трудових колективів, підприємств та організацій і в цілому населення окремих регіонів та України.

Вибір підприємств і організацій як об'єктів моніторингу здійснюється за формами власності, за галузевою та територіальною ознаками. Збір, перевірка та первинна обробка інформації даних статистичної звітності підприємств здійснюється місцевими статистичними органами за затвердженою у Держкомстаті України технологією, які далі готують та направляють дані в Держкомстат України, Міністерство праці та соціальної політики України.

Обчислювальний центр Держкомстату України обробляє вихідну статистичну інформацію за затвердженою програмою та

подає у Міністерство праці та соціальної політики України. На основі цієї вихідної статистичної соціально-економічної та соціологічної інформації готуються аналітичні доповіді з основних проблем розвитку соціально-трудової сфери України, її проблем, складаються короткострокові прогнози виявлених тенденцій, розробляється система заходів з вирішення проблем.

Моніторинг соціально-трудової сфери виявляє диференціацію між регіонами країни у рівні розвитку соціально-трудової сфери, В регіонах здійснюється й самостійний моніторинг соціально-трудової сфери за основними напрямками.

Моніторинг соціально-трудової сфери в Україні є важливим і вхідним інструментом розробки та здійснення програм соціально-економічного розвитку на перспективу, вдосконалення соціально-трудових відносин.

## **7.2. Джерела інформації про зайнятість і соціально-трудові відносини**

В умовах становлення розвитку інформаційного суспільства. важливим ресурсом та фактором розвитку все більше стає інформація, що змінює і роль людини в суспільстві, до котрої висуваються нові вимоги як до носія інформації, її генератора та користувача.

В дослідженні зайнятості, ринку праці, трудових відносин, при визначенні пріоритетів та реалізації політики в цій сфері інформація також набуває важливого значення. Зокрема здійснення політики регулювання соціально-трудових відносин не може не спиратися на достовірні та точні дані про тенденції розвитку в сфері праці та зайнятості. Функціонування ринку праці також відбувається через задоволення інформаційних потреб основних суб'єктів ринку праці про наявність робочих місць і робочої сили, тобто сама інформація виступає важливим елементом трудового посередництва та професійної орієнтації.

В міжнародних документах сформульовані головні цілі статистики та збирання інформації про трудову діяльність населення: вимірювання людських та трудових ресурсів з метою здійснення макроекономічного аналізу і планування розвитку цих ресурсів, а також вимірювання зайнятості, доходів та інших аспектів трудової діяльності для розробки та реалізації програм у



сфері соціальної політики та політики, спрямованої на регулювання ринку праці.

Джерелами інформації для моніторингу соціально-трудової сфери України є статистичні показники, котрі характеризують соціально-демографічний стан населення, зайнятість, ринок праці та безробіття, умови праці на підприємствах, доходи та рівень життя населення. Показники, що використовуються, мають бути реальними, вірогідними та загальноновизнаними. У моніторингу використовуються, здебільшого, комплексні показники, які складаються з окремих статистичних даних. Крім того, для моніторингу соціально-трудової сфери необхідні також дані експертів — керівників і спеціалістів та дані працівників, підприємств і організацій, які збираються в ході соціологічних обстежень.

До **основних джерел інформації** про зайнятість та соціально трудові відносини належать такі:

- адміністративна статистика;
- вибіркові обстеження домогосподарств;
- переписи населення;
- вибіркові обстеження та перепис підприємств;
- соціологічні обстеження.

**Адміністративна статистика** — це стандартизовані дані статистичної звітності підприємств та організацій, державної служби зайнятості та інших суб'єктів економічної діяльності, органів державного управління.

До основних переваг цього джерела інформації належать: порівняна дешевизна; постійність інформації, дає змогу стежити за тривалістю та динамікою процесів з початку їх обліку; можливість отримання інформації по конкретних групах сукупності без похибки у вибірці.

Недоліками для цього способу отримання інформації охоплення зареєстрованого контингенту тільки формально, відповідно до прийнятих правил; залежність від змін у правилах реєстрації (законодавства, правил виплати допомоги тощо); неможливість отримати комплексну інформацію щодо індивідуального об'єкта.

**Вибіркові обстеження домогосподарств** — це дослідження у вигляді опитування з високою мірою регулярності — раз на рік,

на півроку чи на квартал. Ці обстеження дають змогу отримати інформацію про всю робочу силу, її структуру, здійснити одночасне, загальне та взаємовиключне вимірювання кількості зайнятих, безробітних, економічно неактивного населення, отримати достовірні дані про рівень життя. Багато з міжнародних стандартів та класифікацій можуть бути застосовані лише за умов регулярного здійснення вибіркового обстеження домогосподарств.

До переваг цього способу отримання інформації належать: визначення статусу зайнятості відповідає прийнятим міжнародним стандартам та визначенням; обстеження дає інформацію про весь контингент, що вивчається; результати досліджень різних періодів є порівняльними між собою; надається велика кількість додаткової інформації; отримується комплексна інформація щодо індивідуального об'єкта, що дає змогу досліджувати взаємозв'язки різних характеристик; це дослідження може здійснюватись незалежно від інших, не потребує адаптації до існуючих статистичних систем чи їх зміни.

Недоліків вибірових обстежень домогосподарств відносять такі: використання вибірки мало підходить для аналізу даних на окремій місцевості, оскільки з розбиванням вибірки підвищується її похибка; необхідність вкладення великих коштів та зусиль зумовлює здійснення такого дослідження не частіше, ніж раз на квартал, а адміністративні джерела здатні давати більш оперативні дані; непостійність вибірки утруднює отримання даних за тривалий період спостереження.

Важливим джерелом інформації є *переписи населення*, котрі мають дещо спільне з попереднім способом збору інформації. Головна відмінність між ними полягає у масштабах обстеження, тобто в повному охопленні досліджуваної сукупності населення переписом, на відміну від вибірових досліджень домогосподарств. Це джерело інформації дає змогу отримати всеосяжну інформацію про населення, що вимагає обмеженості переліку питань з приводу кожного конкретного аспекту дослідження населення.

Масштаби перепису не дають змогу здійснювати його часто, звичайно він проводиться раз на десять років. Однією з головних переваг інформації, отриманої шляхом перепису, є можливість її регіонального та міжрегіонального аналізу. Найповніше охоплення

населення уможливорює отримання повної, без похибок, інформації по всіх територіально-адміністративних одиницях. Переписи також мають важливе методологічне значення.

**Вибіркові обстеження підприємств** надають інформацію про трудову діяльність з погляду виробничих процесів. Вони є єдиним джерелом інформації про внутрішні ринки праці.

Перевагою цих обстежень є такі: аналіз взаємозв'язку зайнятості відпрацьованого робочого часу та отримання винагороди; вибірковість дослідження, яке можна здійснювати за певними економічними секторами.

В той же час ці дослідження не дають змоги проаналізувати неформальний ринок праці, не дають повного уявлення про трудову діяльність працівника, оскільки обмежують її підприємством та не фіксують вторинну за занятість, якщо вона не пов'язана з цим самим підприємством.

Для моніторингу соціально-трудової сфери, важливими є дані соціологічних обстежень з різноманітних питань моніторингу. Моніторинг соціально-трудової сфери включає обов'язкове соціологічне обстеження базових підприємств, і також вибіркове й одноразове обстеження підприємств, регіоні окремих груп людей, домашніх господарств.

**Соціологічні обстеження** — це аналіз соціальних явищ за допомогою соціологічних методів, які дають змогу систематизувати факти про процеси (відносини, взаємозв'язки, залежності, щоб робити обґрунтовані висновки і рекомендації. В ході соціологічного дослідження застосовують такі методи збору первинної інформації: *вивчення документальних матеріалів, спостереження, експеримент, опитуване*

*Опитування* — найпоширеніший метод соціологічного дослідження, який полягає в отриманні відповідей на конкретні питання. Розрізняють такі різновиди опитування:

- анкетування (письмове заочне опитування),
- інтерв'ю (усна співбесіда, очне опитування),
- експертне опитування (отримане відповідей від компетентних у досліджуваній проблемі осіб

При здійсненні моніторингу соціально-трудової сфери на державному і регіональному рівнях система показників, що аналізуються, характеризує:

- міграційні та соціально-демографічні процеси;
- структуру зайнятості, тенденції руху зайнятих, стан системи підготовки і перепідготовки кадрів;
- проблеми і тенденції розвитку безробіття, у тому числі прихованого;
- умови та охорону праці;
- доходи і рівень життя населення, його соціальне самопочуття і т. ін.

На рівні підприємств, установ, організацій мають аналізуватись показники, які характеризують:

- зайнятість — рух персоналу, підготовку і перепідготовку кадрів, зміни чисельності та структури зайнятих і т. д.;
- умови та охорону праці — стан виробничого середовища на підприємстві, масштаби зайнятості на шкідливих і тяжких фізичних роботах, рівень виробничого травматизму тощо;
- оплату праці й форми соціальної підтримки працівників, рівень середньомісячної заробітної плати працівників різних категорій, структуру і масштаби грошових виплат працівникам підприємств у формі премій, матеріальної допомоги, доплат і т. д.;
- стан трудових відносин — кількість трудових спорів, їх причини, кількість урегульованих трудових спорів без звернення у вищі інстанції, міру виконання трудових договорів, стан страйкового руху тощо.

Координацію статистичної інформації в Україні здійснює Державний комітет статистики України, в якому, поряд з іншими, функціонує Управління статистики праці. Держкомстат затверджує форми статзвітності для різних міністерств і підприємств, збирає, обробляє та узагальнює соціально-трудова статистику, отриману із таких статистичних джерел: адміністративна статистика підприємств; адміністративна статистика служб зайнятості; статистика домашніх господарств. Держкомстат публікує офіційні статистичні дані по країні у відповідних статистичних збірниках: загальному "Статистичний щорічник України" і спеціалізованих: «Економічна активність населення України», "Праця в Україні", «Доходи і рівень життя населення України», "Регіональний людський розвиток" та ін. Інформацію про друковані видання Держкомстату України, статистичну інформацію можна знайти на спеціалізованому сайті. (<http://www.ukrstat.gov.ua>)

Державний комітет статистики України проводить також обстеження бюджету сімей, які включають доходи та витрати, ступінь самозабезпечення сім'ї продуктами, житлові умови, наявність предметів довгострокового користування, таких як автомобіль, телевізор, холодильник, а також дані про структуру сім'ї. Статистичні дані, отримані в результаті обстежень бюджету сімей, використовуються частково для визначення рівня інфляції, також вони є статистичною базою для встановлення прожиткового мінімуму та інших соціальних стандартів.

Міністерство праці та соціальної політики України відслідковує розвиток ринку праці, аналізуючи матеріали Державного комітету статистики України. Ці дані використовуються також для планування і розробки нормативних актів.

Для дослідження світового ринку праці та зіставлень між країнами у сфері праці важливими джерелами інформації є міжнародні інформаційні видання із статистики праці.

Для об'єктивної оцінки стану соціально-трудової сфери в країні необхідно зіставляти матеріали усіх джерел інформації про зайнятість та соціально-трудові відносини, а моніторинг соціально-трудової сфери необхідно проводити на трьох рівнях: державному, регіональному, окремих підприємств і організацій.

### **7.3. Основні напрями моніторингу соціально-трудової сфери**

Основними напрямами моніторингу соціально-трудової сфери є такі ключові проблеми:

- соціально-демографічні та міграційні процеси;
- зайнятість, ринок праці, безробіття;
- соціально-трудові процеси на підприємствах;
- умови та охорона праці;
- доходи та рівень життя населення;
- соціально-психологічний клімат у трудових колективах;
- задоволеність соціально-трудовими відносинами.

Ці основні напрямки визначаються соціальною політикою, яка проводиться на державному рівні.

#### **Соціально-демографічні та міграційні процес**

Соціально-економічна криза 90-х р. ХХ ст. в Україні викликала негативні тенденції у відтворенні населення України, що призводить до значного скорочення демовідтворювального потенціалу, нагромадженого попередніми поколіннями.

Для України характерний *регресивний тип* вікової структури населення, що характеризується повільною зміною поколінь, скороченням народжуваності, подовженням тривалості життя. Для такого типу вікової структури властивий такий розподіл населення: діти: — близько 20 % від усієї чисельності населення, батьки близько 50 % , прабатьки — близько 30 %

Демографічна ситуація в країні в останні роки ускладнюється настільки, що є всі підстави вважати Україну зоною демографічної кризи із особливо складним становищем у сільській місцевості та в окремих регіонах. Скорочення чисельності населення в країні має негативні наслідки як з погляду демографічної основи його відтворення, так і з економічного погляду: зміни у статеві-віковій структурі населення впливають на можливості стабілізації економіки, зростання обсягів виробництва, соціально-економічного розвитку.

Зростає кількість регіонів, охоплених депопуляцією. На дуже низькому рівні залишається народжуваність, що спричинено зміною репродуктивної поведінки молодих родин в умовах соціально-економічної кризи, зменшенням кількості зареєстрованих шлюбів, збільшенням кількості розлучень тощо.

Погіршення стану навколишнього середовища, низький рівень життя значної частки населення зумовлює збільшення рівня захворюваності й смертності населення. Особливо небезпечні тенденції вростання смертності населення у працездатному віці, і найбільше серед чоловіків.

Ускладнює демографічні проблеми й активна еміграція населення. Серед емігрантів велику частку складають висококваліфіковані фахівці. Кілька мільйонів громадян України, залишаючи свої родини, працюють за кордоном.

Підтвердженням наслідків демографічної ситуації є *демографічне навантаження* — співвідношення населення працездатного і непрацездатного віку, яке за даними перепису 2001 р. складало 1000 до 723.

Ситуація в країні у соціально-демографічному аспекті потребує

рішучих заходів, оскільки розвиток таких тенденцій призведе через 15—18 років до значного зниження чисельності осіб працездатного віку за значного збільшення осіб старшого непрацездатного віку, що буде вкрай обтяжливо для суспільства.

Для поліпшення демографічної тенденції ситуації необхідне тенденцію. Це передбачає здійснення активних заходів, по-перше, щодо створення ефективних робочих місць у нашій країні для розширення можливостей самозабезпечення людей за рахунок найманої праці, і по-друге, щодо розвитку всієї інфраструктури, потрібної людині для Гідного життя і народження нащадків. Ця проблема може бути вирішена тільки комплексними дослідженнями за для визначення Пріоритетів розподілу державних коштів.

### **Запитання і завдання для самоперевірки**

1. Розкрийте сутність, основні принципи та особливості моніторингу соціально-трудової сфери.

2. Сформулюйте основні завдання моніторингу соціально-трудової сфери.

3. Назвіть об'єкти моніторингу соціально-трудової сфери

4. Викладіть сутність концепції моніторингу соціально-трудової сфери

5. Які джерела інформації використовуються при проведенні моніторингу?

6. У чому полягають порівняльні переваги та недоліки основних джерел інформації про зайнятість та трудові відносини.

7. Дайте характеристику організації моніторингу соціально-трудової сфери.

8. Які організації є виконавцями моніторингу соціально-трудової сфери України? Назвіть її основні функції.

9. Які показники аналізуються в межах моніторингу соціально-трудової сфери на рівні підприємства.

10. Проаналізуйте соціальні методи дослідження соціально-трудової сфери. За якими ознаками вони класифікуються?

11. Охарактеризуйте основні напрямки моніторингу соціально-трудової сфери.

12. Які основні проблеми у кожному з напрямків моніторингу соціально-трудової сфери. Дайте свої рекомендації та пропозиції що до покращення у цій сфері в Україні.

## **8. МІЖНАРОДНА ОРГАНІЗАЦІЯ ПРАЦІ ТА ЇЇ ВПЛИВ НА РОЗВИТОК СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВИХ ВІДНОСИН**

8.1. Причини виникнення МОП, історія розвитку та основні завдання.

8.2. Структура Міжнародної організації праці.

8.3. Організація діяльності Міжнародної організації праці.

8.4. Нормотворча діяльність МОП. Міжнародний кодекс праці.

8.5. Співробітництво МОП та України.

### **8.1. Причини виникнення МОП, історія розвитку та основні завдання**

Проблеми міжнародного регулювання трудових відносин виникли ще на початку ХІХ ст. Ці проблеми загострювалися дедалі більше. У 1901 р. в Базел (Швейцарія) було створено Міжнародну асоціацію з захисту трудящих. Виконавчим органом став Міжнародний трудовий офіс. Головним завданням останнього було проведення порівняльного аналізу національних законодавств, інформування держав, збирання й дослідження документації з трудового права. Міжнародна асоціація з захисту трудящих провела міжнародні конференції, де було вироблено дві конвенції – про нічну працю жінок, про використання білого фарфору в сірниковій промисловості. Слід зазначити, що вказані конвенції не отримали підтримки в законодавствах держав. Діяльність Міжнародної асоціації по захисту трудящих припинилася на початку Першої світової війни.

Основними причинами виникнення МОП були:

– зростання чисельності та впливу робітничого класу, погіршення його стану під час війни:

– активні революційні й соціальні виступи у країнах Західної Європи під впливом Жовтневого перевороту в Росії;

– бурхливий розвиток світової торгівлі й міжнародної конкуренції.

Ці події, що відбувалися на початку ХХ ст., потребували появи міжнародної організації, яка захищала би права трудящих. Такою організацією стала Міжнародна організація праці (МОП).

*Міжнародна організація праці (International Labour Organisation)* – одна з найстарших і найбільших міжнародних



організацій. Вона створена у 1919 р. у складі Ліги Націй за ініціативою і активною участю західної соціал-демократії для сприяння соціальному прогресу, встановлення і підтримання соціальної злагоди. З 1946 р. МОП діє як спеціалізована установа Організації Об'єднаних Націй.

У преамбулі Конституції МОП (квітень 1919 р.) відображено *основні чотири мотиви створення МОП:*

–гуманістичний мотив полягає в неприйнятності існування експлуатації, соціальної несправедливості, важких умов праці та життя робітників;

–внутрішньополітичний мотив – без поліпшення умов життя і праці боротьба працівників за свої права може набрати революційних форм, що порушить мир і гармонію у світі;

–економічний мотив – соціальні реформи впливають на конкурентоспроможність національних економік, що обумовлює можливості поліпшення становища трудящих у їх країнах;

–зовнішньополітичний мотив – “Загального і тривалого миру можна досягти тільки на основі соціальної справедливості”[20].

МОП нині налічує більше 180 країн-членів, сприяє дотриманню прав людини, гармонійному соціально-економічному розвитку народів світу через запровадження та контроль за дотриманням міжнародних стандартів праці, технічне співробітництво. МОП здійснює наукові дослідження і поширює інформацію, готує кадри для створення умов забезпечення потреб якомога більшої кількості людей світу у харчуванні, житлі, здоров'ї, освіті, культурі, гідній праці.

**Основні цілі МОП** відповідно до її статуту можна визначити так:

–захист інтересів та прав трудящих шляхом регламентації робочого часу;

–боротьба з безробіттям;

–встановлення гарантії заробітної плати та визнання принципу рівності оплати за однакову працю;

–захист працівників від професійних захворювань та травматизму на виробництві;

–регламентація питань соціального страхування та соціального забезпечення тощо.

### **Основні завдання МОП:**

- розробка міжнародної політики та програм вирішення соціально-трудових проблем;
- створення і прийняття міжнародних трудових норм у вигляді конвенцій та рекомендацій задля здійснення цієї політики.
- технічне співробітництво – допомога країнам-учасникам у вирішенні соціально-трудових проблем.
- захист прав людини та боротьба з бідністю за покращання життєвого рівня трудящих, розвиток соціального забезпечення.
- розробка програм покращання умов праці та виробничого середовища, техніки безпеки та гігієни праці, охорона та відновлення довкілля.
- розробка заходів щодо захисту найуразливіших груп працівників (жінок, молоді, людей похилого віку, працівників-емігрантів)тощо.

Зазначені вище завдання були й залишаються головними у діяльності МОП, а також є одночасно і методами її роботи, зокрема щодо розробки міжнародних трудових норм.

### **8.2. Структура Міжнародної організації праці.**

Організаційна структура МОП – це трьохрівнева структура, в границях якої здійснюються переговори між урядами, організаціями працюючих і підприємцями. Делегати цих трьох груп представлені й можуть радитися на однакових умовах на всіх рівнях МОП. Прийняття рішень передбачає облік взаємних інтересів і досягнення спільних угод, однак особливою складністю є узгодження різних, а часто й протилежних інтересів. МОП має досить складну та розгалужену структуру (рис. 8.1).

**Міжнародна конференція праці** (МКП), або Генеральна конференція, є вищим органом МОП, робота котрого визначається спеціальним Регламентом. МКП збирається щорічно в Женеві зазвичай на початку червня. Кожна держава на Конференції представлена двома делегатами від уряду та по одному від трудящих та підприємців з правом вирішального голосу. До складу делегацій також входять радники, у великих делегаціях у кількості 40—50 чоловік. Всі делегати користуються рівними правами та голосують відповідно до своїх переконань та незалежно один від одного. Різні точки зору не завдають перешкод прийняттю рішень,

оскільки ті приймаються переважно значною більшістю голосів або консенсусом.

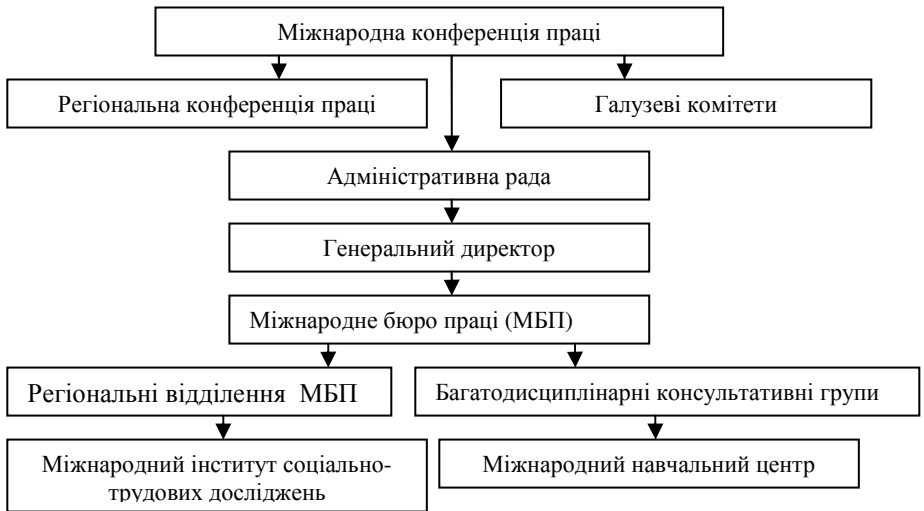


Рис. 8.1. Структура Міжнародної організації праці

МКП визначає загальний напрямок діяльності МОП, тут обговорюються соціальні проблеми у сфері праці, розробляються та затверджуються міжнародні норми праці у вигляді конвенцій та рекомендацій, приймаються резолюції щодо окремих питань діяльності МОП, заслуховується звіт про діяльність Організації за минулий рік та затверджуються бюджет і програма на наступні два роки, раз на три роки обирається адміністративна рада. Робота вищого органу МОП складається із щоденних пленарних засідань та паралельної роботи різноманітних комітетів.

**Регіональні конференції** скликаються для підтримання постійного зв'язку МОП із різним районами світу та вивчення соціально-економічних змін, які там відбуваються. Конференції скликаються за необхідністю та можливістю для обговорення питань, важливих для конкретного регіону. Рішення конференцій спрямовуються у МОП, урядам, об'єднанням трудящих та підприємців країн окремого регіону.

**Галузеві комітети** створені поза Конференцією для

обговорення на міжнародному рівні соціально-трудових проблем окремих найважливіших галузей економіки. Комітети є постійними органами, однак збираються на засідання нерегулярно, не частіше ніж раз на декілька років.

**Адміністративна рада** є виконавчим органом МОП, який спрямовує її роботу в період між конференціями, впроваджує її рішення, визначає порядок денний конференції та інших нарад, спрямовує діяльність МБП та різноманітних комітетів тощо. Адміністративна рада має тристоронній склад: 28 представників урядів, 14 трудящих та 14 підприємців. Адміністративна рада збирається три рази на рік. На кожній її сесії на розгляд виноситься близько Двадцяти питань.

**Міжнародне бюро праці** (МБП) – це постійний секретаріат та одночасно дослідний центр із соціальних питань і світовий довідково-інформаційний центр МОП, штаб-квартира якого знаходиться в Женеві (Швейцарія). До головних функцій МБП відносять: здійснення різноманітних обстежень у сфері соціально-трудових відносин за дорученням Адміністративної ради та Генеральних конференцій, контроль за дотриманням ратифікованих конвенцій, підготовка матеріалів для генеральних конференцій, видання та поширення публікацій з питань праці. Очолює МБП Генеральний директор, який призначається Адміністративною радою раз на 5 років. Організаційно МБП складається із ряду департаментів та має декілька бюро і представників у різних країнах. МБП було створено два науково-навчальних заклади з підвищення кваліфікації: Міжнародний інститут соціально-трудових досліджень у Женеві та Міжнародний навчальний центр у Турині (Італія).

Важливу роль в розвитку МОП зіграло прийняття в 1944 р. Міжнародною конференцією праці у Філадельфії **Декларації про діяльність МОП**. Вона отримала назву **Філадельфійської декларації** та власне разом зі статутом визначила основні цілі та завдання Організації, які залишаються актуальними та нагальними і дотепер. Ця Декларація, окресливши магістральні шляхи не лише діяльності МОП, а й світової соціальної політики загалом на другу половину ХХ ст., і нині залишається керівним документом в роботі Організації.

Декларація відкривається підтвердженням фундаментальних

принципів МОП та проголошує, що “праця не є товаром”, “свобода слова та свобода об’єднання є необхідними умовами постійного прогресу” та що “злидні будь-де є загрозою для загального добробуту”. Далі обґрунтовується положення, що стійкий мир може бути встановлено лише на основі соціальної справедливості, тобто вперше завданням міжнародної організації було в такому широкому розумінні проголошено принцип рівності.

Філадельфійська декларація МОП також закликала уряди запровадити гарантовану мінімальну заробітну плату, досягти повної зайнятості, сприяти реалізації програм соціального забезпечення, покращанню умов праці та життєвого рівня населення, забезпеченню можливостей навчання й просування на вищі посади працівників, забезпеченню рівних можливостей отримання загальної та професійної освіти.

Завершується Декларація твердженням, що викладені в ній принципи “повністю можуть бути застосовані всіма народами”, а їх поширення на все ще “залежні народи ... є завданням всього цивілізованого світу”. Ця заява сприяла тому, що перед отриманням незалежності країнами “третього світу” Декларацію назвали “хартією залежних народів” [20].

Визначені Декларацією цілі та завдання є головними у діяльності МОП протягом усього періоду, однак сучасні умови визначають необхідність виявлення пріоритетів її діяльності. Головними пріоритетами у діяльності МОП є такі:

- підтримка процесу демократизації для сприяння розвитку трипартизму, діалогу між партнерами в кожній державі;
- продовження боротьби з бідністю, передусім через збільшення зайнятості, в тому числі шляхом перепідготовки робочої сили;
- захист трудових та громадянських прав трудящих у всіх його формах.

**Міжнародний інститут соціально-трудова відносин** – самостійна установа, метою якої є сприяння поглибленому вивченню та усвідомленню проблем праці й методів їх вирішення. Центральна тема діяльності інституту – підвищення ролі органів з праці у сприянні економічному та соціальному прогресу становлення нового.

Міжнародний інститут соціально-трудова відносин здійснює такі програми.

**1. Органи з праці та економічний розвиток.** Метою цієї програми є вивчення впливу різних соціальних установ на збільшення виробництва, зайнятості, доход в добробуту.

Програма містить:

- розроблення системи показників, які характеризують різні види установ з праці;
- аналіз організаційних змін в установах з праці;
- дослідження ролі установ з праці в розповсюдженні сучасних технологій професійних навичок;
- вивчення ролі установ з праці в запобіганні порушень прав людини, боротьба з бідністю.

**2. Органи з праці та нові системи організації виробництва.** У межах, цієї програми дослідження проводяться в таких напрямках:

- трудові норми як засіб сприяння постійній соціальній стійкості та економічному зростанню, розвиток трудових ресурсів, структур й стабільності економіки, регулюванню міжнародної конкуренції;
- інтернаціоналізація економіки та вплив на робочі місця, їхню якість, географічне розташування зайнятості;
- перспективи самостійного розвитку на регіональному місцевому рівнях та ін.

**3. Взаємодія різних установ.** Інститут організовує :

- обговорення питань соціальної політики за участі представників уряду, підприємців, профспілок, учених, парламентарів, журналістів співробітників МБП та інших міжнародних організацій;
- щорічне проведення лекцій з міжнародної соціальної політики в умовах різних країн за рахунок Нобелівської премії миру, отриманої МОП в 1969 р.;
- курси з питань діяльності та процедур МОП.

4. Навчальна діяльність. Щорічно інститут організовує в Женеві під егідою МБП тритижневі міжнародні курси з активної політики у сфері праці, а також трипартизму процедур МОП.

Міжнародний навчальний центр МОП найбільший

навчальний заклад системи ООН. За його навчальними програмами пройшло підготовку понад 50 тис. осіб з 170 країн. Діяльність центру присвячено внеску розвиток людських ресурсів за принципом: вклад у посилення людського потенціалу є найбільш ефективним засобом досягнення соціального прогресу зміцнення країн, що розвиваються та переходять до ринкової економіки.

Стратегічний план розвитку, прийнятий правлінням центр в 1990 р., поставив перед ним три завдання:

– посилення співпраці з МБП;

– виконання функції навчального координаційного центру для всієї системи ООН;

– максимального врахування потреб учасників МОП – уряд в соціальних партнерів у розробці регіональних програм.

Слід зазначити, що МБП дедалі частіше звертається до послуг центру, оскільки більшість проектів технічної допомоги передбачає підготовку кадрів. Теми навчальних програм центру визначено спільно з МБП, це – підготовка управлінських кадрів, освіта робітників, трудові відносини, програми сприяння трудящим жінкам, охорона праці, соціальне забезпечення та ін.

### **8.3. Організація діяльності Міжнародної організації праці.**

МОП є єдиною організацією ООН, в рамках котрої представники трудящих разом з представниками підприємців та урядів на рівних правах беруть участь у прийнятті рішень шляхом переговорів з найважливіших соціально-економічних питань.

Органи МОП – Адміністративна рада (виконавчий орган), галузеві комітети функціонують на тристоронній основі. Принципи трипартизму також враховуються при підборі кандидатур у Міжнародне бюро праці та його територіальні бюро.

Тристоронній принцип побудови та здійснення діяльності МОП закріплено в її базових документах – Філадельфійській декларації та Статуті.

Документи МОП, які приймаються на щорічній Генеральній конференції МОП, узгоджуються зі сторонами згідно з принципом консенсусу, тобто за згодою всіх сторін, однак це не є абсолютним правилом, оскільки всередині делегацій від держав рішення може бути прийняте кваліфікованою більшістю (2/3 голосів кожної із

сторін).

У своїй діяльності МОП використовує три основні методи:

- розробка та прийняття міжнародних трудових норм та контроль за їх виконанням (нормотворча діяльність);
- надання країнам допомоги у вирішенні соціально-трудоових проблем, тобто здійснення технічного співробітництва;
- проведення досліджень та здійснення публікацій з проблем у сфері праці.

**Нормотворча робота** є головною у діяльності МОП та здійснюється задля досягнення її основних цілей і завдань. МОП розробляє міжнародні програми щодо покращання умов праці та життя трудящих, підвищення можливостей зайнятості та підтримки основних прав людини, вдосконалення загальної і професійної освіти. Ці програми ґрунтуються на міжнародних трудових нормах, встановлюються конвенціями та рекомендаціями МОП, яких за роки її існування було ухвалено 184 та 194 відповідно.

Норми, прийняті МОП, утворюють *Міжнародний трудовий кодекс*, якими керуються держави при розробленні та реалізації національних трудових законодавств.

*Конвенція*, яка ратифікована країною, є для неї пріоритетною в розробці національного законодавства.

*Рекомендації* МОП ратифікації не підлягають, вони призначені доповнювати і розвивати конвенції.

**Міжнародне технічне співробітництво** здійснюється, починаючи з 30-х рр. ХХ ст., у вигляді надання експертами МОП допомоги країнам у вирішенні різноманітних соціально-трудоових проблем. Діяльність експертів останнім часом стає складовою національних планів розвитку та зосереджується на сприянні повній зайнятості, розвитку людських ресурсів, підвищенні рівня життя, вдосконаленні трудового законодавства, здійсненні розвитку трипартизму, впровадженні сучасних методів управління тощо. Більш ніж у 100 країнах світу працює близько 600 експертів МОП.

Технічна допомога також включає в себе постачання необхідного обладнання, надання стипендій для підготовки національних кадрів на місцях та під час відряджень їх до інших країн, організацію різноманітних семінарів. Масштаби технічної



допомоги визначаються можливостями її фінансування, які є незначними, однак поступово зростають. Здійснення великомасштабних проєктів, окрема щодо підготовки кадрів, фінансується певним чином Програмою розвитку Організації Об'єднаних Націй.

**Дослідницька та видавнича діяльність МОП** є основою здійснення нормотворчої роботи та технічного співробітництва. Цей напрямок діяльності проводиться основними департаментами МБП, Міжнародним інститутом соціально-трудова досліджень МОП, Міжнародним навчальним центром МОП. Дослідницька робота охоплює багато країн світу, після її завершення результати можуть бути використані всіма бажаними.

Міжнародний інститут соціально-трудова досліджень співпрацює та обмінюється результатами досліджень, методичними розробками у сфері праці та соціально-трудова відносин з багатьма національними науково-дослідними закладами. МОП є координатором усіх дослідницьких робіт у сферах охорони та гігієни праці, виробничої сфери, що виконуються і в окремих країнах, і в міжнародних організаціях.

МБП є важливим міжнародним видавничим центром, який видає щороку велику кількість літератури багатьма мовами. Серед публікацій – доповіді для щорічної сесії МКП, різних спеціалізованих нарад і конференцій; трьома мовами видається журнал “Міжнародний огляд праці”, п'ятьма мовами – журнал “Трудовий світ”; англійською видається “Офіційний бюлетень МБП”; також видаються “Законодавчі акти про працю”, “Щорічник статистики праці”, “Праця у світі”, щорічна доповідь про тенденції розвитку й перебіг подій у трудових та соціальних сферах, журнал для допомоги профспілкам.

Організаційно-практична діяльність МОП ведеться у тісному взаємозв'язку та згідно з методами її роботи і охоплює всі основні соціально-економічні проблеми праці та права людини.

До основних сфер діяльності МОП належать:

- зайнятість та безробіття;
- професійна підготовка та перепідготовка кадрів;
- права людини;
- умови, безпека та гігієна праці, виробниче та навколишнє

середовище;

- заробітна плата;
- соціальне забезпечення;
- окремі категорії трудящих;
- МОП та соціальні інститути;
- погляд у майбутнє та проблемні положення.

*Забезпечення повної зайнятості*, попередження та скорочення безробіття, допомога безробітним є найважливішими завданнями МОП протягом усього періоду її діяльності. У Філадельфійській декларації було урочисто проголошено зобов'язання МОП сприяти прийняттю всіма членами програм повної зайнятості та підвищення життєвого рівня населення. Питанням зайнятості, повнішого та ефективного використання людських ресурсів присвячено значну частину конвенцій та рекомендацій МОП.

Важливим етапом у цій сфері діяльності стала *Всесвітня програма зайнятості*, проголошена на сесії Міжнародної конференції праці в 1969 р. Вона стала відправною точкою у роботі МОП в напрямку подолання безробіття та неповної зайнятості, охоплювала як промислово розвинені країни, так і ті, що розвиваються.

З 1976 р. було визначено *концепцію основних потреб*, яка сприяла встановленню в країнах мінімального рівня заробітної плати та пенсій.

Необхідність скорочення безробіття та досягнення повної зайнятості зумовили проголошення *активної політики на ринку праці*, суть котрої полягає не стільки в матеріальній допомозі безробітним, скільки в збільшенні зайнятості на основі здійснення системи різноманітних заходів, у підвищенні конкурентоспроможності робочої сили.

Ефективним напрямом діяльності МОП є допомога країнам, зокрема тим, що розвиваються, у *професійній підготовці та перепідготовці кадрів*. Ці питання МОП розглядає як проблему розвитку людських ресурсів, включаючи розвиток управління, професійну орієнтацію та професійну реабілітацію. На здійснення цієї програми спрямовується більше двох третин коштів, призначених на технічне співробітництво. Цей напрямок діяльності Організації реалізується щороку в десятках країн, в ній зайняті

сотні радників та експертів.

Гострою та політизованою сферою роботи МОП, яка знайшла своє відображення в міжнародних нормах та контрольній діяльності різних її органів, є *права людини*. Вся діяльність МОП тісно чи іншою мірою пов'язана з правами людини, захистом права на працю та від примусової праці, боротьбою за нормальні умови праці, захист від дискримінації, за свободу об'єднання у профспілки тощо. Права людини знайшли відображення в конвенціях та рекомендаціях МОП.

Широке коло питань охоплює така сфера діяльності, як *умови, безпека та гігієна праці, виробниче та навколишнє середовище*. Ці проблеми відображені в конвенціях та рекомендаціях, що розглядають загальні та конкретні питання окремих професійних груп, окремих шкідливих речовин, окремих професійних захворювань. Для вирішення завдань у цій сфері МОП розробила та здійснює ряд програм, найважливішою з яких є *Міжнародна програма з покращання умов праці та виробничого середовища*.

*Діяльність МОП у сфері заробітної плати* досить обмежена. В міжнародних нормах відображені лише питання встановлення мінімального гарантованого розміру заробітної плати та пенсій, критерії оплати праці, питання рівної винагороди чоловіків та жінок за рівноцінну працю.

*У сфері соціального забезпечення МОП* здійснює широку нормотворчу роботу, яка охоплює всі елементи цього напряму діяльності.

Значне місце соціальне забезпечення займає в програмах технічної допомоги країнам, що розвиваються, та у розвитку і вдосконаленні національного законодавства з соціального забезпечення в розвинутих країнах.

МОП виділяє також деякі найбільш вразливі категорії та професійні групи трудящих. До першої групи належать жінки, інваліди, молодь та працівники-мігранти. Щодо працівників певних професій, галузей та сфер, то особлива увага Організацією приділяється морякам, оскільки умови праці і життя на борту суден, які плавають по всьому світу, потребують першочергової міжнародної регламентації.

Через *соціальні інститути* МОП здійснює співпрацю з усіма

своїми країнами-членами. До цих інститутів Організація відносить трудове законодавство, трудові відносини, адміністрацію праці, організації працівників та підприємств.

У сучасному швидкозмінному світі важливого значення для подальшої ефективної роботи та її існування Організації взагалі набуває *визначення нових проблем* та нових аспектів традиційних сфер діяльності МОП [106].

#### **8.4. Нормотворча діяльність МОП. Міжнародний кодекс праці**

Важлива роль у роботі МОП належить конвенціям, рекомендаціям, спрямованим на захист праці. Конвенції та рекомендації МОП разом з різноманітними актами ООН, що діють у світовому масштабі, і актами локальної дії, прийнятими регіональними організаціями, складають свого роду міжнародний кодекс праці.

*Міжнародний кодекс праці* – це різноманітні міжнародні трудові норми; зведення з 184 конвенцій та 194 рекомендацій МОП, прийнятих за роки існування Організації. Він є об'єктом уваги, вивчення, запозичення, практичного використання в якості визнаного в цивілізованому світі еталона, зведення модельних актів з соціально-трудова відносин, творче освоєння якого є необхідною умовою розробки та вдосконалення національних систем трудового права, які орієнтуються на загальноцивілізаційні вимоги [7].

В сукупності ці конвенції та рекомендації складають унікальну правову базу та конкретний юридичний статус соціально-трудова відносин, які мають будуватись у конкретній країні з урахуванням національних особливостей. Кодекс дає правову основу соціального партнерства у вигляді конкретних правових норм, що містяться в спеціальних юридичних актах – конвенціях МОП; ним юридично визнано право профспілок на законодавчу ініціативу, а також принцип рівноправності соціальних партнерів; визначена необхідність існування в країнах-членах МОП арбітражних органів з вирішення соціально-трудова конфліктів; вимагається створення умов для забезпечення незалежності одне від одного соціальних партнерів, їх автономності.

Міжнародний кодекс праці встановлює міжнародні стандарти у сфері трудових прав, найму та професійної підготовки, умов праці та зайнятості. Кодекс детально описує всі процедури, що ґрунтуються на принципових положеннях системи трипартизму, які є важливими для переговорного процесу сторін, для ефективного застосування міжнародних трудових норм у практиці певної країни тощо.

Конкретний зміст Кодексу складається з 13 основних розділів, за якими групуються конвенції та рекомендації МОП, що містять базові ідеї за кожною сферою діяльності Організації [7].

Більшість норм про працю, які пропонуються МОП у формі конвенцій та рекомендацій, пропонують такі методи вирішення проблем у трудовій сфері, які позитивно зарекомендували себе або є єдино правильними, та були випробувані в багатьох країнах. Вони також сприяють розробці державами власної політики у сфері соціально-трудових відносин в загальному міжнародному контексті та вирішенню національних проблем з використанням та одночасним розвитком міжнародної співпраці.

До основних Конвенцій МОП у сфері соціально-трудових відносин належать такі:

Конвенція № 87 1948 р. про свободу асоціацій та захист права на організацію. Ця Конвенція передбачає гарантію та забезпечення всім працівникам і підприємцям без будь-яких винятків і попереднього дозволу права на створення за власним вибором асоціацій і вільно вступати до них. Вони можуть вести діяльність у цих організаціях, формувати програму їх дій без втручання державних органів. Організації трудящих та підприємців не можуть бути розпущені чи тимчасово заборонені в адміністративному порядку.

Конвенція № 95 1949 р. про охорону заробітної плати. Основним принципом цього документа є своєчасна та повна виплата заробітної плати, що охороняється від застосування протизаконної практики. Інші положення стосуються впорядкування й обмеження відрахувань із заробітної плати, днів та місця її виплати.

Конвенція № 98 1949 р. про застосування принципів права на організацію та на ведення колективних переговорів. Вона основним принципом у взаємовідносинах сторін, у вирішенні трудових

конфліктів проголошує переговорний принцип. Конвенція спрямована на усунення дискримінації професійних спілок, захист організацій підприємців та трудящих від втручання ззовні, а також на здійснення заходів зі сприяння колективним переговорам.

Конвенція № 100 1951 р. про рівне винагородження чоловіків і жінок за працю рівної цінності. Ця Конвенція, як зрозуміло з її назви, стверджує принцип рівної оплати за рівноцінну працю чоловіків та жінок.

Конвенціям № 111 1958 р. про дискримінацію у сфері праці та занять. Вона передбачає здійснення національної політики, спрямованої на усунення дискримінації за ознаками раси, статі, кольору шкіри, релігії, політичних переконань, національного чи соціального походження.

Конвенція № 122 1964 р. про політику у сфері зайнятості, яка передбачає активне сприяння повній, продуктивній і вільно обраній зайнятості. Цю Конвенцію необхідно розглядати разом з рекомендаціями МОП № 122 (1964 р.) та № 169 (1984 р.).

Конвенція № 131 1970 р. про встановлення мінімальної заробітної плати. Конвенція встановлює, що мінімальна заробітна плата має силу закону та не підлягає зниженню, а порушення цього положення тягне за собою карні чи інші санкції.

Конвенція № 135 1971 р. про захист прав представників трудящих на підприємстві та наданих їм можливостей. Ця Конвенція проголошує, що представники трудящих користуються захистом від будь-якої дії, яка може завдати їм шкоди. Представникам трудящих мають надаватись на підприємстві відповідні можливості для швидкого й ефективного виконання своїх функцій. Поняття “представники трудящих” включає осіб, які визнані такими відповідно до національного законодавства чи практики, чи то представники профспілок, чи виборні представники [20].

### **8.5. Співробітництво МОП та України.**

З метою регулювання соціально-трудових відносин наша держава з урахуванням міжнародних, регіональних трудових стандартів створює власну законодавчу та нормотворчу систему, яка охоплює питання зайнятості, оплати праці, соціальної політики, умов та охорони праці, робочого часу, міграційної та

демографічної політики тощо.

Конституція України згідно із загальновизнаними принципами і нормами міжнародного права гарантує громадянам права на працю, на не заборонену законом підприємницьку діяльність, на соціальний захист. Гарантується захист від примусової праці, рівні можливості в обранні професії, виду трудової діяльності, право на безпечні та здорові умови праці, на заробітну плату, не нижчу, ніж це визначено законодавством. Громадяни мають рівні конституційні права і свободи, захищені від дискримінації за всіма ознаками тощо. Ці положення мають вищу юридичну силу та застосовуються на всій території нашої держави.

Трудові правовідносини можуть регулюватись актами компетентних державних органів: діючі міжнародні договори за участю України, закони України, укази Президента України, постанови Кабінету Міністрів України, накази та інструкції міністерств, комітетів та відомств України, накази керівників підприємств, рішення органів місцевого самоврядування.

В умовах формування нової для нашої країни системи ринкових відносин і нове законодавство про працю також постійно розвивається. Поряд з Конституцією України, що визначає ряд основних принципів правового регулювання, в країні діють також Кодекс законів про працю України та ряд законів й інших правових документів, які регулюють соціально-трудові відносини працівників усіх підприємств, установ, закладів незалежно від форми власності, виду діяльності та галузевої належності, а також осіб, що здійснюють трудову діяльність за трудовим договором з фізичними особами.

Якщо в законодавстві України містяться інші (гірші для людини) права, ніж у міжнародному договорі, в якому бере участь Україна, то застосовуються правила міжнародного договору. Умови договорів, які погіршують становище працівників порівняно з нормами вітчизняного законодавства, є недійсними.

Відповідно до ст. 9 Конституції України дійсні міжнародні договори, згоду на обов'язковість яких дала Верховна Рада України, є частиною національного законодавства України.

Україна є членом Міжнародної організації праці з 1954 р., за своїм географічним розташуванням належить до середовища впливу Європейської регіональної конференції. В Україні з 90-х рр.

XX ст. також активно працює Міжнародне бюро праці, робота якого має системний характер і базується на найважливіших проблемах соціальної політики. В жовтні 1998 р. між Україною та МБП було підготовлено угоду “Політика активного партнерства. Національні цілі для України”, для виконання якої було розроблено робочий план та запроваджено спільний контроль за її виконанням.

МБП та Міжнародний навчальний центр у Турині організували участь тристоронніх делегацій України у семінарах з питань ринку праці, розвитку малих та середніх підприємств і забезпечення зайнятості.

З початку 90-х рр. XX ст. в Україні розпочало роботу Бюро статистики МОП, яка спрямована на реформування статистики праці, формування інформаційної системи ринку праці на національному та місцевому рівнях. Допомога була надана Міністерству статистики України, Міністерству праці України, Державному центру зайнятості.

Важливе практичне значення мало для України здійснення з 1997 по 2002 р. проекту ПРООН/МОП “Впровадження гнучких програм професійного навчання безробітних”. Протягом першого етапу цього проекту було залучено до роботи понад 50 професійно-технічних навчальних закладів в усіх регіонах країни та підготовлено більше 100 викладачів за навчальними програмами. Для більш ніж 30 професій було підготовлено підручники. Другий етап, розпочатий 1 липня 1999 р., тривав 36 місяців, і передбачав підготовку близько 75 модульних пакетів за професіями та практичне навчання безробітних.

Особливої уваги вимагає проект МОП зі сприяння реалізації основних принципів і прав у сфері праці, який було офіційно відкрито 2 жовтня 2001 р., і який включає такі чотири напрямки діяльності:

- реформування трудового законодавства України та приведення його у відповідність до положень фундаментальних конвенцій МОП;

- реформування системи інспекції права та вдосконалення виконання трудового законодавства;

- сприяння реалізації принципів свободи асоціацій підприємців та працівників та ефективного визнання прав на



колективні переговори;

–сприяння усуненню дискримінації у сфері праці.

Нині МОП спільно з ПРООН та іншими агенціями здійснює в Україні важливі проекти, які пов'язані з розробкою моделі соціального бюджету, ринком праці та професійним навчанням безробітних, розвитком малого та середнього підприємництва, соціального партнерства і діалогу.

Проект МОП “Можливості професійного навчання, зайнятість та міграційна політика як фактори запобігання й скорочення масштабів торгівлі жінками в Україні” (як частина проекту, що реалізується в Албанії, Молдові й Україні) реалізується з листопада 2003 року. Основними завданнями проекту є сприяння українській владі та соціальним партнерам у вдосконаленні можливостей професійного навчання та працевлаштування і самозайнятості жінок, що належать до уразливої категорії фактичних і потенційних жертв торгівлі людьми, а також у розробці і вдосконаленні політики у галузі зовнішньої трудової міграції з метою скорочення масштабів торгівлі жінками з метою їх трудової експлуатації. У рамках проекту було проведено низку семінарів для урядовців і спеціалістів у сфері зайнятості і трудової міграції, було визначено близько тисячі жінок, яких можна віднести до цільової групи проекту, яким надається допомога у пошуках роботи та започаткуванні власної справи.

Програма МОП-ШЕК реалізується в Україні з 2001 року. Починаючи з 2003 року, Україна приєдналася до Проекту технічної співпраці МОП, спрямованого на запобігання та ліквідацію торгівлі дітьми з метою трудової та сексуальної експлуатації в країнах Центральної та Східної Європи (ПРОТЕКТ ЦСЕ). Основними сферами реалізації проекту є: 1) сприяння гармонізації чинного національного законодавства України до міжнародних норм і стандартів у сфері протидії торгівлі дітьми та ліквідації праці дітей, а також узгодженню національної політики держави щодо особливих потреб дітей-жертв внутрішньої та „транснаціональної торгівлі”, здійсненої з метою сексуальної або трудової експлуатації; 2) створення механізмів, спрямованих на зменшення ризику для дітей потрапити у ситуацію торгівлі; а також сприяння працевлаштуванню молоді та покращення довгостроковій реінтеграції дітей, що потерпіли від торгівлі у попереднього

визначених регіонах з високим ступенем ризику (Донецька та Херсонська області); створення субрегіональної мережі для обміну інформацією, яка б надавала дані до вже існуючих структур Центральної та Східної Європи та яка б брала до уваги субрегіональні механізми задля посилення та доповнення потужностей існуючої мережі.

Протягом усього часу МОП надавала і продовжує надавати допомогу Урядові в експертній оцінці законопроектів, ознайомленні урядовців, представників профспілок і роботодавців з міжнародними стандартами статистики праці та її національною систематизацією.

Україна є членом Міжнародної організації праці з 1954 р. З усіх ухвалених МОП конвенцій, Україна ратифікувала 54 конвенції, з них 46 – чинні. За роки незалежності Україною ратифіковано 10 конвенцій. Розвиваючи та долаючи недоліки національного законодавства у сфері праці, Україна сприяє розвитку та інтеграції національних соціально-трудова відносин у систему відносин, визнану світовим співтовариством.

### **Запитання і завдання для самоперевірки**

1. Розповісти про історію виникнення МОП. Назвіть основні цілі та завдання її діяльності.

2. В чому пролягає роль та значення Філадельфійської декларації МОП.

3. Окресліть зміст та значення трипартизму на міжнародному рівні.

4. Опишіть структуру МОП.

5. Яка роль Міжнародного бюро праці?

6. Назвіть та дайте характеристику основним методом та сферам діяльності МОП. Які проблеми існують у кожній з них?

7. Охарактеризуйте основні конвенції і рекомендації МОП у сфері соціально-трудова відносин.

8. Як відбувається застосування міжнародних трудових норм країнами-учасницями МОП

9. Поясніть як здійснюється співробітництво МОП та

10. Дайте визначення міжнародної трудової міграції. Які основні причини її виникнення та існування?

11. Обґрунтуйте вплив міжнародної міграції на економіку країн-учасників.

## Модуль 2. ПРОДУКТИВНІСТЬ І ЕФЕКТИВНІСТЬ ПРАЦІ

### 9. ПРОДУКТИВНІСТЬ І ЕФЕКТИВНІСТЬ ПРАЦІ

- 9.1. Сутність продуктивності і продуктивності праці.
- 9.2. Методи вимірювання продуктивності праці.
- 9.3. Фактори продуктивності праці і їх класифікація.
- 9.4. Резерви підвищення продуктивності праці.
- 9.5. Програми управління продуктивністю праці.

#### 9.1. Сутність продуктивності і продуктивності праці

Згідно з рекомендаціями Міжнародної організації праці (МОП) розрізняють поняття «продуктивність» і «продуктивність праці».

**Продуктивність** — як економічна категорія характеризує ефективність використання ресурсів (праці, капіталу, землі, матеріалів, енергії, інформації) для виробництва продукції, надання послуг. Як загальний показник ефективності, вона відбиває взаємозв'язок між результатом (кількістю і якістю виробленої продукції, наданих послуг) і ресурсами, які були витрачені. Продуктивність застосовується при оцінці, порівняльного аналізу ступеня ефективності використання ресурсів на різних рівнях економічної системи та стадіях відтворення. Більш висока продуктивність означає збільшення обсягу продукції за тих самих витрат.

**Продуктивність праці** — це ефективність (плодотворність) трудових витрат, здатність конкретної праці створювати певну кількість споживчих вартостей за одиницю робочого часу.

Економічна сутність продуктивності праці розкривається через її складові елементи.

Продуктивність праці являє собою комплексний показник. Виділяють три основних елемента праці: екстенсивність, інтенсивність праці та продуктивна сила праці. Результат праці залежить від часу, який витрачено на виробництво продукції (екстенсивності), витрат праці за одиницю часу (інтенсивності), ефективності використання кожної одиниці праці (продуктивної сили праці). Більш розгорнуту схему елементів, які складають

поняття продуктивності праці розробив академік С.Г. Струmilін (рис. 9.1). В схемі наведено елементи – складові продуктивності праці, взаємозв'язок діючих виробничих факторів. Екстенсивність праці не відображена тому, що елементи наведені до одиниці часу.



Рис.9.1. Складові елементи категорії продуктивності праці

**Інтенсивність праці** – це ступінь напруженості праці, витрачання людської енергії (фізичних та духовних сил працівника) за одиницю робочого часу.

Та чи інша ступінь інтенсивності притаманна будь - якій праці, без неї праця неможлива. Але ступінь інтенсивності може коливатись в залежності від характеру, умов праці, кваліфікації, обдарованості працівника, його відношення до праці. Кожному способу виробництва притаманна своя особлива, обумовлена вказаними факторами, суспільно-необхідна або нормальна інтенсивність праці.

**Нормальна інтенсивність праці** – це такий ступінь напруженості праці, який забезпечує виробниче використання всього робочого часу і не викликає негативних наслідків в життєдіяльності людського організму.

Нормальна інтенсивність праці передбачає можливість повного відновлення використаної людської енергії на протязі щоденного відпочинку або більш тривалих перерв у роботі (річні відпустки). Вона забезпечується законодавством про працю, її охорону, науковою організацією виробництва, управління, праці.

Між суспільно-необхідною інтенсивністю праці та суспільно-необхідним робочим часом на виробництво певного виду продукції існує прямиий взаємозв'язок: при зниженні інтенсивності праці витрати робочого часу на одиницю продукції збільшується і навпаки.

Поняття «**продуктивна сила праці**» й «**продуктивність праці**» – ці категорії є близькими за своєю суттю, але відрізняються. Цим категоріям присутня певна інтенсивність праці, яка складає сутність виробничого процесу та є один із його факторів. Різниця у сутності економічних категорій є те, що продуктивна сила праці діє в процесі виробництва, тобто у динаміці, а продуктивність праці – показник результату закінченого процесу виробництва.

**Продуктивна сила праці** – це потенційна можливість плодотворності, ефективності праці при конкретних організаційно-технічних умовах.

Продуктивна сила праці залежить від:

– рівня розвитку науково-технічного прогресу, упровадження у виробництво його досягнень (нової техніки, технологій, нових

матеріалів, джерел енергії тощо);

- ступеня ефективності використання засобів виробництва;
- удосконалення форм, методів організації та управління виробництвом;
- рівня кваліфікації, професіоналізму працівників;
- природних умов.

Для з'ясування сутності продуктивності праці необхідно розмежувати поняття «продуктивна сила праці» та «власна продуктивність праці». Перше визначає потенційну можливість плідності праці, а власне продуктивність праці – реалізовану продуктивну силу праці.

Таким чином, продуктивність праці формується як під впливом особистих факторів (продуктивності працівника), так виробничих (механізація праці, його раціоналізація) та удосконалення ресурсів, що використовуються.

На виробництво продукції витрачається жива праця та минула праця, уречевлена у раніше створеній продукції (сировинні, матеріалах, енергії, машинах, спорудах тощо). Тому продуктивність праці відображає ефективність як живої, так і сукупної (живої та уречевленої і майбутньої) праці.

Підвищення продуктивності є вираженням загального економічного закону, економічною необхідністю розвитку суспільства.

Підвищення продуктивності праці характеризує економію сукупних витрат суспільної праці і полягає в тому, що частка живої праці зменшується, а уречевленої збільшується, проте збільшується в такий спосіб, що загальна сума праці яка міститься в кожній одиниці продукту зменшується.

Важливе значення для результативності праці має науково – обґрунтоване обчислення рівня і динаміки продуктивності праці у всіх сферах та рівнях економіки.

Розрізняють поняття індивідуальної (живої праці) і суспільної (живої та уречевленої) праці.

Продуктивність *індивідуальної праці* характеризує витрати лише живої праці на виробництво одиниці продукції:

$$\text{ПП} = \frac{Q}{T_{\text{ж}}},$$

де:  $Q$  – обсяг виготовленої продукції, од.;

$T_{\text{ж}}$  – витрати живої праці на виробництво продукції людино-год. (людино-дн.).

Продуктивність індивідуальної праці визначається на рівні галузей народного господарства, підприємств.

Продуктивність *суспільної праці* ( $\text{ПП}_{\text{сусп}}$ ) характеризує витрати як живої так і уречевленої праці на виробництво одиниці продукції:

$$\text{ПП}_{\text{сусп}} = \frac{Q}{T_{\text{ж}} + T_{\text{уреч}}},$$

де  $T_{\text{уреч}}$  – витрати уречевленої праці на виробництво продукції, людино-год. (людино-дн.).

Продуктивність суспільної праці визначається на рівні народного господарства країни.

Рівень продуктивності праці визначається виробітком і трудомісткістю.

**Виробіток** — це кількість виробленої продукції за одиницю часу або кількість продукції, яка припадає на одного середньооблікового працівника чи робітника за рік, квартал, місяць. Він вимірюється відношенням кількості виробленої продукції до величини робочого часу, витраченого на його виробництво:

$$V = \frac{Q}{T}; \quad V = \frac{Q}{\text{Ч}_{\text{пр}}},$$

де:  $V$  – виробіток;

$T$  – затрати робочого часу, людино-год. (людино-дн);

$\text{Ч}_{\text{пр}}$  – середньооблікова чисельність працівників, осіб.

**Трудомісткість** – витрати робочого часу на виробництво одиниці продукції одним, або групою працівників певної професії та кваліфікації. Це обернена величина виробітку:

$$t = \frac{T}{Q},$$

де  $t$  – трудомісткість на одиницю продукції, людино-год. (людино-дні).

Чим більший виробіток продукції за одиницю часу або чим менші затрати часу на одиницю продукції, тим вищий рівень продуктивності праці. Проте відсоток підвищення виробітку не рівнозначний відсотку зниження трудомісткості.

Оскільки показники трудомісткості і продуктивності праці є взаємооберненими, то між ними є таке співвідношення:

$$\Delta t = \frac{100 \Delta B}{100 + \Delta B}; \quad \Delta B = \frac{100 \Delta t}{100 - \Delta t},$$

де: -  $\Delta t$  - зниження трудомісткості, %;  
+  $\Delta B$  - підвищення виробітку, %.

Найпоширенішим і універсальним показником є виробіток. Залежно від одиниці виміру робочого часу, розрізняють показники виробітку:

- виробіток на одну відпрацьовану людино-годину – годинний;
- виробіток на один відпрацьований людино-день – денний;
- виробіток на одного середньооблікового працівника – річний (квартальний, місячний).

*Годинний виробіток* характеризує продуктивність праці за фактично відпрацьований час.

*Денний виробіток* залежить від тривалості робочого дня і використання робочого часу в середині зміни. На його рівень впливають внутрішньозмінні простой та збитки часу.

*Річний виробіток* ураховує не тільки внутрішньозмінні, а і цілодобові простой.

Залежність між цими показниками така:

$$I_{в,дн} = I_{в,год} I_{зм,ф}; \quad I_{в,річ} = I_{в,дн} I_{яв},$$

де:  $I_{в,дн}$  – індекс денного виробітку;

$I_{в,год}$  – індекс годинного виробітку;

$I_{зм,ф}$  – індекс використання робочого часу протягом зміни;



$I_{в.р\text{тг}}$  – індекс річного виробітку;

$I_{яв}$  – індекс кількості явочних днів протягом року.

## **9.2.Методи вимірювання продуктивності праці**

Методи вимірювання продуктивності праці залежать від специфіки діяльності підприємств, мети розрахунків, способів визначення обсягів виробленої продукції. Розрізняють такі методи:

- натуральний;
- умовно-натуральний;
- трудовий;
- вартісний (грошовий).

Сутність **натурального методу** полягає в тому, що обсяг виробленої продукції і продуктивність праці розраховуються в натуральних одиницях (штуках, тонах, метрах тощо). Цей метод має широке застосування всередині підприємства: на робочих місцях, у бригадах, на окремих дільницях тих галузей, які виробляють однорідну продукцію (електроенергетика, видобувні галузі промисловості).

В цивільній авіації натуральний метод застосовується при визначенні продуктивності праці на робочих місцях, в бригадах, на дільницях, в змінах, службах. Наприклад, в пасажирській службі експлуатаційного підприємства продуктивність праці робітників служби може бути визначена діленням відправок пасажирів на середньооблікову чисельність працівників служби.

Перевагою цього методу є те, що він дозволяє найбільш просто і точно визначити рівень і динаміку продуктивності праці, так як відображає пряму залежність між обсягом виробленої продукції в натуральному виразі і витратами живої праці на її виробництво і не залежить від цінового фактору.

Недоліками цього методу є обмежена сфера його застосування (тільки в галузях, які випускають однорідну продукцію), неможливість врахування змін обсягу незавершеного виробництва (в авіаремонтному виробництві, в будівництві) і якості виготовленої продукції (в цивільній авіації – якості авіаперевезень, робіт з застосування авіації в народному господарстві (ЗАНГ)).

Сутність **умовно-натурального методу** вимірювання

полягає в тому, що за допомогою перевідних коефіцієнтів різні види продукції приводять до єдиного вимірювача.

Переваги та недоліки аналогічні до натурального методу.

Умовно-натуральний метод широко застосовується на всіх видах транспорту, у тому числі і на повітряному для приведення обсягу робіт ЗАНГ до роботи транспортної авіації, яка виражається в приведених тонно-кілометрах, обсягу робіт по технічному обслуговуванню в нормо-годинах (приведених одиницях) за типами повітряних суден (ПС) до обсягу робіт в цілому по авіаційно-технічній базі (АТБ).

**Трудовий метод** найчастіше використовується на робочих місцях, у бригадах, на виробничих дільницях і в цехах, що випускають різноманітну продукцію, та за наявності значних обсягів незавершеного виробництва, яке неможливо визначити в натуральних та грошових одиницях.

Зміст його полягає в тому, що зріст продуктивності індивідуальної праці визначається підвищенням ступеня використання норм виробітку, єдиних для порівнюваних періодів. Різновидом трудового методу є визначення зросту продуктивності праці за зниженням трудомісткості продукції (робіт).

Перевага трудового методу вимірювання продуктивності праці у тому, що він досить точно характеризує динаміку продуктивності праці. Використання цього методу потребує добре поставленого нормування праці. В зв'язку з цим сфера його застосування обмежена. В цивільній авіації цей метод застосовується в АТБ і базах експлуатації радіотехнічного обладнання літаків (БЕРТОЛ)

У сучасних умовах найпоширенішим методом вимірювання продуктивності праці є **вартісний** (грошовий), який ґрунтується на використанні вартісних показників обсягу продукції (валова, товарна продукція, валовий оборот, нормативна вартість обробки, чиста, нормативно-чиста і умовно-чиста продукція, валовий дохід).

Зміст вартісного методу полягає в тому, що різні види продукції виражаються в вартісному вимірюванні за допомогою встановлених на них цін. Даний метод є найбільш розповсюдженим і застосовується на підприємствах з різноманітною продукцією.

Перевага вартісного методу в його універсальності, в практичному застосуванні при порівнянні різнорідної продукції з

витратами на її виготовлення на всіх рівнях економічної системи. Крім того, через систему надбавок до цін, тарифів він дозволяє враховувати якість продукції.

У зв'язку з цим вартісний метод застосовується на всіх етапах планування і обліку як на галузевому, так і на територіальному рівнях.

Показники продуктивності праці, розраховані за **валовою** і **товарною** продукцією, мають схожі переваги і недоліки. Недоліки полягають передусім у тому, що рівень виробітку більшою мірою обумовлений затратами минулої (уречевленої) праці, ніж затратами живої праці. На величину виробітку і його динаміку побічний вплив чинять зміни асортименту продукції, її матеріаломісткість і трудомісткість, зміни обсягу кооперованих поставок, обсягу незавершеного виробництва, відмінності і динаміка цін на продукцію. При обчисленні валової або товарної продукції часто має місце повторний рахунок у зв'язку з тим, що вартість продукції підприємства, яке постачає цю продукцію, впливає на величину продуктивності підприємства, яке її використовує.

Для усунення впливу змін асортименту продукції на величину виробітку розраховують індекси продуктивності праці змінного, постійного складу, структурний індекс.

*Індекс змінного складу* відбиває зміни як у виробітку, так і в складі продукції.

*Індекс постійного складу* характеризує показник продуктивності праці, незалежний від змін у структурі продукції, і розраховується шляхом зважування часткових індексів зростання виробітку на кількість працівників у порівняльному (плановому) періоді за кожним виробом.

*Структурний індекс* розраховують діленням індексу змінного складу на індекс постійного складу.

Структурний індекс показує, як впливають зміни структури продукції на загальний показник продуктивності праці. Якщо структурний індекс більший за одиницю, то це означає, що показник продуктивності праці завищується за рахунок збільшення матеріаломісткості і зниження трудомісткості продукції у разі зміни її асортименту і навпаки.

Між показниками валової і товарної продукції є певні відмінності. Валова продукція характеризує загальний обсяг

виробничої діяльності підприємства. Товарна продукція характеризує обсяг, який надходить у народногосподарський обіг.

Для визначення рівня продуктивності праці у деяких галузях промисловості, таких як швейна, поліграфічна, тощо використовують показник **обсягу нормативної галузі обробки (НВО)**.

Для розрахунку нормативної вартості обробки за кожним видом виробів визначають на певний період одиниці і постійні нормативи витрат за такими статтями: заробітна плата основних виробничих робітників з відрахуваннями на соціальні заходи (вартість живої праці), цехові і загальнозаводські витрати. Прямі матеріальні витрати у цьому показнику не відображаються, тобто затрати минулої праці на НВО не впливають.

Недоліками показника є те, що він не характеризує обсяг всієї виконаної роботи (повної вартості виробничої продукції), собівартість виробленої продукції, новоствореної вартості, враховує не фактичну вартість обробки, а лише її нормативне значення.

Найповніше уявлення щодо вкладу підприємства у створення продукції дає **показник вартості чистої продукції** — новоствореної вартості. Величина чистої продукції (ЧП) розраховується як різниця між обсягом валової продукції і матеріальними витратами:

$$\text{ЧП} = \text{ВП} - \text{V}_{\text{мат}} ;$$

або

$$\text{ЧП} = \text{V}_{\text{зп}} + \text{V}_{\text{сз}} + \text{ПР}$$

де ВП — обсяг валової продукції, грн.;

$\text{V}_{\text{мат}}$  — матеріальні витрати, грн.;

$\text{V}_{\text{зп}}$  — витрати на оплату праці персоналу, грн.;

$\text{V}_{\text{сз}}$  — відрахування на соціальні заходи, грн.;

ПР — прибуток підприємства, грн.

У галузях з високим рівнем технічної оснащеності для розрахунку продуктивності праці застосовується показник **умовно-чистої продукції**, який містить окрім заробітної плати з нарахуваннями, прибуток, а також суму амортизаційних відрахувань, тобто частку минулої праці.

Умовно-чиста продукція (УЧП) визначається:

$$\times \hat{I} = \hat{A}_{\text{сг}} + \hat{A}_{\text{н.с.}} + \hat{A}_i + \hat{I} \text{Д}$$

де  $A_M$  – амортизаційні відрахування, грн.

Недоліком показника умовно-чистої продукції є те, що за значної різниці в рентабельності окремих виробів і великих відмінностей частки прибутку в оптовій ціні підприємства, цей показник не дає точних і надійних результатів зіставлення реального вкладу підприємства щодо виготовлення цієї продукції і відповідної величини прибутку. Тому сфера його застосування обмежена.

Більш широко для розрахунку продуктивності праці на підприємствах застосовується показник **нормативно-чистої продукції (НЧП)**.

Сутність нормативного методу визначення чистої продукції полягає в тому, що на кожний вид продукції поряд з оптовою ціною встановлюється норматив чистої продукції.

Обсяг нормативно-чистої продукції (НЧП) по підприємству визначається як добуток обсягу випуску кожного виду продукції в натуральному вимірнику на норматив і складання отриманих результатів:

$$\hat{I} \times \hat{I} = \sum_{i=1}^n Q_i \hat{I}_{i \text{нчп}}$$

де  $Q_i$  – плановий обсяг  $i$ -того виду продукції, од;  $i$  ий– вид продукції;

$n$  – кількість видів продукції;

$\hat{I}_{\text{нчп}}$  – норматив чистої продукції на  $i$ -ий вид, грн/од.

$$\hat{I}_{\text{сг}} = \hat{A}_{\text{сг.н.с.}}^{\hat{i}. \hat{\delta}} (1 + \hat{E}_{\text{сг}}) + \hat{I} \text{Д}_i$$

де  $\hat{A}_{\text{сг.н.с.}}^{\hat{i}. \hat{\delta}}$  – витрати на оплату праці основних виробничих робітників з відрахуваннями на соціальні заходи, грн/од.;

$K_{\text{зн}}$  – коефіцієнт, який обчислюється як відношення суми заробітної плати працівників, зайнятих обслуговуванням і управлінням виробництва до суми заробітної плати основних виробничих робітників;

$\text{ПР}_n$  – нормативний прибуток, грн/од.

Недоліки показника нормативно-чистої продукції ідентичні недолікам показника чистої продукції.

Рівень продуктивності праці на підприємстві можна характеризувати показниками трудомісткості продукції. Трудомісткість відбиває суму затрат праці промислово-виробничого персоналу (живої праці) на виробництво одиниці продукції і вимірюється в людино-годинах (нормо-годинах).

Розрізняють такі види трудомісткості: технологічну, обслуговування виробництва, виробничу та управлінську.

**Технологічна трудомісткість ( $T_{\text{тех}}$ )** включає всі затрати праці основних робітників:

$$T_{\text{ОАО}} = \dot{O}_A + \dot{O}_n$$

де  $T_B$  – затрати праці основних робітників-відрядників;

$T_n$  – затрати праці основних робітників-погодинників.

**Трудомісткість обслуговування виробництва ( $T_{\text{об}}$ )** – включає всі затрати праці допоміжних робітників на підготовку та обслуговування виробництва.

**Виробнича трудомісткість ( $T_{\text{вир}}$ )** – включає всі затрати праці основних робітників і допоміжних робітників:

$$\dot{O}_{\text{АБВ}} = \dot{O}_{\text{ОАО}} + \dot{O}_{\text{ІА}}$$

**Трудомісткість управління виробництвом ( $T_{\text{уп}}$ )** – включає затрати праці управлінського персоналу (керівників, професіоналів, фахівців, службовців).

**Повна трудомісткість ( $T_{\text{пов}}$ )** – включає затрати праці всіх категорій промислово-виробничого персоналу:

$$\dot{O}_{\text{ІІА}} = \dot{O}_{\text{ОАО}} + \dot{O}_{\text{ІА}} + \dot{O}_{\text{ОІ}}; \text{ або } T_{\text{ПОВ}} = T_B + T_n + T_{\text{об}} + T_{\text{уп}};$$

$$\text{або } T_{\text{ПОВ}} = T_{\text{вир}} + T_{\text{уп}}$$

За характером і призначенням розрізняють нормативну, фактичну і планову трудомісткості.

**Нормативна трудомісткість** визначає затрати праці на виготовлення одиниці продукції або виконання певного обсягу робіт, розраховані згідно з чинними нормами.

**Фактична трудомісткість** виражає фактичні затрати праці

на виготовлення одиниці продукції або певного обсягу роботи.

**Планова трудомісткість** — це затрати праці на одиницю продукції або виконання певної роботи з урахуванням можливої зміни нормативної трудомісткості шляхом здійснення заходів, передбачених комплексним планом підвищення ефективності виробництва

**Визначення продуктивності праці в цивільній авіації**

Продуктивність праці в цілому по цивільній авіації, виробничому об'єднанню (ВО), експлуатаційному підприємству (ЕП), авіакомпанії (АК), аеропорту (АП) – вимірюється за вартісним методом. Показником продуктивності праці є виробіток на одного середньооблікового працівника з використанням показника доходів:

$$\ddot{\Pi} = \frac{\ddot{A}}{\times}$$

де Д – відповідно доходи отримані ВО, ЕП, АК, АП за певний період, грн.; Ч – середньооблікова чисельність працівників ВО, ЕП, АК, АП, осіб.

На авіаремонтних підприємствах продуктивність праці ( $\ddot{\Pi}_{\text{АРП}}$ ) визначають також за вартісним методом з використанням показника нормативно-чистої продукції:

$$\ddot{\Pi}_{\text{ADP}} = \frac{\dot{I} \times \ddot{I}_{\text{ADP}}}{\times_{\text{ADP}}}$$

де НЧП<sub>АРП</sub> – нормативно-чиста продукція АРП, грн.;

Ч<sub>АРП</sub> - середньооблікова чисельність промислово-виробничого персоналу АРП, осіб.

В структурних підрозділах експлуатаційних підприємств цивільної авіації, авіакомпаній, аеропортів в залежності від напрямків їх діяльності застосовуються різні методи вимірювання продуктивності праці.

В авіаційно-технічних базах (АТБ), продуктивність праці вимірюється за трудовим методом шляхом ділення обсягу робіт в норма-годинах (приведених одиницях) технічного обслуговування на одного середньо-облікового працівника АТБ:

$$\ddot{\Pi}_{\lambda\dot{\alpha}\dot{\alpha}} = \frac{W_{\lambda\dot{\alpha}\dot{\alpha}}}{\times_{\lambda\dot{\alpha}\dot{\alpha}}},$$

де  $W_{\text{АТБ}}$  - відповідно обсяг робіт АТБ по технічному обслуговуванню, нормо-год.,

$\mathcal{C}_{\text{АТБ}}$  – відповідно середньооблікова чисельність працівників АТБ, осіб.

По аеропорту в складі підприємства ЦА продуктивність праці визначається за умовно-натуральним методом шляхом ділення загального приведеного тоннажу відправлень на середньооблікову чисельність працівників аеропорту:

$$\ddot{\Pi}_{\lambda\dot{\alpha}\dot{\alpha}} = \frac{Q_{\text{ідеа.д}}}{\times_{\lambda\dot{\alpha}\dot{\alpha}}},$$

де  $Q_{\text{прив.т}}$  – загальний приведений тоннаж відправлень, т.,

$\mathcal{C}_{\text{АП}}$  – середньооблікова чисельність працівників аеропорту, осіб.

По авіакомпанії, що виконує транспортну роботу і входить у склад авіапідприємства, продуктивність праці визначається за умовно-натуральним методом як виробіток шляхом ділення приведених тонно-кілометрів на одного середньооблікового працівника авіакомпанії:

$$\ddot{\Pi}_{\lambda\dot{\alpha}\dot{\alpha}} = \frac{W_{\text{ідеа.д/єі}}}{\times_{\lambda\dot{\alpha}\dot{\alpha}}},$$

де  $W_{\text{прив.т/км}}$  – обсяг приведених тонно-кілометрів, т/км.

По авіакомпанії, що виконує роботи по ЗАНГ і входить у склад авіапідприємства, продуктивність праці може бути розрахована натуральним методом як виробіток обсягу робіт у натуральному вираженні на одного середньооблікового працівника авіакомпанії:

$$\ddot{\Pi}_{\lambda\dot{\alpha}\dot{\alpha}} = \frac{Q_{\text{іа\dot{\alpha},\mathcal{C}\lambda\dot{\alpha}\dot{\alpha}}}}{\times_{\lambda\dot{\alpha}\dot{\alpha},\mathcal{C}\lambda\dot{\alpha}\dot{\alpha}}},$$

При наявності розрахункових цін на роботи, послуги, продукцію структурних підрозділів підприємства продуктивність



праці може бути розрахована за вартісним методом як виробіток та виражена в доходах на одного середньооблікового працівника даного підрозділу.

### **9.3. Фактори продуктивності праці і їх класифікація**

**Фактори** — це об'єктивно діючі умови, рушійна сила, що впливає та змінює рівень і динаміку продуктивності праці.

Цілеспрямоване управління продуктивністю праці, розробка конкретних програм ефективного використання трудового потенціалу підприємств потребує класифікації факторів її динаміки.

З огляду на можливості впливу на діяльність підприємства всі фактори зростання продуктивності праці поділяють на дві узагальнюючі групи: зовнішні (які не контролюються) і внутрішні (які контролюються).

**Зовнішні фактори** – це такі, що об'єктивно перебувають поза контролем з боку окремого підприємства. Зовнішні фактори включають політичні, соціальні і економічні аспекти розвитку суспільства та інституційні механізми: законодавство, політика і стратегія; ринкова інфраструктура; макроекономічні структурні зрушення в суспільстві; природні ресурси.

**Внутрішні фактори** – це такі, що перебувають у зоні контролю окремого підприємства. Вони умовно поділяються на „тверді” (стійкі, сталі) та „м'які”.

*„Тверді” фактори* включають:

- характер продукції, її якість;
- технологію, устаткування – впровадження нових технологій, нової техніки, модернізація устаткування, ефективність використання виробничих потужностей;
- сировину – підвищення ефективності використання матеріальних ресурсів, застосування нових матеріалів, джерел енергії.

*„М'які” фактори* включають:

- якість робочої сили, підвищення ефективності її використання;
- організація виробництва, праці – удосконалення структури підприємств, впровадження наукової організації праці, прогресивних форм організації виробництва;

- менеджмент організацій – удосконалення системи управління персоналом, виробництвом, підвищення її ефективності.

Зовнішні фактори впливають на стратегію розвитку підприємства, ефективність його діяльності і продуктивність праці.

Фактори продуктивності, які визначають її рівень, пов'язані з працею, ресурсами, середовищем. Оскільки праця є процесом взаємодії робочої сили із засобами виробництва, фактори зростання продуктивності праці за змістом можливо поділити на 3 групи:

- *матеріально-технічні фактори* які характеризують рівень розвитку і ступень використання та якість засобів виробництва;

- *організаційно-економічні фактори*, які характеризують ступень розвитку форм організації та управління суспільного виробництва;

- *соціально-економічні фактори*, пов'язані з роллю людини у суспільному виробництві і характеризують ступінь використання робочої сили.

До групи *матеріально-технічних* факторів зростання продуктивності праці належать усі напрямки прогресивних змін у техніці і технологій виробництва, а саме:

- рівень розвитку науково-технічного прогресу;

- упровадження передової технології, нової техніки;

- механізація, автоматизація виробництва;

- модернізація діючого устаткування, зміни конструкції і технічних характеристик виробів;

- підвищення якості продукції;

- упровадження нових, ефективних видів сировини матеріалів та енергоресурсів;

- поліпшення використання засобів виробництва всіх видів ресурсів;

- природні умови.

Серед матеріально-технічних факторів важливу роль відіграє науково-технічний прогрес, який є основою всього суспільного виробництва і одним із основних елементів механізму ринку.

В умовах ринкової економіки дедалі набуває такий фактор зростання продуктивності праці, як підвищення якості продукції, її конкурентоспроможності на ринку. Для зростання продуктивності праці, крім упровадження нової техніки велике значення має

максимальне використання діючих потужностей. Поліпшення використання засобів виробництва здійснюється за двома напрямками:

- *екстенсивним* – збільшення часу їх роботи за рахунок скорочення простоїв, введення в дію невикористаного устаткування, підвищення коефіцієнта змінності, скорочення строків ремонту тощо;

- *інтенсивним* – підвищення продуктивності роботи машин та устаткування шляхом упровадження прогресивних технологічних процесів.

Сукупність матеріально-технічних факторів та їх вплив на рівень продуктивності праці можна характеризувати системою показника.

*Електроозброєність праці* визначається відношенням кількості електроенергії, використаної у виробничому процесі за певний період, до середньооблікової чисельності робітників.

*Енергоозброєність праці* – споживання всіх видів енергії на одного робітника за певний період.

*Фондоозброєність* – це показник осначеності праці виробними основними фондами. Визначається відношенням середньорічної балансової вартості виробничих основних фондів до середньооблікової чисельності робітників, або працівників.

*Фондовіддача* – загальний показник використання всієї сукупності основних виробничих фондів. Визначається відношенням річного обсягу випуску продукції в грошовому виразі до середньорічної (без урахування зносу) балансової вартості основних виробничих фондів.

Між рівнем і динамікою технічною озброєності та продуктивністю праці існує пряма залежність:

$$ПП = \Phi_o \Phi_v ,$$

де ПП – продуктивність праці;

$\Phi_o$  – фондоозброєність;

$\Phi_v$  – фондовіддача.

*Рівень механізації та автоматизації* характеризують коефіцієнти механізації робіт, виробництва ( $K_{\text{мех. р в}}$ ) і праці ( $K_{\text{мех. пр}}$ ), які визначаються

$$\hat{E}_{i\ddot{a}\ddot{o} .\ddot{a}} = \frac{Q_{i\ddot{a}\ddot{o}}}{Q} 100; \quad \hat{E}_{i\ddot{a}\ddot{o} .i\ddot{o}} = \frac{x_{i\ddot{a}\ddot{o}}}{x} 100,$$

де  $Q_{\text{мех}}$  – обсяг робіт, виконаний механізованим способом,

$Q$  – загальний обсяг робіт;

$Ч_{\text{мех}}$  – чисельність робітників зайнятих механізованою працею;

$Ч$  – загальна чисельність робітників, які беруть участь у виконанні робіт.

Для визначення комплексної механізації застосовують подібні показники.

*Рівень автоматизації* характеризується відношенням кількості автоматизованого устаткування або його потужностей до кількості або потужностей усього використаного устаткування, а також часткою автоматизованих операцій або продукції, виробленої на автоматизованому устаткуванні.

До групи *організаційно-економічних* факторів зростання продуктивності праці належать прогресивні зміни в організації праці, виробництва та управлінні, а саме:

*а) удосконалення форм організації суспільного виробництва і його подальшої спеціалізації та концентрації:*

- розвиток та поглиблення спеціалізації, концентрації, комбінування та кооперування виробництва;

- удосконалення організації виробничих та допоміжних служб на підприємствах (транспортної, інструментальної, складської, енергетичної тощо).

*б) удосконалення організації праці:*

- поглиблення поділу і кооперації праці, розширення сфери суміщення професій і функцій, застосування гнучких форм організації праці;

- упровадження передових методів та прийомів праці;

- удосконалення організації та обслуговування робочих місць;

- упровадження прогресивних норм і нормативів праці;

- удосконалення систем матеріального стимулювання;

- поліпшення підготовки і підвищення кваліфікації кадрів;

- поліпшення умов праці та відпочинку.

*в) удосконалення організації управління виробництвом:*

- удосконалення системи управління виробництвом;

- поліпшення оперативного управління виробничим процесом;
- розвиток та упровадження інтегрованих автоматизованих систем, комплексів управління виробництвом,

В умовах ринкових відносин важливими заходами щодо удосконалення організаційних форм виробництва і управління можуть бути:

- розукрупнення великих виробничо-господарських комплексів, конверсія оборонної промисловості та створення за рахунок цього нових виробництв;
- приватизація державної власності;
- розвиток підприємництва – приватного, середнього та малого;
- диверсифікація виробництва;
- залучення іноземного капіталу для спільної підприємницької діяльності тощо.

До групи *соціально-психологічних* факторів належить:

- поліпшення якості робочої сили і характеристик соціально-економічного складу трудових колективів;
- підвищення кваліфікаційного і загальноосвітнього рівня працівників;
- поліпшення соціально-психологічного клімату в трудових колективах;
- підвищення дисциплінованості, трудової активності, творчої ініціативи працівників, інноваційність;
- удосконалення методів мотивації і психологічного впливу.

#### **9.4. Резерви підвищення продуктивності праці**

**Резерви підвищення продуктивності праці** — це невикористані можливості економії затрат праці (як живої, так і уречевленої), які виникають унаслідок дії тих чи інших факторів (удосконалення техніки, технології, організації виробництва і праці тощо). Рівень продуктивності праці залежить від ступеня використання резервів.

З метою виявлення та найповнішого використання резервів зростання продуктивності праці всі резерви класифікуються в залежності від видів ресурсів, що використовуються, часу їх використання, а також сфери виникнення. (рис. 9.2).

Внутрішньовиробничі резерви підрозділяються на:

- резерви зниження трудомісткості продукції;
- резерви поліпшення використання робочого часу;
- резерви поліпшення структури і використання кадрів;



Рис. 9.2. Класифікація резервів зростання продуктивності праці

Необхідною умовою виявлення і використання резервів є їх кількісна оцінка.

Резерви можуть оцінюватися в абсолютних і відносних величинах. На конкретний період величину резервів можна визначити як різницю між досягнутим і максимально можливим рівнем продуктивності праці.

Оцінка резервів підвищення продуктивності праці визначається за формулами:

- за рахунок зниження трудомісткості:

$$\ddot{\Pi} = \frac{t_1}{t_2} 100 - 100; \quad \mathring{A}_x = \frac{(t_1 - t_2)N}{\hat{O}\hat{E}_{\text{a.f.}}},$$

де  $\Pi$  - величина підвищення продуктивності праці, %;

$t_1, t_2$  - трудомісткість на операцію або виріб до і після впровадження заходів;

$E_{\text{ч}}$  - економія чисельності робітників;

$N$  - кількість виробів або операцій;

$\Phi$  - реальний фонд робочого часу одного робітника, год.;

$K_{\text{в.н.}}$  - коефіцієнт виконання норм.

- за рахунок поліпшення використання робочого часу (зменшення його втрат):

$$\ddot{\Pi} = \frac{(m - n)100}{100 - m},$$

де  $m$  - втрати робочого часу в базовому періоді, %;

$n$  - втрати робочого часу в поточному періоді, %.

- за рахунок змін у структурі кадрів:

$$I_{\text{н.з}} = I_{\text{н}} I_{\text{д}},$$

де  $I_{\text{н.з}}$  — індекс загальної продуктивності праці;

$I_{\text{н}}$  — індекс продуктивності праці основних робітників;

$I_{\text{д}}$  — індекс зміни частки основних робітників у загальній кількості робітників у поточному періоді порівняно з базовим, обчислюється за формулою:

$$I_{\text{д}} = \frac{d_{\text{н}}}{d_{\text{б}}},$$

де  $d_n$  — частка основних робітників у поточному періоді;  
 $d_b$  — частка основних робітників у базовому періоді.

Зіставлення динаміки річного, денного і годинного виробітків сприяє виявленню резервів підвищення продуктивності праці через поліпшення використання робочого часу.

Шляхи реалізації резервів зростання продуктивності праці:

- впровадження досягнень наук технічного прогресу;
- удосконалення організації виробництва і праці;
- підвищення якості професійно кваліфікаційного рівня робочої сили;
- удосконалення систем мотивації та стимулювання праці.

На підприємствах для використання резервів розробляють плани організаційно-технічних заходів, в яких зазначені види резервів підвищення продуктивності праці, заходи щодо їх використання, витрати на них, строки проведення, а також відповідальні виконавці.

### **9.5. Програми управління продуктивністю праці**

Сутністю управління продуктивністю праці є створення умов для її зростання.

Основними функціями управління продуктивністю праці є визначення цілей, організація програми управління продуктивністю праці. В умовах ринкової економіки все більшого значення набувають розроблення і впровадження програм управління продуктивністю праці.

В умовах ринкової економіки все більшого значення набувають розроблення і впровадження програм управління продуктивністю праці.

Успішна реалізація довгострокових програм управління значною мірою обумовлена якістю процесу планування на ранніх стадіях розроблення програм.

*Метою програми є:*

- ефективне використання людських ресурсів;
- мінімізація втрат виробництва;
- створення ефективної системи вимірювання продуктивності праці, тобто визначення межі і показників цілей цієї системи.

*Програма управління продуктивністю праці охоплює:*



- організаційні форми підвищення продуктивності праці;
- сфери підвищення продуктивності праці;
- засоби і методи підвищення продуктивності праці.

Розробка програм управління продуктивності праці на підприємствах включає такі етапи:

- вимірювання і оцінка досягнутого рівня продуктивності праці на підприємстві в цілому і за окремими видами праці зокрема;

- виявлення і аналіз резервів підвищення продуктивності праці. Визначення всіх матеріальних і організаційних засобів розвитку підприємства;

- розробка плану використання резервів підвищення продуктивності праці, який передбачає послідовність виконання робіт, оцінювання витрат, функції виконавців, питання управління проектом, аналіз витрат і вигод;

- розроблення ефективної системи матеріального стимулювання досягнення запланованих показників продуктивності праці;

- контроль за реалізацією заходів і регулювання їх виконання;

- вимірювання і оцінка реального впливу передбачуваних заходів на зростання продуктивності праці;

Програми управління продуктивності праці ґрунтуються на постійному аналізі співвідношення корисного ефекту від першої трудової діяльності з одного боку, і витрат на цю діяльність – з іншого.

*Вимірювання й оцінка досягнутого рівня* - продуктивності праці по підприємстві в цілому і за окремими видами праці зокрема – вихідний етап програми.

*Пошук і аналіз резервів* підвищення продуктивності праці ґрунтується на порівнянні інформації, одержаної в ході вимірювання і оцінки досягнутого рівня продуктивності праці на підприємстві в цілому і за окремими видами праці зокрема, з наявною інформацією про максимально можливий рівень продуктивності праці на аналогічних роботах.

*Розробляючи план використання резервів* підвищення продуктивності праці, слід забезпечити узгодження цілей та завдань програми.

*Розробка систем мотивації* працівників до досягнення запланованого рівня продуктивності є необхідною умовою реалізації програми.

*Контроль за реалізацією заходів*, передбаченим планом і всією програмою, необхідний для виявлення і вирішення можливих проблем їх виконання на початкових етапах ще до того як вони стануть надто серйозними.

*Вимірювання й оцінка реального впливу* реалізованих заходів на зростання продуктивності праці потрібно для того, щоб оцінити і порівняти ефективність їх впровадження і визначитися з пріоритетами на наступний період.

Таким чином, в управлінні продуктивністю праці на підприємстві є складовою підсистемою загального процесу управління підприємством, яка включає планування, організацію, мотивацію, керівництво, контроль і регулювання.

### **Запитання і завдання для самоперевірки**

1. Розкрийте суть і соціально-економічне значення зростання продуктивності праці.
2. Які показники вимірювання продуктивності праці?
3. Назвіть методи вимірювання продуктивності праці.
4. У чому полягає сутність натурального методу вимірювання продуктивності праці? Які його переваги і недоліки?
5. Охарактеризуйте сутність трудового методу вимірювання продуктивності праці. Які його переваги і недоліки?
6. Охарактеризуйте вартісний метод вимірювання продуктивності праці. Які його різновиди?
7. Назвіть і охарактеризуйте групи чинників зростання продуктивності праці.
8. Дайте характеристику організаційно-економічним й соціально-психологічним факторам зростання продуктивності праці.
9. Розкрийте економічну суть резервів зростання продуктивності праці.
10. Наведіть класифікацію резервів зростання продуктивності праці.
11. Як оцінюється вплив резервів на підвищення продуктивності праці?
12. Охарактеризуйте основні шляхи підвищення продуктивності праці.
13. Назвіть і охарактеризуйте основні етапи програми управління продуктивності праці на підприємстві.

## **10. ОРГАНІЗАЦІЯ І НОРМУВАННЯ ПРАЦІ**

10.1 Поняття організації праці. Основні напрямки організації праці.

10.2. Поділ та кооперування праці на підприємстві.

10.3. Організація та обслуговування робочих місць.

10.4. Умови праці та фактори їх формування.

10.5. Соціально-економічна ефективність заходів з організації праці.

10.6. Сутність нормування праці та його значення.

10.7. Робочий час. Режим праці і відпочинку.

10.8. Норми затрат праці.

10.9. Методи встановлення норм.

### **10.1. Поняття організації праці. Основні напрямки організації праці**

В умовах становлення та розвитку ринкових відносин, перебудови та удосконалення господарського механізму важливе значення має організація праці.

Організація праці базується на взаємозв'язку технології і людини в єдиному виробничому процесі, на забезпеченні найбільш ефективному використанні матеріальних і трудових ресурсів, сприяє збереженню здоров'я працівників, розвитку та реалізації їх творчого потенціалу

Організація праці – це спосіб поєднання безпосередніх виробників із засобами та технологією виробництва. з метою забезпечення раціонального використання всіх видів ресурсів і досягнення найвищої ефективності суспільного виробництва. Організація праці є об'єктивною необхідністю і невід'ємною складовою трудової діяльності людини.

На всіх рівнях управління к основним задачам організації праці можна віднести економічні, психофізіологічні та соціальні завдання.

*Економічні завдання* передбачають досягнення максимальної економії живої та уречевленої праці, підвищення продуктивності, зниження витрат у процесі виробництва продукції і надання послуг належної якості.

Психофізіологічні завдання *передбачають створення на виробництві оптимальних умов для нормального відтворення робочої сили та збереження здоров'я працівників шляхом впровадження досягнень науково-технічного прогресу зведення до мінімуму шкідливості виробництва, важких фізичних та психологічних навантажень.*

Соціальні завдання передбачають формування умов для всебічного і гармонічного розвитку особистості.

Наукова теорія почала формуватися у другій половині ХІХ століття і знайшла відображення в тейлоризмі. Подальший її розвиток полягав у переході до концепцій “збагачення праці”, “автономних груп”, “гуманізації праці”, які потім продовжили свій розвиток у складі більш широких економіко-соціологічних і політико-ідеологічних теорій “демократії промисловості”, “соціальної інтеграції” та ін.

#### **Основні напрямки організації праці:**

1. Поділ і кооперація праці, що передбачають науково обґрунтований розподіл працівників за певними трудовими функціями, робочими місцями, а також об'єднання працівників у виробничі колективи;

2. Організація і обслуговування робочих місць, що сприяють раціональному використанню робочого часу;

3. Раціоналізація трудових процесів, прийомів і методів праці на основі узагальнення прогресивного досвіду;

4. Нормування праці, що передбачає визначення норм затрат праці на виробництво продукції і надання послуг як основу для організації праці і визначення ефективності виробництва;

5. Організація підбору персоналу та його розвиток, що передбачає планування персоналу, профорієнтацію і профвідбір, наймання персоналу, підвищення його кваліфікації, планування кар'єри тощо;

6. Забезпечення сприятливих умов праці, розробка та впровадження науково обґрунтованих режимів праці та відпочинку.

7. Зміцнення дисципліни праці, підвищення творчої активності працівників;

8. Удосконалення форм та систем мотивації та стимулювання праці

## 10.2. Поділ та кооперація праці на підприємстві

Поділ і кооперація праці на підприємствах є об'єктивною необхідністю організації виробництва.

Основними факторами, які визначають поділ робіт та їх розподіл між окремими виконавцями є:

- обсяги робіт;
- рівень механізації та автоматизації виробничих процесів;
- технологічна однорідність складності та точність робіт;
- можливість відокремленого виконання робіт, операцій.

Поділ праці на підприємствах здійснюється за такими видами: технологічний, поопераційний, функціональний, професійний, кваліфікаційний.

*Технологічний поділ праці* передбачає поділ виробничого процесу за видами, фазами і циклами.

*Поопераційний поділ праці* означає закріплення за працівниками окремих операцій для скорочення виробничого циклу.

*Функціональний поділ праці* відбувається за характером виконуваних функцій та участю в виробничому процесі між різними категоріями працівників, які входять до складу персоналу, а також між основними та допоміжними робітниками.

*Професійний поділ праці* відбувається між групами робітників за ознакою технологічної однорідності виконуваних ними робіт і залежить від знарядь і предметів праці, технологій виробництва. Під впливом розвитку науково-технічного прогресу відбуваються зміни в професійному поділі праці, що характеризується зростанням кількості професій механізованої праці, скороченням переліку вузьких професій і спеціальностей, та збільшенням кількості професій широкого профілю.

*Кваліфікаційний поділ праці* зумовлюється різним ступенем складності виконуваних робіт і полягає у відокремленні складних робіт від простих.

Поділ праці на виробництві нерозривно пов'язаний з її кооперацією, тобто встановленням необхідних пропорцій між різними категоріями працівників, їх взаємозв'язку та погодження дій у процесі праці.

**Кооперація** – це організована виробнича взаємодія між окремими працівниками, колективами бригад, дільниць, цехів,

служб у процесі праці для досягнення певного виробничого ефекту.

Ефективність кооперації полягає в забезпеченні найраціональнішого використання робочої сили і засобів праці, безперервності виробничих процесів, ритмічного виконання робіт, підвищення продуктивності праці, зниження собівартості продукції, а також у встановленні раціональних соціально-трудових взаємовідносин між учасниками виробництва та узгодженні їхніх інтересів і цілей виробництва.

На різних рівнях управління виробництвом розрізняють такі взаємопов'язані форми кооперації:

- всередині суспільства, коли обмін діяльністю і продуктом праці здійснюється між галузями економіки;

- всередині галузі, що передбачає обмін продуктами праці або спільну участь низки підприємств у виробництві певної продукції;

- всередині підприємства. Здійснюється між цехами, дільницями, окремими виконавцями залежно від конкретних виробничих умов (тип виробництва, особливості техніки і технології).

На підприємствах застосовують такі форми кооперації:

- суміщення професій, трудових функцій;
- багатостаттне (багатоагрегатне) обслуговування;
- бригадна форма колективної організації праці.

Найбільш ефективною серед колективних форм організації праці є бриадна, зокрема виробничі бригади.

**Бригада** – це організаційно-технологічне і соціально-економічне об'єднання працівників однакових або різних професій на базі відповідних виробництв для сумісної участі у виробничому процесі устаткування, інструменту, оснащення, сировини і матеріалів, для виконання виробничого завдання з випуску високоякісної продукції певної кількості з найменшими матеріальними і трудовими витратами на основі колективної матеріальної зацікавленості і відповідальності.

Передумовами створення бригад можуть бути:

- неможливість розподілу загальної роботи між окремими виконавцями;

- необхідність забезпечення чіткої взаємодії між основними і

допоміжними робітниками для досягнення вищого результату праці;

– необхідність визначення обов'язків і обсягу робіт за відсутності постійних робочих місць;

– наявність спільної мети та зв'язків між робітниками в процесі праці;

– взаємозамінюваність і суміщення професій в окремих робочих групах;

– наявність системи планування і обліку операційної і кінцевої продукції та ін.

Залежно від особливостей технології, організації виробництва і його технічного рівня виробничі бригади можуть бути: спеціалізовані і комплексні, бригади.

**Спеціалізовані бригади** формуються із робітників однієї професії однакової або різної кваліфікації, які виконують технологічно однорідні роботи. (механічна обробка деталей, обслуговування потужного агрегату).

**Комплексні бригади** формуються з робітників різних професій, які виконують технологічно-різномірні, проте взаємопов'язані роботи, що охоплюють повний цикл виготовлення деталей, вузлів тощо.

Комплексні бригади можуть бути з повним поділом праці, частковим і без поділу праці.

*У бригаді з повним поділом праці* кожний робітник постійно виконує роботу однієї професії і кваліфікації, і ця робота є складовою частиною комплексного завдання бригади.

*У бригаді з частковим поділом праці*, зумовленим певною технологічною послідовністю виробництва, робітник поряд зі своєю певною операцією, в разі необхідності виконує операції зі споріднених спеціальностей.

*Комплексній бригаді без поділу праці* властиве широке суміщення професій і певна взаємозамінність робітників у процесі праці.

Залежно від режиму роботи комплексні і спеціалізовані бригади можуть бути *змінними і наскрізними*.

До складу змінних бригад входять робітники лише однієї зміни, протягом якої виконується весь комплекс робіт.

До наскрізних бригад входять робітники двох або трьох змін.

За кількісним складом бригади можуть бути нечисленні (5-10 осіб), середні (11-25), великі (25-50 осіб і більше).

Ефективність функціонування бригад залежить від запровадження бригадного госпрозрахунку, що передбачає поєднану оперативну – виробничої самостійності і бізнес-плану, порівняння витрат і результатів праці, пряму залежність оплати праці від кінцевих результатів роботи.

Переведення бригади на господарський розрахунок передбачає такі передумови:

- створення системи госпрозрахункових показників (обсяги виробництва, матеріальні витрати, якість продукції тощо) для оцінювання діяльності бригад різних типів:

- закріплення за бригадами конкретної площі, технологічного устаткування;

- обґрунтованість, стабільність і своєчасність доведення до бригад планових завдань;

- забезпечення бухгалтерського і оперативного обліку діяльності бригади;

- організацію зберігання і видачі бригадам матеріальних цінностей;

- встановлення бригадних норм і розцінок;

- наявність системи госпрозрахункових претензій.

Переведення бригад на госпрозрахунок викликає потребу регулювання госпрозрахункових відносин між бригадами та іншими підрозділами, з одного боку, і між бригадами і адміністрацією підприємства, з іншого. У тих випадках, коли між цими суб'єктами були порушені правила взаємодії, можуть бути пред'явлені госпрозрахункові претензії, які оформлюються у вигляді актів.

Найдосконалішою формою госпрозрахунку бригад є договір (підряд), згідно з яким одна із сторін зобов'язується на замовлення іншої сторони виконати певну роботу за відповідну оплату.

Залежно від форм організації виробництва підряд може бути *індивідуальним і колективним*.

Колективний підряд поділяється на *бригадний, цеховий, сімейний*. Умовою впровадження колективного підряду є внутрішньогосподарський розрахунок.



### **10.3. Організація та обслуговування робочих місць**

Важливим елементом організації праці на підприємстві є вдосконалення планування, організації і обслуговування робочих місць з метою створення на кожному з них необхідних умов для високопродуктивної праці.

**Робоче місце** — це зона трудової діяльності одного, або групи виконавців, оснащена всіма необхідними засобами для успішного здійснення роботи. Як первинна ланка виробничої структури підприємства робоче місце об'єднає три основні його елемента: засоби праці, предмети праці і безпосередньо працюю. Ефективність праці на кожному робочому місці визначається досягнутим рівнем його організації та обслуговування.

**Організація робочого місця** - це система заходів щодо його планування, оснащення засобами і предметами праці, розміщення в певному порядку, обслуговування і атестації.

*Планування робочого місця* передбачає раціональне розміщення у просторі матеріальних елементів виробництва, зокрема устаткування, технологічного та організаційного оснащення, а також робітника. Робоче місце має робочу, основну і допоміжну зони. В основній зоні, яка обмежена досяжністю рук людини в горизонтальній і вертикальній площинах, розміщуються засоби праці, що постійно використовуються в роботі. У допоміжній зоні розміщуються предмети, котрі застосовуються рідко.

Раціональне технологічне і організаційне оснащення робочих місць передбачає забезпечення їх основним технологічним устаткуванням, технологічним і організаційним оснащенням (інструментом, пристроями, допоміжними матеріалами, запасними частинами та устаткуванням для їх зберігання і розміщення, а також засобами сигналізації, освітлювальною апаратурою, робочими меблями, тарою тощо).

Оснащення робочих місць масових професій може здійснюватися за типовими проектами, в яких ураховані необхідні рекомендації щодо оснащення і планування робочих місць даного виду. Використання типових проектів сприяє впровадженню досягнень науки і передового досвіду в процесі організації робочих місць, знижує трудомісткість роботи, дозволяє підвищити рівень організації трудових процесів.

В залежності від організаційно-технологічних характеристик

виробничих процесів, специфіки поділу та кооперації праці в конкретному виробництві робочі місця класифікують за такими параметрами:

– *рівень технічної озброєності праці*: для ручної, механізовано-ручної, механізованої, непівавторизованої, авторизованої, роботизованої, програмованої, комп'ютеризованої праці;

– *вид виробництва*: основні, допоміжні;

– *ступень спеціалізації*: універсальні, спеціалізовані та спеціальні;

– *тип виробництва*: для вироблення одиничної серійної масової продукції;

– *кількість устаткування*: одноапаратного (одноверстатного), багатоапаратного (багатоверстатного) обслуговування;

– *розміщення у виробничому просторі*: стаціонарні, рухомі, маршрутні;

– *кількість виконавців*: індивідуальні, колективні, бригадні;

– *умови праці*: з нормальними, важкими та шкідливими, особливо важкими та особливо шкідливими умовами праці;

– *вид обслуговування*: з черговим, планово-попереджувальним, стандартним обслуговуванням.

Велике значення в організації праці має обслуговування робочих місць, тобто забезпечення їх протягом робочої зміни сировиною, матеріалами, заготівками, транспортними засобами, послугами ремонтного характеру тощо.

*Обслуговування робочих місць здійснюється за такими функціями:*

– енергетична - забезпечення робочих місць електроенергією, стисненим повітрям, парою, водою, а також опалення виробничих приміщень ;

– транспортно-складська - доставка предметів праці до робочого місця, вивезення готової продукції і відходів виробництва;

– підготовчо-технологічна – розподіл робіт за робочими місцями; комплектування технічної документації; підготовка інструменту та допоміжних матеріалів; інструктаж виконавців щодо передових методів праці;

- інструментальна – зберігання, застосування, комплектування і видача на робочі місця всіх видів інструменту, пристроїв, технологічного оснащення;
- налагоджувальна – налагодження і регулювання технологічного устаткування;
- міжремонтна – профілактичне обслуговування;
- контрольна – контроль якості сировини, напівфабрикатів і готових виробів;
- облікова – облік бракованої продукції та аналіз причин браку, профілактичні заходи для підвищення якості продукції та ін.

Всі ці функції мають виконуватися безперервно і в певних організаційних формах, таких як стандартне, планово-попереджувальне, чергове обслуговування робочих місць.

Для забезпечення збалансованості між кількістю робочих місць і наявними трудовими ресурсами, раціональнішого використання резервів виробничого потенціалу та підвищення продуктивності праці застосовують атестацію і паспортизацію робочих місць.

#### **10.4. Умови праці та фактори їх формування**

**Умови праці** – це сукупність взаємозв'язаних виробничих, санітарно-гігієнічних, психофізіологічних, естетичних і соціальних факторів конкретної праці, обумовлених рівнем розвитку продуктивних сил суспільства, які визначають стан виробничого середовища та впливають на здоров'я і працездатність людини.

Умови праці на кожному робочому місці формуються під впливом таких груп факторів: *виробничих, санітарно-гігієнічних, психофізіологічних, естетичних та соціально – психологічних.*

*Виробничі фактори* обумовлені особливостями техніки і технології, рівнем механізації та автоматизації праці, якістю оснащення робочих місць, режимами праці і відпочинку. Від них залежать фізичні зусилля і нервова напруга, робоче положення працівника, темп і монотонність роботи.

*Санітарно-гігієнічні фактори* – визначають зовнішнє виробниче середовище (макро- та мікроклімат): температуру, вологість, шум, вібрацію, ультразвук, випромінювання, освітленість на робочому місці, токсичність парів, пилу та ін.

Характеристика робочої зони залежить від конкретних значень факторів цієї групи.

*За комфортністю зони* бувають: найвищого комфорту, оптимальні, допустимі, недопустимі. Між оптимальною та допустимою зонами проходить психологічна межа, за якою у робітника з'являються неприємні відчуття, виникають незручності при роботі.

Такі умови праці не відповідають санітарно-гігієнічним нормам.

Між *допустимою та недопустимою* зонами проходить фізіологічна межа, за якою також починаються несприятливі умови праці.

Психофізіологічні фактори визначаються конкретним змістом трудової діяльності: задіяністю частин тіла та органів чуттів, темпом і ритмом праці, її монотонністю, рівнем і характером фізичного, фізіологічного та нервово-психічного навантаження.

*Естетичні фактори* визначають красу виробничого середовища, приємність форм, кольорів і звуків на робочому місці, заспокійливе оформлення зон відпочинку тощо.

*Соціально – психологічні фактори* визначаються взаємовідносинами в трудовому колективі, стилем керівництва, місцем і цілями підприємства та мірою їх ідентифікації з інтересами працівника, психологічним настроєм окремих робітників, персоналу в цілому. Під дією цих факторів формується морально-психологічний клімат в колективі.

*Відповідно до рекомендацій МОП визначають такі основні фактори виробничого середовища*, що впливають на працездатність людини в процесі виробництва:

– *фізичне зусилля* (переміщення вантажів певної ваги в робочій зоні, зусилля, пов'язані з утриманням вантажів, натисненням на предмет праці або важіль управління механізмом протягом певного часу). Розрізняють такі види фізичного зусилля: незначне, середнє, сильне і дуже сильне;

– *нервові напруження* (складність розрахунків, особливі вимоги до якості продукції, складність управління механізмом, апаратом, приладдям, небезпека для життя і здоров'я людей під час

виконання робіт, особлива точність виконання). Є такі види напруження: незначне, середнє, підвищене;

– *робоче положення* (положення тіла людини і його органів відносно засобів виробництва). Розрізняють робоче положення обмежене, незручне, незручно-стиснене і дуже незручне;

– монотонність роботи (багаторазове повторення одноманітних, короткочасних операцій, дій, циклів). Монотонність може бути незначна, середня, підвищена;

– температура, вологість, теплове випромінювання в робочій зоні (відповідні одиниці вимірювання (градуси за Цельсієм, відсоток вологості, калорії на 1см за хвилину)). Стадії впливу зазначених факторів поділяються на: незначні, підвищені або знижені, середні, високі, дуже високі;

– *забруднення повітря* (вміст домішок в м<sup>3</sup> або літрі повітря і їх вплив на організм людини). Ступінь забруднення повітря може бути незначний, середній, підвищений, сильний, дуже сильний;

– *виробничий шум* (частота шуму в герцах, сила шуму в децибелах) Розрізняють помірний, підвищений і сильний шум;

– вібрація, обертання, поштовхи (амплітуда на хвилину, градуси і кількість обертів або поштовхів за хвилину). Рівні значень указаних факторів можуть бути підвищені, сильні, дуже сильні;

– *освітленість у робочій зоні* (в люксах). Освітленість може бути нормальна, недостатня або осліплююча.

Вивчення умов праці на конкретному підприємстві проводиться передусім для їх нормалізації, а якщо це неможливо, компенсації працівникам за шкідливий вплив умов праці на їхнє здоров'я у грошовій або іншій формі.

Для оцінки умов праці на конкретних робочих місцях на підприємствах (незалежно від форм власності і господарювання) проводиться атестація робочих місць.

Основна мета атестації полягає в урегулюванні відносин між власником або уповноваженим ним органом і працівниками щодо реалізації їхніх прав на здорові і безпечні умови праці, пільгове пенсійне забезпечення, пільги та компенсації за роботу в несприятливих умовах.

Атестація проводиться атестаційною комісією, склад і

повноваження якої визначаються наказом по підприємству, організації в строки, передбачені колективним договором, але не рідше одного разу на п'ять років.

Атестація робочих місць передбачає:

- виявлення факторів і причин виникнення несприятливих умов праці;

- санітарно-гігієнічне дослідження факторів виробничого середовища, визначення ступеня важкості і напруженості трудового процесу на робочому місці;

- комплексну оцінку факторів виробничого середовища і характеру праці та відповідність їхніх характеристик стандартам безпеки праці, будівельним та санітарним нормам і правилам;

- установа ступеня шкідливості і небезпечності праці та її характеру за гігієнічною класифікацією;

- обґрунтування віднесення робочого місця до категорії із шкідливими (особливо шкідливими) умовами праці;

- визначення (підтвердження) права працівників на пільгове пенсійне забезпечення;

- аналіз реалізації технічних і організаційних заходів, спрямованих на оптимізацію рівня гігієни, характеру і безпеки праці.

Робоче місце за умовами праці оцінюється з урахуванням впливу всіх факторів виробничого середовища і трудового процесу на працюючих. На підставі комплексної оцінки робочі місця відносяться до одного із видів умов праці:

- з особливо шкідливими і особливо важкими умовами праці;

- зі шкідливими і важкими умовами праці;

- зі шкідливими умовами праці.

Дані комплексної оцінки умов праці на робочому місці вносяться до карти умов праці.

За результатами атестації складаються переліки:

- робочих місць, виробництв, робіт, професій і посад, працівникам яких підтверджено право на пільги і компенсації, передбачені законодавством;

- робочих місць, виробництв, робіт, професій і посад, працівникам яких пропонується встановити пільги і компенсації за рахунок коштів підприємства;

– робочих місць з несприятливими умовами праці, на яких необхідно здійснити першочергові заходи щодо їх поліпшення.

Умови праці визначаються певними критеріями факторів виробничого середовища і трудового процесу.

На кожному робочому місці на працездатність впливають, здебільшого декілька факторів, а не всі, і їх вплив можна подати через інтегральну оцінку умов праці. Крім особистих факторів, вплив яких неможливо врахувати прямими показниками, а лише через показники приросту виробітку за одиницю часу в разі незмінних умов виробничого середовища і якісного стану робочої сили.

Практика підприємств свідчить про те, що оцінка поліпшення умов праці може бути здійснена шляхом зіставлення фактичних умов праці з нормативними, прийнятими для базового періоду.

В сучасних умовах господарювання все більшого значення набуває проблема поліпшення умов праці не за рахунок компенсаційних виплат, а шляхом впровадження нової техніки, технологій, оздоровлення виробничого середовища, врахування вимог естетики праці.

### **10.5. Соціально-економічна ефективність заходів з організації праці**

В умовах ринкової економіки зростає значення різних факторів, що впливають на ефективність виробництва.

Серед цих факторів істотне місце займає наукова організація праці (НОТ).

Науковий підхід до організації праці дозволяє щонайкраще з'єднати в процесі виробництва техніку і людей, забезпечує найбільш ефективне використання матеріальних і фінансових ресурсів, зниження трудомісткості і ріст продуктивності праці. Він спрямований на збереження здоров'я працівників, збагачення змісту їхньої праці.

Наукова організація праці спрямована на рішення взаємозалежних груп задач:

– економічних (економія ресурсів, підвищення якості продукції, ріст результативності виробництва);

– психофізіологічних (оздоровлення виробничого середовища, гармонізація психофізіологічних навантажень на

людину, зниження ваги і нервово-психічної напруженості праці);

–соціальних (підвищення розмаїтості праці, його змістовності, престижності, забезпечення повноцінної оплати праці).

*Економічна ефективність* впровадження заходів з наукової організації праці визначається величиною зниження витрат живої і уречевленої праці, що виявляється насамперед, в зростанні продуктивності праці.

Економічна ефективність впровадження заходів з НОТ розраховується з метою:

– обґрунтування вибору найбільш ефективних форм організації праці;

– визначення зростання продуктивності праці і суми річного економічного ефекту від впровадження заходів з НОТ;

– визначення впливу заходів з НОТ на основні техніко-економічні показники роботи підприємства та вирахування його при розробки планів економічного та соціального розвитку підприємства;

–розрахунок та встановлення розміру премій за впровадження заходів з НОТ.

Економічна ефективність розраховується з допомогою зіставлення нормативів або фактичних (при відсутності нормативів), трудових, матеріальних і фінансових затрат на одиницю продукції (робіт) до і після впровадження заходів з удосконалення організації праці.

Економічна ефективність визначається на стадіях розробки і провадження заходів з НОТ:

–на стадії проектування (планування) – розрахункова ефективність – з метою обґрунтування проектних рішень і вибору найбільш оптимальних їх варіантів;

–після впровадження – фактична ефективність – для визначення результатів впровадження заходів.

Коли впровадження заходів з НОТ потребує здійснення інвестицій (капіталовкладень), то проводиться оцінка їх економічної ефективності з використанням відповідних методик [ ].

Офіційна методика оцінки економічної ефективності виробничих інвестицій (капітальних вкладень) передбачає



визначення їх загальної (абсолютної) та порівняльної економічної ефективності. Проте дана методика має ряд серйозних недоліків, які спотворюють реальні витрати і результати реалізації того чи іншого інвестиційного рішення.

Більш адаптовані до реальних ринкових умов господарювання методики, які базуються на методах проектного аналізу.

При цьому комплексна оцінка фінансової цінності проекту здійснення виробничих інвестицій передбачає розрахунок таких основних економічних показників ефективності: чистої поточної вартості (чистих дисконтованих вигод) – NPV; внутрішньої ставки доходу (норми рентабельності) – IRR; коефіцієнту (співвідношення) „Вигоди/витрати” – В/С; терміна окупності інвестицій –  $T_{ок}$ .

Основними загальними показниками економічної ефективності заходів з НОТ, які визначають доцільність їх впровадження є:

- підвищення продуктивності праці (докладно розглянуто у гл.15);

- показники економічної ефективності виробничих інвестицій (капітальних вкладень).

- Поряд з загальними показниками при оцінці економічної ефективності заходів з удосконалення управління, організації виробництва, праці використовують і часткові показники:

- зниження трудомісткості продукції;
- відносна економія (вивільнення) чисельності працівників;
- збільшення обсягу виробництва;
- поліпшення використання робочого часу;
- збільшення тривалості фази стійкої працездатності працівників за рахунок поліпшення умов праці, оптимізації режимів праці і відпочинку;

- економія від зниження собівартості продукції (за елементами і статтями витрат);

- економія за рахунок зниження професійних захворювань і виробничого травматизму.

*Соціальна ефективність* впровадження заходів з НОТ може проявлятися через підвищення якості використовуваної робочої

сили, підйому рівня життя, поліпшення соціально-психологічного впливу на підвищення трудової і суспільної активності. Це сприяє активізації діяльності, створює комплекс умов для оптимального використання трудового потенціалу, усунення обмежень у реалізації здібностей і розвитку ініціативи працюючих, забезпечує підвищення продуктивності праці, ефективності виробництва.

### **10.6. Сутність нормування праці та його значення**

З погляду сутності *нормування праці* – це науковий метод вивчення міри праці, тобто кількості і якості праці, для виконання конкретної роботи, виготовлення конкретної продукції в певних організаційно – технічних умовах виробництва.

З погляду змісту професійної діяльності, нормування праці – це вид практичного економічного забезпечення процесу управління виробництвом на основі наукового обґрунтування оцінок фактичних витрат живої праці, встановлення ефективної міри її витрат у вигляді норм і нормативів при впровадженні нової техніки, технології, удосконалення управління організації виробництва праці, своєчасного впровадження основних норм праці у виробництво.

**Мета нормування праці** в ринкових умовах полягає в тому, щоб на основі зростання технічної озброєності та удосконалення організації виробництва у праці, поліпшення її умов максимально скоротити витрати виробництва за рахунок щільного використання робочого часу, скорочення його непродуктивних витрат.

**Завдання нормування праці** полягає у наступному:

- встановлення нормативу часу на одиницю продукції;
- впровадження найбільш раціонального режиму використання устаткування, машин і механізмів;
- розробка найбільш раціональної структури виробничого процесу;
- впровадження ефективної організації праці робітника на робочому місці.

Для реалізації зазначених завдань нормування праці ґрунтується на певних *принципах*:

- забезпечення максимальної відповідності норм суспільно необхідним витратам праці;

- забезпечення прогресивності норм;
- принцип наукової та організаційно – технічної обґрунтованості норм;
- єдності та рівної напруженості норм;
- обов'язкового комплексного охоплення нормами всього обсягу робіт на підприємстві;
- чіткої регламентації складу робіт та організаційно – технічних умов виконання норм;
- оптимального вибору об'єкту нормування праці;
- демократичного залучення працюючих до розробки норм.

Відповідно до мети, завдань та принципів *зміст процесу нормування праці* на підприємстві включає:

- вивчення та аналіз змісту і характеру праці відповідної категорії персоналу в реальних організаційно – технічних і санітарно – гігієнічних умовах;
- вивчення передового науково – технічного організаційного, виробничого вітчизняного та закордонного досвіду, аналіз можливостей впровадження його в умовах підприємства;
- вибір оптимального варіанта технології і організації праці;
- проектування режимів роботи обладнання, прийомів і методів роботи, системи обслуговування робочих місць, режимів праці і відпочинку;
- розрахунок норм у відповідності з особливостями технологічного і трудового процесів;
- апробація норм, оцінка їх економічної ефективності аналіз тенденцій змін організаційно – технічних умов, уточнення норм;
- впровадження норми на конкретні робочі у виробничому процесі і подальше коректування у зв'язку зі зміною організаційно – технічних умов трудової діяльності.

*Значення нормування праці* в ринкових умовах полягає в тому, що воно стає одним із найдійовіших засобів забезпечення конкурентноздатності підприємства, оскільки сприяє скороченню затрат праці, економії коштів на оплату праці, зниженню собівартості продукції, підвищенню продуктивності праці, ефективності виробництва.

Нормування праці є основою для планування чисельності

персоналу, їх доцільної розстановки, найбільш ефективного використання техніки і трудового потенціалу підприємства.

Основні напрямки вдосконалення нормування праці:

- формування єдиної системи нормування праці, яка охоплює весь комплекс технологічних процесів;
- підвищення рівня якості нормування на основі використання науково – технічних досягнень;
- широке впровадження технічно обґрунтованих норм;
- максимальне охоплення нормами праці різних видів робіт з обслуговування виробництва та управління ним;
- підвищення не тільки технічної, а й економічної соціально – психологічної та психо – фізіологічної обґрунтованості норм;
- комп'ютеризація проектування технологічної та організаційної документації, створення автоматизованих робочих місць для нормувальників.

Різноманітність видів трудової діяльності людей обумовлює різноманітність об'єктів нормування праці. Під час нормування праці виробничий процес поділяється на операції та їх елементи.

**Виробнича операція** — це частина виробничого процесу, що виконується стосовно певного предмета праці одним робітником або групою робітників на одному робочому місці. Елементами операції є:

- установка;
- технологічний перехід;
- допоміжний перехід;
- 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 інструменту.

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

**Трудовий рух**— це одноразове переміщення робочого органу 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, взяти деталь).

**Трудовий прийом** — сукупність трудових дій, що виконуються за незмінних предметів і засобів праці і становлять технологічно завершену частину операції (наприклад, установка заготовки в пристосування).

Сукупність прийомів, об'єднаних з урахуванням технологічної послідовності або спільності факторів, що впливають на час виконання завдання (наприклад, установка деталі в пристосування і зняття її після оброблення), утворюють комплекс трудових прийомів.

Відповідно до основних форм витрат праці виділяють дві групи об'єктів нормування праці:

- витрати робочого часу;
- витрати робочої сили.
- Залежно від особливостей виробництва об'єктами нормування можуть бути:
  - обсяг роботи за певний період часу — годину, зміну, місяць (наприклад, на видобувних та апаратурних процесах, допоміжних роботах на промислових підприємствах);
  - зона обслуговування (для багатостатників у текстильній промисловості, на обробних процесах з багатостатним обслуговуванням у машинобудуванні);
  - чисельність 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.

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

*Час роботи* ( $T_p$ ) — це час, протягом якого працівник здійснює трудовий процес на своєму робочому місці протягом

зміни. Він складається із часу продуктивної роботи ( $T_{рп}$ ) і часу непродуктивної роботи ( $T_{рн}$ ).

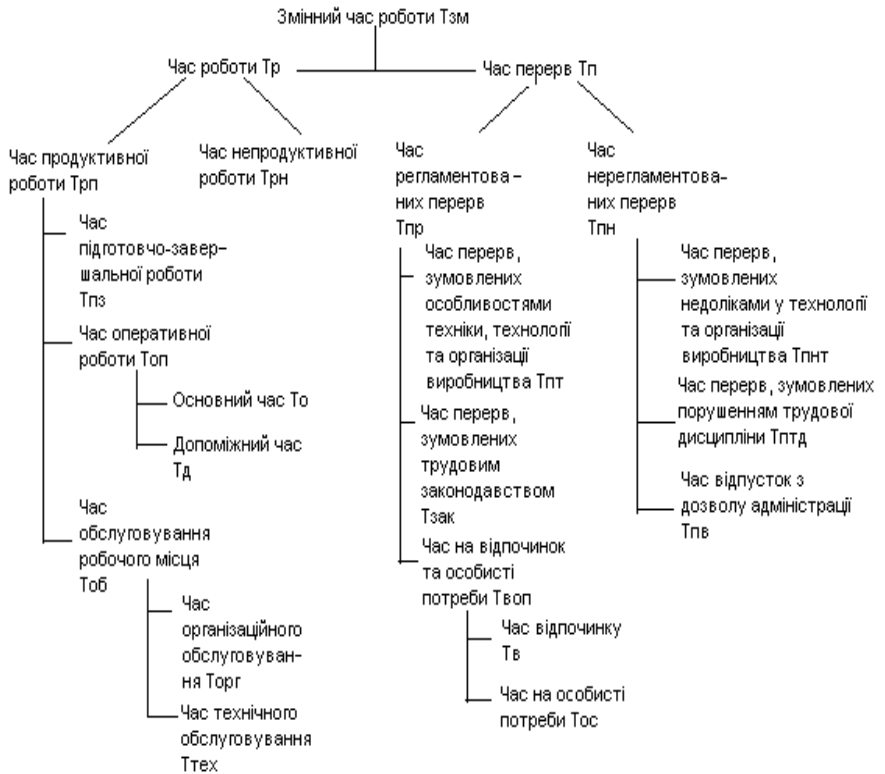


Рис.10.1 Класифікація видів витрат робочого часу

*Продуктивна робота* складається з виконання обов'язків, передбачених регламентом (прямих і суміщуваних). Вона включає підготовчо-завершальну та оперативну роботу і обслуговування робочого місця.

До *непродуктивної роботи* належить дії, які не передбачені змістом виробничого завдання, а виникають внаслідок недоліків у роботі техніки або організації виробництва, праці (наприклад, усунення або виправлення браку, що виник з вини самого працівника, виконання роботи для власних потреб тощо).

*Час підготовчо-завершальної роботи* ( $T_{пз}$ ) витрачається на

підготовку до виконання завдання і дії, пов'язані з його завершенням (одержання змінного завдання та нарядів; виробничий інструктаж; налагоджування обладнання; випробування обладнання; здавання готової продукції або роботи тощо).

*Час оперативної роботи ( $T_{on}$ )* витрачається на безпосереднє виконання змінного завдання і складається з основного і допоміжного часу.

Основний час ( $T_o$ ) – час, який безпосередньо витрачається на якісні або кількісні зміни предметів праці: зовнішнього їх вигляду, форми, розмірів, властивостей, взаємо розташування частин або переміщення предметів праці.

Допоміжний час ( $T_d$ ) – це час управління обладнанням, вимірювання показників, переходів тощо.

Час обслуговування робочого місця ( $T_{об}$ ) є часом, який робітник витрачає на догляд за місцем роботи на підтримання порядку на ньому, він складається із часу організаційного та технічного обслуговування.

Час організаційного обслуговування ( $T_{орг}$ ) витрачається на догляд робочого місця, пов'язаний з виконанням змінного завдання.

Час технічного обслуговування ( $T_{тех.}$ ) витрачається на догляд робочого місця, пов'язаний з виконанням даної конкретної роботи.

Час перерв ( $T_p$ ) – це загальна тривалість змінного часу, протягом якого працівник не виконує трудові функції з різних причин. Він складається із часу регламентованих та нерегламентованих перерв.

Час регламентованих перерв ( $T_{пр}$ ) заздалегідь передбачений, об'єктивно необхідний. До нього належать:

- час перерв, зумовлених особливостями техніки, технології та організації виробництва ( $T_{пт}$ );

- час перерв, обумовлених трудовим законодавством ( $T_{зак}$ );

- час на відпочинок та особисті потреби ( $T_{воп}$ ).

Час нерегламентованих перерв ( $T_{пн}$ ) складається з передбачуваних, небажаних запинок в роботі. До нього належать:

- час перерв, зумовлених недоліками у технології та організації виробництва ( $T_{нет}$ ), наприклад, перебоями постачання,

несправністю устаткування;

- час перерв, зумовлених порушеннями трудової дисципліни (Тптд) – запізненнями, прогулами тощо;
- час відпусток з дозволу адміністрації (Тпв).

Затрати робочого часу поділяються на *нормовані і ненормовані*.

*До нормованих витрат робочого часу* належать ті, які необхідні для даних конкретних умов і повинні бути обов'язково враховані при встановленні науково обґрунтованої норми, а саме:

- підготовчо-завершальні витрати часу;
- оперативний час (основної та допоміжний час);
- час обслуговування робочого місця;
- регламентовані перерви з організаційно-технічних причин;
- регламентовані перерви на відпочинок та особисті потреби.

Сумарна величина нормованих затрат часу на одиницю продукції є штучно-калькуляційним часом:

$$t_{\text{шк}} = t_o + t_d + t_{\text{об}} + t_{\text{воп}} + t_{\text{пт}} + t_{\text{пз}}$$

де  $t_o$  — основний час;

$t_d$  — допоміжний час;

$t_{\text{об}}$  — час обслуговування робочого місця;

$t_{\text{воп}}$  — час на відпочинок та особисті потреби;

$t_{\text{пт}}$  — час нормованих перерв з організаційно-технічних причин;

$t_{\text{пз}}$  — підготовчо-завершальний час на одиницю продукції.

Ненормовані витрати робочого часу – це витрати часу, що не входять до складу норми праці, тобто усі втрати робочого часу протягом зміни. До них належать:

- втрати робочого часу з організаційно-технічних причин;
- втрати робочого часу через порушення трудової дисципліни;
- втрати робочого часу на виконання випадкової та непродуктивної роботи.

Одним із найважливіших етапів роботи щодо встановлення науково – обґрунтованих норм праці є визначення фактичних витрат часу на виконання окремих елементів операції, структури витрат часу протягом робочої зміни. Відповідно до цілій спостереження особливостей конкретних робочих місць та



організації праці виконавців існують різні класифікації методів витрат робочого часу.

Найпоширенішими методами дослідження трудових процесів на підприємствах є:

- хронометраж;
- фотографія робочого часу;
- фотохронометраж.

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;
- обробка результатів спостереження;
- аналіз результатів і підготовка пропозицій щодо удосконалення організації праці.

За допомогою хронометражу визначається тривалість елементів операцій, що повторюються.

Виділяють три способи проведення хронометражу:

- безперервний (за поточним часом);
- вибірковий;
- цикловий.

За *безперервного способу* всі елементи певної операції досліджуються відповідно до послідовності їх виконання. *Вибірковий спосіб хронометражу* застосовується для вивчення окремих елементів операції незалежно від послідовності їх виконання.

*Цикловий спосіб* — для дослідження тих елементів операції, що мають незначну тривалість (3-5 сек.).

Залежно від об'єкта спостереження розрізняють такі види фотографії:

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

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

Групова фотографія робочого часу здійснюється у тих випадках, коли робота виконується кількома робітниками, зокрема за бригадної організації праці.

*Самофотографію* здійснює сам працівник, який фіксує величину втрат робочого часу, а також причини їх виникнення. Це сприяє залученню всіх працівників до активної участі у виявленні і усуненні втрат робочого часу.

*Фотографія використання устаткування* — це спостереження за його роботою і перервами в ній з 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 може виконуватися двома спостерігачами: один спостерігає за робітниками, другий — за устаткуванням, тобто двостороннє спостереження.

Залежно від способу проведення і оброблення спостережень розрізняють два методи проведення фотографії робочого часу:

- метод безпосередніх замірів;
- метод моментних спостережень.

*Метод безпосередніх замірів* полягає в безпосередній реєстрації тривалості затрат часу за елементами операції, що спостерігається.

За допомогою *методу моментних спостережень* фіксується стан робочих місць, що спостерігаються. Структура затрат часу при цьому методі устанавлюється залежно від кількості моментів, коли спостерігалися відповідні стани.

### **10.7. Робочий час. Режим праці і відпочинку**

Організація режиму праці і відпочинку – це впорядковане чергування часу роботи та відповідних перерв для зняття втоми.

**Робочий час** – це час, встановлений законом або угодою сторін, протягом якого працівник зобов'язаний виконувати обумовлену трудовим договором роботу.

Види робочого часу:

а) *нормальний* (максимальна тривалість робочого часу – 40 годин на тиждень);

б) *скорочений*:

- для працівників віком від 16 до 18 років – 36 годин на тиждень;
  - для осіб від 15 до 16 років – (учнів віком від 14 – 15-ти років, які працюють в період канікул) – 24 години на тиждень;
  - для працівників, зайнятих на роботах з шкідливими умовами праці – не більше 36-ти годин на тиждень;
  - для окремих категорій працівників (учителів, лікарів тощо);
  - для жінок, які мають дітей віком до 14 років або дитину-інваліда;
  - для деяких категорій інвалідів.
- в) *неповний* (для тих, хто бажає працювати, але не може працювати в силу обставин).

На підприємствах п'ятиденний або шестиденний тиждень встановлюється власником або уповноваженим ним органом спільно з профспілковим комітетом з урахуванням специфіки роботи, думки трудового колективу і за погодженням з місцевою Радою народних депутатів. Для працівників здебільшого встановлюється п'ятиденний робочий тиждень з двома вихідними днями. При цьому тривалість щоденної роботи (зміни визначається правилами внутрішнього трудового розпорядку або графіками змінності, які затверджує власник або уповноважений ним орган за погодженням з профспілковим комітетом підприємства з додержанням встановленої законодавством тривалості робочого тижня.

З урахуванням особливостей характеру виробництва та умов роботи на підприємствах може застосовуватися шестиденний робочий тиждень з одним вихідним днем. За шестиденного робочого тижня тривалість щоденної роботи не може перевищувати 7 годин за тижневої норми 40 годин; 6 год. – за тижневої норми 36-ть годин і 4 години за тижневої норми 24-ри години

В залежності від тривалості робочого періоду розрізняють такі режими праці і відпочинку:

- змінний;
- добовий;
- тижневий;

- місячний;
- річний.

Найбільш раціональні режими праці та відпочинку формуються з урахуванням працездатності людини, яка об'єктивно змінюється протягом будь-якого періоду часу (рис.10.2 і 10.3).

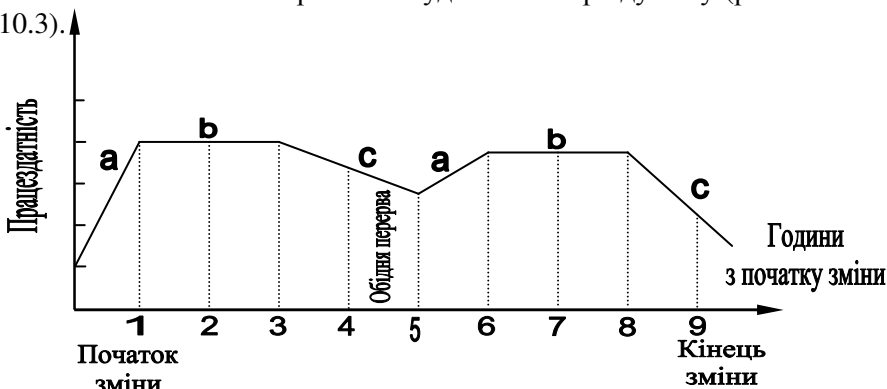


Рис. 10.2. Узагальнена крива працездатності працівника протягом робочої зміни.

а – час входження в роботу; б – період стійкої працездатності на високому рівні; с – період розвинення втоми.

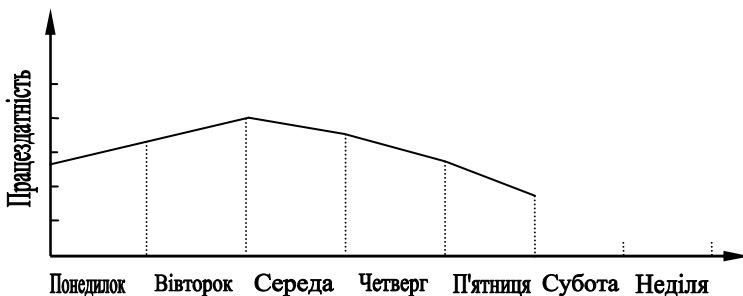


Рис. 10.3. Зміна рівня працездатності протягом тижня.

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

*Добовий режим праці й відпочинку* включає кількість змін (циклів) за добу, час відновлення працездатності між змінами.

При організації добового режиму праці та відпочинку необхідно враховувати, що найвищий рівень працездатності є в період від 8 до 18 години, а найнижчий від 3 до 5 години. У зв'язку з цим, для збереження високої продуктивності праці протягом робочого дня рекомендується виконувати роботи, які вимагають найбільшої уваги і нервової напруги, з 9 до 12 та з 14 до 16 годин, коли проявляється найбільша працездатність людини.

*Тижневий режим праці й відпочинку* передбачає різні графіки роботи, кількість вихідних днів за тиждень, роботу у вихідні чи святкові дні, порядок чергування змін. В тижневому режимі максимальна працездатність досягається у третій четвертий дні. На п'ятий день вона спадає, низькою є також у перший день, особливо після двох вихідних днів.

*Місячний режим праці й відпочинку* визначає кількість робочих і неробочих днів у даному місяці, кількість працівників, які отримують відпустки, тривалість основних і додаткових відпусток.

Протягом робочої зміни рекомендується перерви, які для різних категорій працівників є різними. Для керівників – до 30 хв. На зміну (в тому числі обов'язкова фізпауза за 1 – 1,5 години до обіду і перерва на відпочинок за 1 – 1,5 год. до кінця зміни).

Для спеціалістів загальний регламентований час на відпочинок 20 – 25 хв. (може бути 5 – 7 хв. Після кожної години роботи). Для технічних виконавців рекомендована перерва для відпочинку загальною тривалістю до 25 – 35 хв.

При організації *річного режиму праці і відпочинку* необхідно врахувати, що найбільша працездатність має місце в жовтні – березні. На весну вона помітно знижується, а влітку – низька. Тому доцільно відпустки планувати в основному на літній період, коли умови для відновлення працездатності найсприятливіші.

### **10.8. Норми затрат праці**

Особливості виробництва, технологічних і трудових процесів обумовили необхідність застосування різноманітних норм. Залежно від мети застосування при нормуванні праці вони класифікуються за різними ознаками (рис.10.4.).



Рис.10.4 Класифікація норм праці

**Норма часу** – це кількість робочого часу, об'єктивна необхідна для виконання конкретної роботи (трудової операції) в певних організаційно-технічних умовах. Розрізняють норми підготовчо-завершального часу, часу обслуговування робочого місця, оперативного, штучного, штучно-калькуляційного часу, часу на відпочинок та особисті потреби, часу на партію виробів.

**Норма виробітку** —це кількість продукції в натуральних показниках, яку необхідно виробити за одиницю часу в конкретних організаційно-технічних умовах.

*Нормовані завдання* — це розрахований для конкретних умов асортимент і обсяг роботи, який повинен виконати працівник (колектив) за певний робочий період (зміну, місяць, рік). На відміну від норм виробітку нормовані завдання можуть встановлюватися не лише в натуральних одиницях, але і у нормо-годинах.

**Норма обслуговування** — це кількість виробничих об'єктів (машин, механізмів, робочих місць, виробничої площі тощо), які повинен якісно обслуговувати працівник або бригада за одиницю робочого часу в конкретних організаційно-технічних умовах.

**Норма часу обслуговування** — це час встановлений на обслуговування одного конкретного об'єкта в конкретних організаційно-технічних умовах. Між нормою обслуговування і нормою часу обслуговування існує обернено пропорційна залежність.

**Норма чисельності** — це розрахована для конкретних організаційно-технічних умов кількість працівників певного професійно-кваліфікаційного складу, необхідна для якісного виконання одиниці або певного обсягу роботи за визначений період часу.

**Норма підлеглості** — це розраховані для конкретних організаційно-технічних умов величини, що визначають оптимальну кількість безпосередньо підпорядкованих одному керівникові працівників.

Існує також класифікація норм витрат і результатів праці, яка поєднує такі норми праці:

— **норми витрат фізичної та нервової енергії** (енергомісткість праці): норми важності праці, зайнятості

робітника протягом зміни, темпу праці, допустимої втоми, психофізіологічних функцій організму тощо;

— **норми витрат робочого часу:** норми часу (трудомісткість), норми чисельності;

— **норми результатів праці:** норми виробітку, нормовані завдання, норми використання устаткування і виробничих потужностей.

Ці норми і нормативи одночасно використовуються як складові елементи організації виробництва і праці та оплати праці робітників.

За методом обґрунтування норми витрат робочого часу поділяються на *технічно обґрунтовані* і *дослідно-статистичні*.

**Технічно обґрунтовані норми праці** – це норми, які встановлюють методом технічного нормування з урахування раціонального використання виробничих можливостей робочого місця і передових методів праці. Вони є прогресивнішими і відповідають сучасному рівню розвитку техніки та виробництва.

Найбільш поширеними серед норм праці є норми часу та норми виробітку. Норма часу є основним показником витрат робочого часу, всі інші норми – похідні від неї.

В *технічно обґрунтовану норму часу* ( $H_{\text{ч}}$ ) входить тільки нормований час. Вона складається з витрат часу на основну ( $T_{\text{о}}$ ), допоміжну ( $T_{\text{д}}$ ) роботу (витрати оперативного часу –  $T_{\text{оп}}$ ), на обслуговування робочого місця ( $T_{\text{об}}$ ), на відпочинок і особисті потреби ( $T_{\text{воп}}$ ), на регламентовані перерви з організаційно-технічних причин ( $T_{\text{пт}}$ ), на підготовчо завершальні роботи ( $T_{\text{пз}}$ ):

$$H_{\text{ч}} = T_{\text{оп}} + T_{\text{об}} + T_{\text{воп}} + T_{\text{пт}} + T_{\text{пз}}$$

Цю формулу застосовують тоді, коли одиниця обсягу робіт, одиниця продукції виготовляється протягом цілої зміни. В інших умовах, коли за зміну виготовляють певну кількість одиниць продукції чи роботи, виникає необхідність у нормуванні витрат часу безпосередньо на виготовлення окремої одиниці, тобто встановлення так званої *норми штучного часу*.

**Норма штучного часу** ( $H_{\text{т,шт}}$ ) – це норма часу на виготовлення одиниці продукції, виконання одиниці роботи. Вона складається з оперативного часу (основного і допоміжного), обслуговування робочого місця, часу на відпочинок і особисті



потреби; регламентованих перерв з організаційно-технічних причин:

$$H_{т.шт} = T_{оп} + T_{об} + T_{воп} + T_{пт}$$

В умовах масового виробництва витрати часу на підготовчо-завершальний час не враховують при розрахунку норми часу, оскільки питома вага цієї категорії витрат часу в загальному балансі робочого часу незначна. Тому склад норми часу в масовому виробництві збігається зі структурою норми штучного часу.

Норма часу в умовах дрібно серійного і одиночного виробництва виступає як норма штучно-калькуляційного часу. До її складу включають підготовчо-завершальний час як частку від ділення загальної суми цих витрат часу за зміну на кількість одиниць продукції, робіт, вироблених за цю ж зміну.

**Дослідно-статистичні норми** визначають на основі досвіду і статистичних звітних даних про фактичні витрати праці на певні роботи, такі норми бувають заниженими, приховують недоліки в організації праці і виробництва; не виявляють виробничих можливостей устаткування. Тому дослідно-статистичні норми не мобілізують працівників підприємства на раціональне використання часу, на досягнення високої продуктивності праці та поліпшення використання виробничих ресурсів.

Вихідними даними для визначення величини і рівня норм затрат праці є *нормативні матеріали*.

**Нормативні матеріали** – це комплекс довідкової інформації, необхідної для визначення норм затрат праці для конкретних трудових процесів аналітично-розрахунковим методом.

**Нормативи обслуговування** – це регламентовані величини, які характеризують співвідношення між кількістю персоналу, що виконує функції обслуговування певних об'єктів, та кількістю цих об'єктів. Вони використовуються для встановлення норм обслуговування, тобто кількості одиниць обладнання, робочих місць, виробничих площ та інших об'єктів, що закріплюються за одним або групою працівників.

Нормативи чисельності – це регламентовані величини, що визначають кількість працівників певного професійно-кваліфікаційного складу, необхідну для якісного виконання одиниці або певного обсягу роботи. Ці нормативи

використовуються для встановлення чисельності працівників на роботах, де її визначення через інші нормативи утруднене (наприклад, чисельності спеціалістів – конструкторів, технологів, економістів).

**Нормативи підлеглості** – це регламентовані величини, що визначають співвідношення між кількістю керівників та кількістю під порядкових їм працівників. Найчастіше вони використовуються для визначення кількості керівників первинних ланок – бригадирів, майстрів, старших майстрів тощо.

Трудові нормативи класифікують за різними ознаками:

а) за видами:

- нормативи режимів роботи устаткування;
- нормативи часу;
- нормативи обслуговування;
- нормативи чисельності та нормативи підлеглості.

б) за призначенням і сферою використання:

- загально-промислові;
- галузеві;
- місцеві.

в) за мірою укріплення:

- диференційовані;
- укрупнені.

Конкретні норми праці для певного трудового процесу визначаються безпосередньо на підприємстві на основі одного або кількох трудових нормативів. Норми відповідають чітко визначені значення факторів, що визначають її величину в конкретних умовах виробничого процесу, а нормативи встановлюються для багатьох значень факторів.

*Норматив* – це функція, що встановлює відповідність між багатьма нормами та впливаючими на них факторами.

*Норма* – це конкретне значення даної функції при фіксованих значеннях факторів.

**Нормативи режимів роботи устаткування** – це регламентовані кількісні характеристики режимів роботи виробничого устаткування, що забезпечують найдоцільніше його використання. Ці нормативи призначені для визначення раціональних режимів роботи обладнання і часу машинної роботи.

**Нормативи часу** – це науково обґрунтовані показники затрат часу на виконання окремих елементів трудового процесу. Вони призначені для визначення норм затрат праці на машинно-ручних роботах.

### **10.9. Методи встановлення норм**

Методи встановлення норм праці залежать насамперед від типу виробництва (масове, серійне, дрібносерійне, індивідуальне) рівня механізації праці робітників, а також від форми організації праці.

У практиці нормування праці застосовуються такі методи нормування: *сумарний досвідно-статистичний, аналітичний (аналітично-розрахунковий, аналітично-дослідний)* та укрупнений (рис. 10.5).

**Досвідно-статистичні (або сумарні) методи** передбачають встановлення норми загалом на операцію без розчленування її на складові елементи і проектування раціональної організації праці.

За цим методом норми визначають на основі приватного досвіду нормувальників з урахуванням даних оперативного і статистичного обліку витрат часу або шляхом порівняння складності виконання операції та загального обсягу нормованої праці з аналітичними, раніше виконуваними роботами чи за результатами узагальнення сумарних спостережень за використанням робочого часу на цих операціях, роботах.

Норми, встановлені таким методом, називаються дослідне – статистичними. Їх широко застосовують в одиничному та дрібно середньому виробництві. Вони не є прогресивними тому, що не враховують зростання технічної озброєності, впровадження нової техніки, вдосконалення організації виробництва та праці.

**За аналітичними методами** проводиться наукове обґрунтування норм праці на підставі аналізу конкретного трудового процесу. Норми часу розмахування на кожний елемент операції.

Сутність аналітичного метода полягає в сукупності та послідовності таких дій:

розкладання виробничого процесу (операції) на складовій частині;



Рис.10.5 Класифікація методів та способів нормування праці

визначення та дослідження факторів (технічних, організаційних, економічних та ін.), що впливають на тривалість кожного з елементів операції;

проекування (на основі дослідження) раціонального складу операцій, оптимального поєднання факторів, що впливають на їхню тривалість;

розрахунок витрат часу на кожний на кожний елемент та операцію в цілому;

розробка організаційно-технічних заходів, щодо забезпечення впровадження запроєктованого трудового процесу і встановленої норми.

За методикою одержання вихідних даних та способу нормування праці аналітичні методи поділяються *на аналітично – розрахункові і аналітично – дослідні*.

*За аналітично розрахунковим методом* втрати часу на кожен елемент операції і на операцію в цілому визначаються на основі нормативних матеріалів (науково обґрунтованих, галузевих чи місцевих нормативів, розроблення оптимальних режимів роботи встановлення, застосування, передових прийомів праці і раціональної організації робочого місця.

Відповідно до ступеня диференціації нормативів технічний розрахунок норм можуть бути:

- за мікро економічними нормативами;
- за диференційованими нормативами
- за укрупненими нормативами

*Аналітично–розрахунковий метод за мікроелементними нормативами* має велике значення для нормування ручних і деяких машинно – ручних процесів.

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 їх структуру. Затрати часу на окремі найпростіші елементи визначають за так званими мікроелементними нормативами.

*За аналітично дослідним методом* витрати часу на кожен елемент операції і на операцію в цілому встановлюються на основі безпосередніх вимірювань цих витрат шляхом приведення фотографії робочого часу або хронометражу.

На практиці найпоширенішим є *аналітично-розрахунковий*, оскільки його застосування менш трудомістке, дає можливість

розрахувати норми ще до початку трудового процесу і сприяє рівнонапруженості норм.

Розрахунково-аналітичний метод є основним методом для масового, велико серійного і серійного типів виробництва, тобто для тих умов, коли одна операція повторюється багато разів.

В умовах індивідуального дрібносерійного виробництва цей метод економічно не доцільніше і його застосовують тільки для розрахунку норм на дуже складні операції.

**Сутність укрупненого методу** полягає у визначенні норми на основі попередньо розроблених укрупнених розрахункових величин витрат робочого часу на типові операції, деталі, чи види робіт з типовими умовами їх виконання. Конкретні витрати часу отримують з таблиць, графіків, номограм або розраховують за допомогою емпіричних формул.

Укрупнений метод має два різновиди:

- норми встановлюються за типовими нормами-еталонами, які розраховані на типові умови техніки, технології організації виробництва і праці та зведені у таблиці, графіки, номограми;

- норми розраховуються на окремі операції, деталі та види робіт за емпіричними формулами.

Аналітичним та укрупненим методами нормування визначаються технічно обґрунтовані норми.

### **Запитання і завдання для самоперевірки**

1. Розкрийте поняття «організація праці».
2. Назвіть основні напрямки удосконалення організації праці на підприємствах.
3. Розкрийте сутність розподілу і кооперації праці.
4. Назвіть основні форми розподілу і кооперації праці на підприємствах.
5. Які основні принципи бригадного підряду ?
6. Які вимоги до проектування передових процесів ?
7. Назвіть основні принципи класифікації і планування робочих місць.
8. Які існують системи обслуговування робочих місць які їх функції ?
9. Назвіть фактори, що визначають умови праці на виробництві.
10. Назвіть систему показників соціальної і економічної ефективності заходів щодо удосконалення організації праці.
11. Як встановлюються раціональні режими праці та відпочинку.

## 11. ПОЛІТИКА ДОХОДІВ І ОПЛАТА ПРАЦІ

11.1. Вартість робочої сили та її формування.

11.2. Доходи населення і джерела їх формування.

11.3. Диференціація доходів населення.

11.4. Поняття і показники рівня життя.

11.5. Соціально-економічна сутність заробітної плати.

Принципи та складові елементи її організації

11.6. Тарифна система оплати праці та її елементи.

11.7. Довідник кваліфікаційних характеристик професій працівників і його застосування.

11.8. Тарифні сітки, їх роль в організації заробітної плати.

11.9. Системи доплат і надбавок до тарифних ставок і посадових окладів.

11.10. Форми і системи заробітної плати.

11.11. Участь працівників у прибутку.

### 11.1. Вартість робочої сили та її формування

Ринок праці як підсистема ринкової економіки є конкретним проявом системи суспільної організації найманої праці. В умовах товарно-грошових відносин робоча сила найманих працівників на ринку праці виступає як товар, який має вартість.

**Вартість робочої сили** являє собою сукупність витрат підприємця, пов'язаних з використанням робочої сили, забезпеченням необхідного її відтворення. Вона визначається обсягом життєвих благ, необхідних для забезпечення нормальної життєдіяльності людини, тобто для підтримування її працездатності, утримання сім'ї і виховання дітей, духовного розвитку тощо.

На вартість робочої сили впливають фактори, які визначають фізичні та соціальні потреби працівника. Одні із факторів збільшують вартість робочої сили, інші зменшують (рис.11.1).

Нижня границя вартості робочої сили визначається фізичними потребами найманого працівника – вартість життєвих благ, необхідних для підтримки його працездатності, задоволення його мінімальних фізіологічних потреб та його сім'ї. Окрім забезпечення фізичної підтримки працездатності, необхідно враховувати потреби працівника, які виникли за соціальних і культурних умов формування та розвитку працівників найманої праці. До витрат на відшкодування вартості (ціни) робочої сили (покриття витрат на їжу, одяг, речі щоденного використання) відноситься також і витрати на утримання

житла, медичне обслуговування, загальну та професійну освіту, задоволення соціальних потреб робітників у період трудової діяльності та після її завершення, витрати на утримання непрацездатних членів родини.

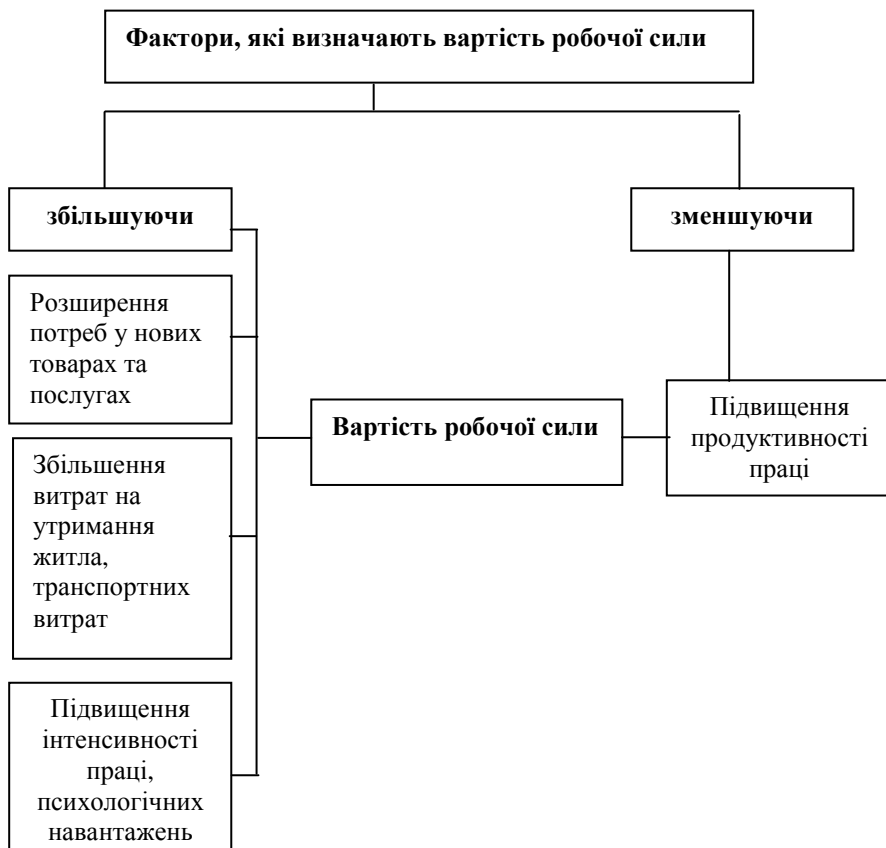


Рис. 11.1. Фактори, які визначають вартість робочої сили

Загальне поняття робочої сили існує в міжнародній практиці. Згідно резолюції, прийнятій Міжнародною конференцією по статистиці праці (жовтень 1986), **вартість робочої сили** – це величина фактичних витрат роботодавця на утримання робочої сили. Поняття дійсної вартості робочої сили значно ширше, ніж поняття заробітної плати.

До складу вартості робочої сили входять такі витрати на робочу силу (в визначенні МОП):



1) оплата праці за її виконаний обсяг (безпосередньо основна заробітна плата: тарифний заробіток, посадовий оклад);

2) витрати на оплату праці невідпрацьованого часу, який підлягає оплаті згідно чинного законодавства;

3) винагороди та допомога;

4) натуральні витрати (харчування, витрати на житло тощо);

5) витрати на утримання персоналу;

6) витрати на соціальне страхування;

7) витрати на професійну підготовку та підвищення кваліфікації персоналу, професійну орієнтацію та підбір кадрів;

8) витрати на соціальне-побутове обслуговування (їдальні та інші заклади харчування на підприємствах, культурне обслуговування та аналогічні послуги);

9) інші витрати(транспорт, спецодяг);

10) податки та відрахування, які розглядаються як витрати на робочу силу (на фонд оплати праці – ФОП, дохід).

За визначенням Міжнародної організації праці, витрати, відображені у пунктах 1 – 4 , є прямими витратами на робочу силу, а в пунктах 5 – 10, є непрямими витратами на робочу силу.

Згідно з діючим законодавством в Україні встановлені такі види обов'язкового державного страхування:

– пенсійне страхування;

– страхування з тимчасової втрати працездатності;

– страхування на випадок безробіття;

– страхування від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання, які спричинили втрату працездатності.

Страхові внески до відповідних соціальних фондів нараховуються до сум фактичних витрат на оплату праці найманих працівників. Розміри страхових внесків (зборів) наведено в табл.11.1. - 11.3.

Вартість робочої сили визначається у грошовому вираженні та відображається у грошових одиницях держави, тобто у національній валюті України – гривнях.

Ціна робочої сили регулюється і контролюється державою і профспілками. На ціну робочої сили впливає її якість, чим вище освітній рівень працівника, тим вище якість праці, а отже і ціна.

Таблиця 11.1

## Розмір страхових зборів (внесків) в соціальні фонди

№ п/п	Види зборів	Страхові збори (в % до ФОП)		
		Для роботодавців	Для працівників	
			до 150 грн.	більше 150 грн.
1.	Збір до пенсійного фонду	33,2	2-5	
2.	Збір до фонду соціального страхування у зв'язку з тимчасовою втратою працездатності	1,4	1	1
3.	Збір до фонду загальнообов'язкового державного страхування на випадок безробіття	0,6	0,5	0,5
4.	Збір до фонду соціального страхування від нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань	від 0,84% до 13,8% в залежності від класу професійного ризику виробництва	Не нараховується	Не нараховується

Таблиця 11.2

## Страхові тарифи на обов'язкове державне страхування від нещасного випадку на виробництві та професійних захворювань, що викликають втрату працездатності

Клас професійного ризику виробництва	Страховий тариф (у % до фактичних витрат на оплату праці)	Клас професійного ризику виробництва	Страховий тариф (у % до фактичних витрат на оплату праці найманих працівників)
1.	0,84	11.	1,44
2.	0,86	12.	1,64
3.	0,88	13.	2,03
4.	0,89	14.	2,24
5.	0,94	15.	2,55
6.	1,00	16.	2,77
7.	1,02	17.	3,52
8.	1,11	18.	4,0
9.	1,26	19.	4,5
10.	1,3	20.	13,8

Таблиця 11.3

## Страхові тарифи для окремих галузей економіки

Клас професійного ризику виробництва	Галузь економіки	Страховий тариф (у % до фактичних витрат на оплату праці найманих працівників)
4	Охорона здоров'я , фізична культура та соціальне забезпечення	0,2
8	Обслуговування сільського господарства, господарське управління сільським господарством	0,5
9	Сільське господарство	0,2
17	Відкритий видобуток руд чорних металів, видобуток та збагачення нерудної сировини для чорної металургії	2,1

**11.2. Доходи населення і джерела їх формування**

**Доходи населення** — це сукупність коштів і витрат у натуральному виразі для підтримання фізичного, морального, економічного й інтелектуального стану людини.

Розрізняють грошові і натуральні доходи. Формування грошових доходів здійснюється за рахунок оплати праці працівників, виплат із соціальних фондів (соціальних трансфертів), підприємницьких доходів, доходів від власності, доходів від особистого підсобного господарства та індивідуальної трудової діяльності, інших доходів (аліментів, гонорарів, благодійної допомоги тощо),

**Оплата праці** — це винагорода за виконану роботу, а також оплата відпусток, святкових днів та іншого невідпрацьованого часу відповідно до трудового законодавства і колективних договорів. До цієї статті доходів також відносять стимулюючі доплати і надбавки, премії і одноразові заохочувальні, виплати, компенсаційні виплати, пов'язані з режимом роботи і умовами праці, соціальні допомоги, інші одержані поточні трансферти.

До соціальних трансфертів належать пенсії, соціальна допомога, стипендії, страхові компенсації, відшкодування витрат інвалідам, відшкодування збитків репресованим громадянам.

В умовах ринкової економіки дедалі більшого значення набуває дохід від підприємницької діяльності, що являє собою винагороду підприємцю за виконання ним своїх функцій. Цей дохід формується за рахунок частини прибутку, що залишається у розпорядженні

підприємця після виплати процентів за кредит і повністю залежить від ефективності господарювання.

Рівень доходів і заробітної плати осіб найманої праці, пов'язаних з малим бізнесом, вищий, ніж у середньому по народному господарству або промисловості.

Доходи населення від власності включають:

– проценти за вкладами вкладникам кредитних організацій, Держбанку України і Зовнішеконбанку;

– виплати доходу за державними та іншими цінними паперами Держбанком і кредитними організаціями;

– завчасну компенсацію за вкладами громадян;

– доходи населення від продажу нерухомості на вторинному ринку житла.

Подальший розвиток мають доходи від придбання засобів виробництва в приватну власність і ведення індивідуальної трудової діяльності.

У сучасних умовах в нашій країні виникає додаткове джерело доходів працівників, зайнятих у суспільному виробництві, це — прибуток. За рахунок чистого прибутку здійснюються такі види доходів, як доходи від інвестицій, інновацій, дивіденди, доходи монополій, соціальні виплати і пільги тощо.

Дані табл. 6.4. свідчать про те, що за останні роки питома вага оплати праці зменшилась, збільшились надходження від підприємницької діяльності, доходи від власності і надходження доходів у вигляді соціальних трансфертів.

Натуральні доходи включають продукцію особистого підсобного господарства, що використовується на особисте споживання, а також трансферти в натуральній формі.

Виділяють номінальні і реальні доходи.

**Номінальні доходи** — це величина нарахованих виплат і натуральних видач.

Реальні доходи — це номінальні доходи, скориговані на зміни цін на товари і тарифів на послуги. Індекс споживчих цін впливає на купівельну спроможність номінальних доходів населення:

$$D_p = \frac{D_n}{I_c},$$

де:  $D_p$  — доходи реальні;

$D_n$  — доходи номінальні;

$I_c$  — індекс споживчих цін.

Для характеристики добробуту населення велике значення мають сукупні доходи (всього населення, сім'ї, окремого індивідууму).

Сукупний дохід охоплює всі види грошових доходів, вартість натуральних надходжень, отриманих від особистого підсобного господарства і використаних на особисте (домашнє) споживання. В сукупний дохід також входить вартість безплатних послуг, що отримуються за рахунок коштів державного і місцевих бюджетів і фондів підприємств (послуги охорони здоров'я, освіти, дотації на житло, транспорт, харчування тощо).

У структурі джерел сукупного доходу сімей (як і особистого, і всього населення) за останні роки відбулися певні зміни. Частка доходів у вигляді оплати праці, що становить основну частину сукупного доходу сімей, має тенденцію до зниження; збільшується питома вага доходів від особистого підсобного господарства, питома вага інших джерел також має тенденцію до зростання.

Використання сукупного доходу здійснюється за такими напрямками: споживчі витрати, податки, збори, платежі, інші витрати, накопичення. Спостерігається тенденція зростання витрат на продовольчі товари, інші витрати, збільшення оплати послуг, зниження витрат на харчування, що у свою чергу, свідчить про те, що населення стає біднішим.

### **11.3. Диференціація доходів населення**

Диференціація доходів визначається рівнем розвитку продуктивних сил і суспільних відносин і залежить від економічних, демографічних і соціальних факторів. Диференціацію доходів можна наочно показати через співвідношення рівнів матеріальної забезпеченості — 10 % найбільш і 10 % найменш забезпечених груп населення (доцільний коефіцієнт). В Україні це співвідношення становило в 1992 р. 1 : 7,5—8, а в 2001 р. — 1 : 13,5.

Рівень диференціації грошових доходів населення вимірюється різними способами: графічним (гістограми) статистичними (коефіцієнт варіації), децильний, квінтільний або квартільний фондовий індекс та інші. Більш складний спосіб аналізу диференціації доходів населення рахунок накопичуваних або кумулятивних частот і побудова кумулятивних кривих або кривих Лоренца.

Для побудови кривої Лоренца на осях координат з процентною шкалою від 0 до 100 відкладаються кумулятивні результати розподілів: на горизонтальній осі — квінтилі осіб, що отримують дохід, на вертикальній — квінтилі отриманих доходів. Крива Лоренца

будується сполученням крапок, що відповідають кумулятивним відсотковим часткам доходу, отриманих квінтильними групами населення.

За рівномірного розподілу доходів кожна 20-відсоткова група населення мала б п'яту частину доходів суспільства. На графіку це зображається діагоналлю квадрата і є лінією рівномірного розподілу. За нерівномірного розподілу «лінія концентрації» являє собою угнуту вниз криву. Чим більше відхилення кривої Лоренца від діагоналі квадрата, тим не рівномірніше розподілені доходи в суспільстві.

Одним із показників диференціації населення за рівнем доходів у соціально-економічній статистиці є індекс концентрації доходів, або коефіцієнт Джині, який відображає характер розподілу всієї суми доходів населення між окремими його групами. Величина його може коливатися від 0 до 1. За рівномірного розподілу доходів коефіцієнт наближається до 0. Чим вище значення показника, тобто чим ближче до 1, тим нерівномірніше розподілені доходи в суспільстві.

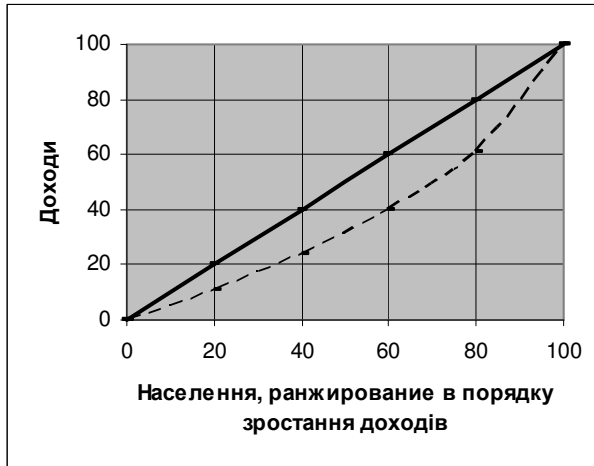
Основою коефіцієнта Джині, який розраховується за допомогою кривої Лоренца, є ідея, що крайніми позиціями в розподілі доходів або благ між групами осіб є егалітарне (всі, хто бере участь у розподілі отримують рівні частки) і антиегалітарне (один учасник розподілу отримує всі блага). У першому випадку маємо повну рівність, у другому — абсолютну нерівність в розподілі.

Коефіцієнт Джині являє собою відношення площі сегмента, створеного кривою Лоренца, і лінії рівномірного розподілу до площі трикутника нижче лінії рівномірного розподілу.

Коефіцієнт Джині виявляє середню різницю в доходах між двома одержувачами. Наприклад, якщо коефіцієнт Джині дорівнює 0,2, то це значить, що середня різниця в доходах одержувачів, які належать до цієї сукупності, становить 40 % від середнього доходу. Величина доходів і різниця між ними обумовлені впливом таких факторів:

- соціально-політичних;
- соціально-демографічних (стать, вік, наявність таланту і здібностей тощо);
- соціально-професійних (професія, спеціальність, освіта, кваліфікація, досвід тощо);
- соціально-статусних (зайнята або незайнята особа суспільно корисною діяльністю, дитина, молодь, що вчиться, найманий працівник, власник майна, підприємець, фермер, пенсіонер, інвалід тощо);

- соціально-економічних (вид занять або діяльності, вид виробництва, умови праці тощо);
- соціально-географічних (природнокліматичні особливості місця проживання, щільність і характер розселення, національні особливості).



————— Лінія рівномірного розподілу

..... Лінія фактичного розподілу

Рис. 11.2. Крива Лоренца

Ринок праці формується як органічна ланка ринкової системи і може ефективно функціонувати лише у взаємозв'язку з іншими ринками.

Діяльність ринку праці регулюється законодавчо-правовими нормами.

Ринок праці охоплює усі категорії працездатного населення, яке готове працювати за наймом або в режимі самозайнятості, підприємництва. Він є механізмом розподілу трудових ресурсів за галузями народного господарства. Водночас ринок праці є складною системою що формується в суспільстві з питань купівлі-продажу робочої сили.

Суб'єктами ринку праці, які входять до ринкових відносин, є роботодавці, наймані працівники, різні посередники.

На формування доходів, їх величину впливають також нівелюючі і диференціюючі фактори.

*Нівелюючи* — складання заробітків сім'ї, пенсії пенсіонерів, які живуть в сім'ї і вносять свою пенсію до бюджету сім'ї, допомоги, що одержують члени сім'ї.

*Диференціюючи* — наявність непрацевдатних членів сім'ї, їх кількість у сім'ї; співвідношення працюючих і непрацюючих членів сім'ї.

Державне регулювання доходів і споживання ґрунтується на таких методах: законодавчих, економічних, адміністративних, погоджувальних. Вони взаємозалежні і доповнюють один одного.

До *законодавчих* методів належить розроблення законодавчої і нормативної бази регулювання доходів. Нормативи використовуються для розрахунків нормативних споживчих бюджетів, ставки податків — для утримання прибуткового податку, податків з юридичних осіб, включаючи і соціальні податки тощо.

До *економічних* методів належать визначення мінімальної оплати, податкова політика, регулювання цін, зайнятості, оплати праці працівників тощо.

*Адміністративні методи* охоплюють такі заходи: прямий державний контроль над монопольними ринками; розроблення стандартів, контроль за їх додержанням; визначення і підтримання мінімально допустимих параметрів життя населення (установлення мінімуму заробітної плати, пенсій, допомоги на випадок безробіття); захист інтересів нації — ліцензування експорту або державний контроль над імпортом.

*Погоджувальні методи (соціальне партнерство)*. Соціальне партнерство являє собою узгодження дій уряду, підприємців щодо динаміки оплати праці і соціальних трансфертів.

Об'єктивною характеристикою рівня грошових доходів є відповідність їх прожитковому мінімуму.

**Прожитковий мінімум** – вартісна величина достатнього для забезпечення нормального функціонування організму людини, збереження його здоров'я (набору продуктів харчування), а також мінімального набору непродовольчих товарів та мінімального набору послуг, необхідних для задоволення основних соціальних і культурних потреб особистості.

Згідно з міжнародним правом мінімальні розміри оплати праці, а також пенсії за віком, стипендії, соціальні допомоги та інші компенсаційні виплати мають орієнтуватися на величину прожиткового мінімуму.



Для установлення вартісного показника прожиткового мінімуму вводиться поняття бюджету прожиткового мінімуму.

**Бюджет прожиткового мінімуму** являє собою вартісну оцінку натурального набору прожиткового мінімуму, а також включає всі витрати на податки та інші обов'язкові платежі.

У світовій практиці застосовуються два основні підходи до побудови бюджету прожиткового мінімуму: *нормативний* і *статистичний*.

Основою *нормативного методу* є концепція споживання на науково обгрунтованому мінімально необхідному рівні. *Статистичний метод* ґрунтується на аналізі закономірностей споживання, що реально склалися, та відображенні його поточних особливостей.

Профспілками України розроблені методичні підходи до розрахунку прожиткового мінімуму. Згідно з ними визначаються мінімальний асортимент і вартісна величина «*споживчого кошика*» на продукти харчування, а також витрати на житлово-комунальні послуги, непродовольчі товари, транспортні послуги тощо. Мінімальні норми, а також розраховані на їхній основі «*споживчі кошики*», структура прожиткового мінімуму періодично мають уточнюватися і переглядатися. Вартісна оцінка «*споживчих кошиків*» формується за відповідними цінами і тарифами. Необхідно використовувати середні ціни купівлі відповідних товарів і послуг з урахуванням усіх видів торгівлі.

«*Споживчий кошик*» визначається не рідше одного разу на п'ять років.

Набір продуктів харчування прожиткового мінімуму розрахований на основі мінімальних розмірів споживання продуктів харчування для різних категорій населення, розроблених науково-дослідним інститутом харчування МОЗ України. Розрахунки набору продуктів харчування ґрунтуються на нормах фізіологічних потреб у харчових продуктах для дорослого населення України і рекомендацій про потреби людини в енергії і білках; відомостей про хімічний склад основних продуктів харчування і витрат речовин у процесі продукції.

Витрати на оплату житлово-комунальних послуг визначаються на основі норм загальної площі житла і нормативів споживання основних видів комунальних послуг (вода, тепло, газ, каналізація, електроенергія, радіо, телефон, телеантена) на одну людину.

Витрати прожиткового мінімуму, які використовуються на придбання непродовольчих товарів, послуг (без урахування житлово-

комунальних), виплату податків та інших обов'язкових платежів ґрунтується на використанні фактичного співвідношення між цими витратами і витратами на харчування, яке склалося в базовому періоді (за матеріалами бюджетних обстежень).

Більш правомірною та науково обґрунтованою категорією є *мінімальний споживчий бюджет (МСБ)*, що забезпечує нормальне відтворення робочої сили працездатних і нормальну життєдіяльність непрацездатних громадян.

*Мінімальний споживчий бюджет* — це законодавче встановлена в державі середньодушова місячна вартість набору продуктів харчування, непродовольчих товарів, оплати необхідних послуг, ліків, предметів побуту, в тому числі і довготривалого користування, задоволення в установлених межах культурних потреб, розрахованих на підставі науково обґрунтованих норм і нормативів з урахуванням національних особливостей.

Для України розрахунок вартості такого бюджету вперше здійснювався в 1991 р. для 13 статево-вікових груп. Цей показник відображає нижню межу ціни робочої сили, що дає змогу підтримувати здоров'я і працездатність людини на нормальному рівні, котрий відповідає вимогам фізіології.

Розрахунки прожиткового мінімуму здійснюються не тільки в середньому на душу населення, а також окремо для тих, хто відноситься до основних соціальних і демографічних груп населення:

- дітей віком до 6 років;
- дітей віком від 6 до 18 років;
- працездатних осіб;
- осіб, які втратили працездатність
- Прожитковий мінімум застосовується для:
  - загальної оцінки рівня життя в Україні, що є основою для реалізації соціальної політики та розроблення окремих державних соціальних програм;
  - встановлення розмірів мінімальної заробітної плати та мінімальної пенсії за віком, визначення розмірів соціальної допомоги, допомоги сім'ям з дітьми, допомоги по безробіттю, а також стипендій та інших соціальних виплат виходячи з вимоги Конституції України та законів України;
  - визначення права на призначення соціальної допомоги;

– визначення державних соціальних гарантій і стандартів обслуговування та забезпечення в галузях охорони здоров'я, освіти, соціального обслуговування та ін.;

– формування Державного бюджету України та місцевих бюджетів.

Для оцінки рівня життя в регіоні, розроблення та реалізація регіональних соціальних програм, визначення права на призначення соціальної допомоги, що фінансується за рахунок місцевих бюджетів, органами місцевого самоврядування може затверджуватися регіональний прожитковий мінімум, не нижчий від законодавче встановленого.

На життєвий рівень населення негативно впливає інфляція. Тому в умовах інфляційних процесів розбалансованості ринку товарів і послуг, порушення народногосподарських пропорцій в економіці важлива роль належить державі щодо регулювання доходів населення, тобто індексація всіх видів доходів з метою компенсації збитків населення від зростання споживчих цін.

В Україні у квітні 1997 р. було ухвалено закон, який передбачає індексацію доходів населення за інфляції більше 5 %.

Завдання подальшого підвищення народного добробуту, розроблення концепції рівня (якості) життя пов'язані з необхідністю визначення раціонального споживчого бюджету, з допомогою якого визначаються структура і розмір доходів, необхідних для задоволення потреб відповідно до науково розрахованих раціональних норм.

#### **11.4. Поняття і показники рівня життя**

*Рівень життя* — це соціально-економічна категорія, яка відображає ступінь розвитку і задоволення фізичних, духовних і соціальних потреб населення, а також умови в суспільстві для розвитку і задоволення цих потреб.

Підвищення рівня життя сприяє поліпшенню якості життя, тобто умов існування людини.

Якість життя характеризується насамперед рівнем споживання товарів і послуг, а також включає соціальні результати економічного і політичного розвитку, а саме: середня тривалість життя, рівень захворюваності, умови й охорона праці, соціальна захищеність населення, поліпшення соціального середовища, забезпечення прав людини.

Згідно з рекомендаціями Міжнародної організації праці рівень життя відображають такі показники: обсяг фонду споживання на душу

населення, реальні доходи, тривалість життя, освіта; обсяг споживання важливих продуктів у натуральному виразі, забезпеченість житлом, комунальними і соціальними послугами, транспортом і зв'язком; охорона здоров'я, соціальне забезпечення. Виходячи з міжнародних норм необхідно також враховувати: зайнятість і умови праці, чинні соціальні гарантії, демографічні, екологічні умови, домашнє майно тощо. Окрім цього, необхідно брати до уваги поширення негативних соціально-економічних явищ, таких як інфляція, безробіття, бідність, злочинність, дискримінація в різних її проявах.

Рівень життя визначають в цілому по країні, по окремих територіях та соціальних групах.

У світовій практиці для характеристики рівня життя використовується такий інтегральний показник, як індекс людського розвитку, котрий включає три індикатори: національний або валовий внутрішній продукт на душу населення (ВВП), тривалість життя, рівень освіти населення. Ці величини співвідносяться з найвищими світовими рівнями цих показників.

Національний дохід або внутрішній валовий продукт (ВВП) обчислюється в так званих доларах паритету купівельної спроможності (ПКС), тривалість життя — у роках, рівень освіти — роками навчання і грамотність дорослого населення — у відсотках.

Індекс людського розвитку вирізняється простотою обчислення, універсальністю, статистичною доступністю, однак він не повністю охоплює умови життя, всі основні компоненти рівня життя. Тому для обчислення інтегрального індексу рівня життя необхідно визначити індекси таких його компонентів у розрахунку на душу населення: харчування (за його калорійністю і вмістом білків), фонду домашнього майна (в порівнянних цінах), житла (площа з урахуванням вигод), здоров'я і охорони здоров'я (за динамікою тривалості життя, рівнем смертності, витратами на охорону здоров'я), освіти і культури (за кількістю місць навчання і витратами на освіту і культуру), послуг населенню (у порівнянних цінах) тощо. Головним же показником поліпшення рівня життя є збільшення тривалості життя.

Рівень життя населення залежить від економічного потенціалу і значною мірою визначається величиною ВВП і структурою його використання. Джерелом підвищення рівня життя населення є зростання національного доходу, який являє собою частину сукупного суспільного продукту після відрахування витрачених у процесі виробництва засобів праці і матеріальних витрат, тобто новостворену вартість.

Розмір і динаміка національного доходу залежать від багатьох факторів, таких як продуктивність праці, зайнятість, галузева структура, обсяги інвестицій, рівень розвитку соціальної сфери тощо.

### **11.5. Соціально – економічна сутність заробітної плати.**

#### **Принципи та складові елементи її організації**

Суть заробітної плати розкривається через взаємозв'язок між виміром праці, мірою винагороди за працю (розподіл) та мірою споживання. Формування оплати праці відбувається в процесі виробництва, де споживається робоча сила, і на ринку праці - в сфері обміну. В оплаті праці можна виділити два основних стадії: формування доходів (визначення міри винагородження відповідній мірі праці) та їх реалізація (міра винагородження - міра споживання).

Кожному типу економічної системи притаманний свій механізм розподілу: в ринковій економіці він базується на ринкових методах, в командно-адміністративній - на розподілі по праці.

В ринкових умовах оплата праці реалізується через форму обміну між різноманітними власниками і передбачає еквівалентний обмін при продажу робочої сили і при продажу товарів – продуктів праці його носія і власника. Принципом оплати праці є формування трудового доходу на основі міри праці і в взаємозв'язку з принципом розподілу по капіталу або вартості.

В умовах конкуренції величина оплати праці (доходу) визначається не тільки вартістю робочої сили або капіталом, котрим володіє власник засобів виробництва, але і співвідношенням попиту і пропозиції на ринку праці.

В командно-адміністративній економіці сфера обміну власно кажучи була відсутня і підмінювалася централізованим розподілом. На практиці модель розподілу за працею приводила найчастіше до зрівнялівки і соціальної несправедливості внаслідок наявності привілеїв, пільг, бюрократичного апарату, недосконалості механізму розподілу.

Система оплати праці повинна бути взаємозв'язана з закономірностями перехідного етапу економіки і повинна враховувати становлення ринкових відносин, формування нового мотиваційного механізму з врахуванням процесів власності.

За суттю ці системи оплати праці представляють собою моделі нормативного розподілу, в основі яких було закладено стимулювання більш високих якісних і кількісних результатів праці в порівнянні з нормативними.

В перехідній економіці суперечливо з'єднуються два ці механізми: розподіл за працею і за власністю. В цих умовах доход від власності стає новим елементом у механізмі формування доходів і є найважливішим фактором формування відносин розподілу.

Система оплати праці в перехідній економіці повинна будуватися за наступними положеннями:

- наявність нормативної бази оплати праці у вигляді нормативів, мінімальних стандартів, що гарантують певний прибуток для осіб найманої праці, зайнятих на підприємствах всіх форм власності при умові виконання ними норм праці, технологічних вимог;

- удосконалення системи мотивації праці, включаючи матеріальне стимулювання, що засноване на ринкових принципах і соціальних стимулах;

- удосконалення механізму розподілу доходів, отриманих від власності та від підприємницької діяльності;

- створення системи суспільного контролю за системою розподілу, що пов'язана з системою державного реєстру доходів фізичних осіб.

Головною задачею удосконалення системи оплати праці в перехідний період є максимальне приведення в дію стимулюючі функції заробітної плати, створення ефективного мотиваційного механізму.

Відповідно до Закону України “Про оплату праці” **Заробітна плата** - це винагорода, обчислена, як правило, у грошовому виразі, яку за трудовим договором власник або уповноважений ним орган виплачує працівникові за виконану ним роботу. Розмір заробітної плати залежить від складності та умов виконуваної роботи, професійно - ділових якостей працівника, результатів його праці та господарської діяльності підприємства [2].

В ринковій економіці заробітна плата як соціально-економічна категорія повинна виконувати такі функції:

- відтворювальну - передбачає встановлення норм оплати праці на такому рівні, який забезпечує відтворення робочої сили відповідної кваліфікації;

- стимулюючу - стимулювання кількості, якості та результатів праці;

- регулюючу - як засіб регулювання ринку праці, розподілу і перерозподілу по регіонам країни, галузям економіки з урахуванням ринкової кон'юнктури;

– соціальну - забезпечення соціальної справедливості, однакової винагороди за однакову працю.

Заробітна плата складається з основної (постійної) і додаткової (змінної) частин, а також заохочувальних та компенсаційних виплат.

**Основна заробітна плата** - це винагорода за виконану роботу відповідно до встановлених норм праці (норми часу, виробітку, обслуговування, посадові обов'язки). Вона встановлюється у вигляді тарифних ставок (окладів) і відрядних розцінок для робітників та посадових окладів для службовців.

**Додаткова зарплата** - це винагорода за працю понад встановлені норми, за трудові успіхи та винахідливість і за особливі умови праці. Вона включає доплати, надбавки, гарантії і компенсаційні виплати, передбачені чинним законодавством.

**Інші компенсаційні та заохочувальні виплати** - це винагорода за підсумками роботи за рік, премії за спеціальними системами і положеннями, компенсаційні та інші грошові й матеріальні виплати, які не передбачені актами чинного законодавства або які здійснюються понад встановлені зазначеними актами норми.

Особливе місце в системі оплати праці посідає мінімальна заробітна плата, яка є державною соціальною гарантією, обов'язковою на всієї території України для підприємств всіх форм власності і господарювання.

**Мінімальна заробітна плата** - це законодавчо встановлений розмір заробітної плати за просту, некваліфіковану працю, нижче якого не може проводитися оплата праці за виконану працівником місячну, годинну норму праці (обсяг робіт). До мінімальної заробітної плати не включаються доплати, надбавки, заохочувальні та компенсаційні виплати.

Розмір мінімальної заробітної плати встановлюється з урахуванням:

- вартісної величини мінімального споживчого бюджету з поступовим зближенням рівнів цих показників по мірі стабілізації і розвитку економіки країни;
- загального рівня середньої заробітної плати;
- продуктивності праці, рівня зайнятості та інших економічних умов.

Величина мінімальної заробітної плати визначається на основі прожиткового мінімуму, якій розраховується за нормативами задоволення мінімальних потреб у товарах послугах з урахуванням рівня цін, і повинна відповідати йому.

Відповідність мінімальної заробітної плати споживчому мінімуму можлива лише за стабільної економічної ситуації і певного високого рівня виробництва. У міру стабілізації економіки мінімальний розмір заробітної плати повинен наближуватися до рівня прожиткового мінімуму.

Мінімальна заробітна плата є основою для визначення державних тарифів у сфері оплати праці, пенсій, стипендій, допомоги та інших соціальних виплат.

В процесі подальшого реформування оплати праці в Україні, приведення законодавчих норм до європейських стандартів, передбачається під час укладення генеральної угоди встановлення розміру мінімальної годинної заробітної плати.

*Мінімальна годинна заробітна плата* – це гарантована мінімальна винагорода, обчислена у грошовому виразі, яку власник або уповноважений орган виплачує працівникові за виконану ним годинну норму.

Установлення годинної мінімальної заробітної плати не повинно скасувати норму місячної мінімальної заробітної плати, оскільки в умовах наявності прихованого безробіття запровадження годинної мінімальної заробітної плати може спричинити збільшення часткового безробіття і зменшення доходів населення.

Розрізняють номінальну, реальну заробітну плату і реальні доходи працівників.

**Номінальна заробітна плата (грошова)** - це сума грошових коштів, що одержують працівники за виконання певного обсягу робіт відповідно до кількості і якості витраченої ними праці, результатів праці.

У ринкових умовах в будь-які періоди і в різних районах країни ціни на товари різні, тому на однакову заробітну плату можна придбати різну кількість товарів. Тому точнішою характеристикою доходів працівників є реальна заробітна плата.

**Реальна заробітна плата** являє собою сукупність матеріальних і культурних благ, а також послуг, що може придбати працівник на номінальну заробітну плату. Розмір реальної заробітної плати залежить від величини номінальної заробітної плати і рівня цін на предмети споживання і послуги:

$$I_{\text{рзп}} = I_{\text{нзп}}/I_{\text{ц}},$$

де  $I_{\text{рзп}}$ ,  $I_{\text{нзп}}$  – індекси реальної і номінальної зарплати;  
 $I_{\text{ц}}$  – індекс цін.



Якщо ціни на товари зростають швидше ніж номінальна заробітна плата, то реальна заробітна плата знижується.

Організація оплати праці – це один з найважливіших інструментів, що визначає взаємозв'язок міри праці і міри його оплати.

Організація заробітної плати базується на реалізації таких принципів:

- оплата праці найманого працівника залежно від його особистого трудового вкладу, кількості і якості витраченої праці.

Основна заробітна плата працівника залежить від його особистих успіхів, додаткова заробітна плата від результатів господарської діяльності підприємства і його фінансових можливостей;

- однакова оплата за однакову працю;
- диференціація заробітної плати в залежності від умов праці, складності робіт, що виконуються, її престижності, що виконуються, народногосподарського значення галузі, територіального розміщення підприємств. Більш складна, більш кваліфікована праця оплачується вище за просту малокваліфіковану, оскільки робітник вищої кваліфікації за однакових затрат праці в порівнянні з менш кваліфікованим робітником створює більшу кількість матеріальних цінностей і може виконувати складніші роботи. Цей принцип сприяє не тільки зростанню продуктивності праці, а і зацікавленості працівників у підвищенні кваліфікації.

- Оплата праці також диференціюється залежно від умов праці, важкості, шкідливості, або небезпеки для здоров'я людини. Вища оплата тяжкої праці в порівнянні з легкою, а також праці в умовах виробництва, які відрізняються від нормальних, забезпечує матеріальну компенсацію підвищених затрат праці і сприяє залученню працівників до непривабливих робіт. Цей принцип забезпечується шляхом встановлення доплати до ставок, окладів, додаткових виплат і пільг;

- забезпечення випереджувальних темпів зростання продуктивності праці в порівнянні з темпами підвищення заробітної плати;

- забезпечення стимулювання підвищення технічного і організаційного рівня виробництва, зниження собівартості і підвищення якості продукції;

- регулювання розмірів мінімальної заробітної плати, які мають забезпечувати просте відтворення робочої сили працівниками різної

кваліфікації. Законом України “Про оплату праці” передбачено державне та тарифно-договірне регулювання заробітної плати;

– посилення соціального захисту працівників. Рівень оплати праці повинен бути таким, щоб забезпечував нормальне відтворення робочої сили відповідної кваліфікації;

– самостійність підприємства у виборі форм і систем оплати праці і визначені її розміру. Величина заробітної плати за фактично виконану норму праці не повинна обмежуватися, водночас вона не може бути нижчою від установленної державою мінімальної заробітної плати;

– ясність та простота. Зв'язок між результатами праці і заробітною платою має бути простим і ясным, зрозумілим кожному працівникові.

Головною вимогою до організації заробітної плати на підприємстві є забезпечення необхідного підвищення заробітної плати при зниженні її затрат на одиницю продукції, а також гарантованості виплати заробітної плати за рахунок результатів діяльності підприємства.

Згідно з Законом України “Про оплату праці” організація оплати праці здійснюється на підставі:

- законодавчих та інших нормативних актів;
- генеральної угоди на державному рівні;
- галузевих та регіональних угод;
- колективних договорів;
- трудових договорів.

Суб'єктами організації оплати праці є: органи державної влади та місцевого самоврядування; власники, об'єднання власників, або їх представницькі органи; професійні спілки, об'єднання професійних спілок, або їх представницькі органи; працівники.

Основу організації оплати праці складають такі взаємозв'язані елементи:

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

Найважливішою задачею нормування праці є розробка та впровадження прогресивних, технічно обґрунтованих норм та затрат праці, необхідних для правильної організації оплати працівників згідно з кількістю та якістю праці. Воно визначає норму праці.

Тарифне нормування заробітної плати полягає в розробці та правильному використанні обґрунтованих нормативів (тарифних ставок, тарифних сіток, посадових окладів та ін.), визначаючих рівень оплати праці різних груп та категорій працівників залежно від їх кваліфікаційного рівня та умов праці. Тарифна система визначає міру винагороди за працю.

Мета нормування на підприємствах полягає в тому, щоб на основі впровадження нової техніки, удосконалення організації виробництва і праці, поліпшення її умов зменшити витрати на випуск продукції, підвищити продуктивність праці, яка є важливою умовою розширення виробництва і зростання реальних доходів працівників.

Нормування труда полягає в визначенні необхідних затрат робочого часу на виробництво одиниці продукції (виконання роботи) одним або групою робітників певної професії і кваліфікації при конкретних організаційно-технічних умовах. В процесі нормування розробляються норми часу, норми виробітку, норми часу обслуговування і норми обслуговування.

Організація оплати праці значною мірою залежить від якості нормативних матеріалів, оскільки застосування завищених норм часу і занижених норм виробітку в оцінці величини затрат праці працівників призводить до порушення принципу оплати залежно від кількості затраченої праці.

Організація оплати праці на базі тарифної системи гарантує працівникові утримання ним основної оплати і всієї оплати незалежно від результатів роботи підприємства, тобто з урахуванням лише індивідуальних результатів праці.

Система участі працівників у прибутку, або “безтарифна система” передбачає оплату праці більшою мірою за кінцевими результатами роботи на основі встановлення пайової участі працівника у фонді оплати праці підприємства.

Форми та системи заробітної плати визначають спосіб винагороди за працю.

Спосіб формування заробітної плати кожне підприємство вибирає самостійно – або на основі тарифної системи, або на основі безтарифної системи.

Залежність оплати праці працівників від кількісних і якісних результатів їх праці здійснюється за допомогою систем заробітної плати. Раціональний їх вибір і їх побудова сприяють забезпеченню зацікавленості працівників у зростанні продуктивності праці,

поліпшенні якості продукції, підвищенні її конкурентоспроможності, економії сировини, матеріалів, тощо.

Формою додаткової оплати праці за виконання і перевиконання цих показників є премії. Вони дозволяють об'єднати особисту матеріальну зацікавленість з колективною, стимулювати одночасно підвищення показників ефективності діяльності підприємства.

Правильна організація заробітної плати є необхідною умовою ефективного стимулювання праці.

Подальше реформування заробітної плати має здійснюватися за такими напрямками:

- підвищення ціни робочої сили, установа єдиних регуляторів і рівноцінних умов відтворення робочої сили незалежно від форм власності;

- збільшення тарифної частини у заробітній платі;

- підвищення частки мінімальної заробітної плати у середній заробітній платі;

- підвищення частки заробітної плати у собівартості продукції і у валовому внутрішньому продукті;

- оптимізація співвідношення мінімального і максимального рівнів заробітної плати;

- удосконалення механізму державно-договірного регулювання заробітної плати;

- розробка науково-обґрунтованих моделей і концепцій оплати праці для підвищення зацікавленості працівників у максимальних кінцевих результатах і економічному зростанні;

Реформування та удосконалення організації заробітної плати має здійснюватися разом із проведенням загальної соціально-економічної (структурної, податкової, цінової) політики.

Реалізація головних функцій заробітної плати можлива за умови формування і послідовного здійснення науково обґрунтованої політики, як на макрорівні (держава, галузь, регіон), так і на мікрорівні (підприємство, організація та їх підрозділи). Державна політика оплати праці реалізується через механізм її регулювання шляхом встановлення:

- мінімальної заробітної плати ;

- інших державних норм і гарантій щодо оплати праці (робота у понаднормований час, у святкові, вихідні дні, виконання державних обов'язків);

- умов визначення частини доходу, що спрямовується на оплату праці;
- міжгалузевих співвідношень в оплаті праці;
- умов і розмірів оплати праці в бюджетних організаціях та установах;
- максимальних розмірів посадових окладів керівників державних підприємств.

У механізмі регулювання заробітної плати вихідною базою є встановлення її мінімального розміру. Рекомендація Міжнародної організації праці проголошує, що основною метою встановлення мінімальної заробітної плати повинно бути надання особам, які працюють за наймом, необхідного соціального захисту щодо мінімально допустимих рівнів заробітної плати.

Розмір мінімальної зарплати встановлюється Верховною Радою України за поданням Кабінету Міністрів України, як правило, один раз на рік при затвердженні Державного бюджету України з урахуванням пропозицій, вироблених шляхом переговорів, представників професійних спілок, власників або уповноважених ними органів, які об'єдналися для ведення колективних переговорів і укладання генеральної угоди.

Метою встановлення мінімальної загробної плати є фіксування нижньої межі розмірів оплати праці. Розмір мінімальної заробітної плати переглядається залежно від зростання індексів цін на споживчі товари і тарифів на послуги за угодою сторін колективних переговорів.

Згідно із законом України “Про оплату праці” установлюються державні норми і гарантії в оплаті праці.

*Норми оплати праці:*

- за роботу в понаднормований час;
- у святкові, неробочі та вихідні дні;
- у нічний час;
- за час простою, який мав місце не з вини працівника;
- при виготовленні продукції, що виявилася браком не з вини працівника;
- оплата праці працівників, молодших вісімнадцяти років, при скороченій тривалості їх щоденної роботи.

*Гарантії для працівників:*

- оплата щорічних відпусток;
- за час виконання державних обов'язків;

- для тих, які направляються для підвищення кваліфікації, на обстеження в медичний заклад;
- для переведених за станом здоров'я на легшу нижче оплачувану роботу;
- для вагітних жінок і жінок, які мають дітей у віці до трьох років, переведених на легшу роботу;
- при різних формах виробничого навчання, перекваліфікації або навчання іншим спеціальностям;
- гарантії та компенсації працівникам в разі переїзду на роботу до іншої місцевості, службових відряджень, роботи у польових умовах тощо;
- для донорів тощо.

Договірне регулювання заробітної плати є важливою складовою системи соціального партнерства.

**Договірне регулювання оплати праці** найманих працівників підприємств здійснюється на основі системи тарифних угод, що укладаються на державному, міжгалузовому (генеральна тарифна угода), галузовому (галузева тарифна угода), територіальному (територіальна тарифна угода), виробничому (тарифна угода як складова частина колективного договору) рівнях. Детальніше зміст договірного регулювання оплати праці розглянуто в темі 4.

### **11.6. Тарифна система праці та її елементи**

Тарифна система є важливою складовою організації праці та державного регулювання заробітної плати.

Тарифна система використовується для диференціації розмірів заробітної плати працівників залежно від їх кваліфікації, відповідальності, складності, якості праці, її кількості та результатів. З допомогою тарифної системи встановлюються співвідношення між низько-і високооплачуваними категоріями працівників.

**Тарифна система** - це сукупність нормативних документів, за якими здійснюється державне планування і регулювання диференціації рівня заробітної плати залежно від складності, умов праці, народногосподарського значення галузі, інтенсивності, територіального розміщення підприємств.

Економічні фактори диференціації заробітної плати наведені на рис. 11.3.

У тарифній системі відображені питання розподілу працівників за професіями, спеціальностями та кваліфікацією.

*Професія* характеризує трудову діяльність і зайнятість працівника відповідно до одержаної ним підготовки, придбаних теоретичних знань і практичних навичок (наприклад, токар, слюсар, шахтар).

*Спеціальність* відображає внутрішньо-професійний поділ праці. Це поняття більш вузьке ніж професія потребує, більш глибоких навичок в більш вузькому колі робіт (наприклад, токар-карусельник, слюсар-водопровідник, слюсар-ремонтник устаткування).

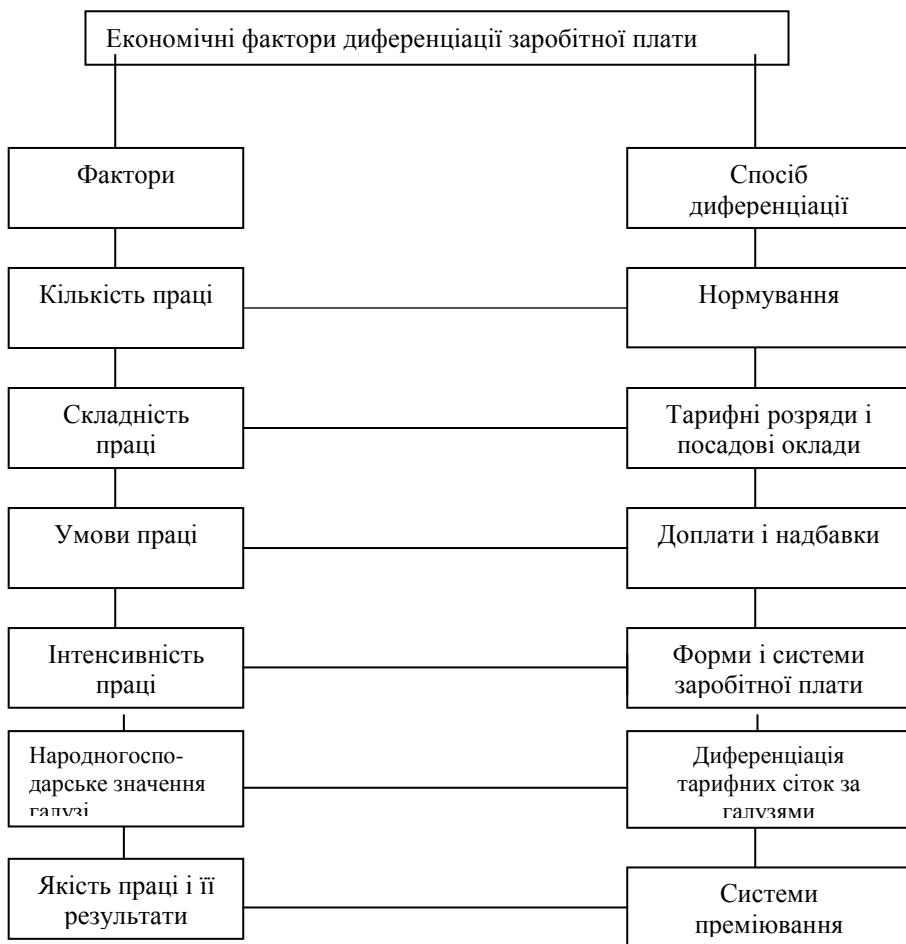


Рис. 11.3. Економічні фактори диференціації заробітної плати

*Кваліфікація* - сукупність виробничих знань, умінь, певних практичних навичок, що виражає ступінь підготовленості працівника

до виконання професійних функцій обумовленої складності Тарифна система є основою для встановлення правильного співвідношення між темпами зростання продуктивності праці та середньої заробітної плати працівників. З її допомогою визначається необхідна кількість працівників відповідної кваліфікації чи спеціальності, а також співвідношення заробітної плати різних категорій працівників.

Основними елементами тарифної системи є: довідник кваліфікаційних характеристик професій працівників; тарифні сітки, тарифні ставки, система надбавок і доплат до тарифних ставок, схеми посадових окладів, або єдина тарифна сітка.

У сучасних економічних умовах кожне підприємство може самостійно розробляти тарифну систему, дотримуючись державних гарантій і вимог генеральної, галузевої, регіональної тарифних угод згідно з законодавством.

### **11.7. Довідник кваліфікаційних характеристик професій працівників і його застосування**

**Довідник кваліфікаційних характеристик професій працівників** - це систематизований за видами діяльності збірник описів професій, які наведені в Класифікаторі професій (КП) [15].

Класифікатор професій є складовою частиною державної системи класифікації та кодування техніко-економічної та соціальної інформації. Класифікатор розроблено відповідно до постанови Кабінету Міністрів України від 04.05.1993 р. № 326 „Про концепцію побудови національної статистики України та Державну програму переходу на міжнародну систему обліку і статистики” [19]. За основу розроблення КП було взято міжнародну стандартну класифікацію професій 1988 року.

КП використовується в автоматизованих системах керування для вирішення таких завдань:

- розрахунків чисельності робітників, обліку складу і розподілу кадрів за професійними угрупованнями різних рівнів , планування додаткової потреби в кадрах тощо;

- систематизації статистичних даних з праці за професійними ознаками;

- аналізу та підготовки до публікації статистичних даних, а також розроблення відповідних прогнозів стосовно зайнятості, доходів, охорони праці, освіти, перепідготовки кадрів, що вивільняється, тощо;



– підготовки статистичних даних для періодичних оглядів з статистики праці, що розробляються Міжнародною організацією праці (МОП);

– вирішення питань контролю і аналізу міжнародної міграції, міжнародного набору та працевлаштування трудящих.

У класифікаторі професій виокремлюються такі професійні групи працівників:

- законодавці, вищі державні службовці, керівники;
- професіонали;
- фахівці;
- технічні службовці;
- робітники сфери торгівлі та побутових послуг;
- кваліфіковані робітники сільського та лісового господарств, риборозведення та рибальства;
- кваліфіковані робітники з інструментом;
- оператори та складальники устаткування і машин;
- найпростіші професії.

Довідник є нормативним документом, обов'язковим у питаннях управління персоналом в організаціях усіх форм власності та видів економічної діяльності.

За допомогою довідників кваліфікаційних характеристик професій проводяться тарифікація робіт (встановлюється розряд роботи), присвоєння кваліфікаційних розрядів робітникам, формуються програми підготовки і підвищення кваліфікації робітників.

Довідник складається з випусків і розділів випусків, які згруповані за основними видами економічної діяльності, виробництва та робіт.

Кожен випуск або розділ випуску містить обов'язкові частини, співвідносні з розділами класифікації професій за Класифікатором професій, а саме: „Керівники”, „Професіонали”, „Фахівці”, „Технічні службовці”, „Робітники”. Зміст випуску або розділу випуску складається із „Вступу”, „Кваліфікаційних характеристик”, вміщених в абетковій послідовності з порядковими номерами, а також з допоміжних показників переліків професій з діапазонами розрядів.

Кваліфікаційна характеристика професії працівника має такі розділи: „Завдання та обов'язки”, „Повинен знати”, „Кваліфікаційні вимоги”, „Спеціалізація”, „Приклади робіт”.

Розділ „Завдання та обов'язки” подає опис робіт, властивих для даної професії. Визначення професійних завдань та обов'язків

пов'язується з необхідними для їх виконання устаткуванням, машинами, інструментом, сировиною, матеріалами, деталями тощо та відповідним рівнем знань працівників.

Розділ „*Повинен знати*” містить опис знань, умінь навичок, методів і прийомів безпечного виконання робіт, засвоєння і застосування яких є обов'язковим. У цілому галузі знань і способи реалізації робіт тісно пов'язуються з напрямками необхідної для цього освіти, практичною підготовкою у вигляді професійної спеціалізації відповідно до досягнень науки, техніки, технологій, організацій праці на виробництві чи у сфері послуг.

У розділі „*Кваліфікаційні вимоги*” визначено рівень спеціальної підготовки працівника, який необхідний для виконання покладених на нього обов'язків, і вимоги до стажу роботи.

Для професійної групи „*Керівники*” встановлені три типи вимог, обов'язкових для керівників первинних підрозділів, керівників структурних підрозділів вищого рівня, керівників підприємств, установ, організацій.

Для професійної групи „*Професіонали*” використовуються два типи вимог - для 4-х і 5-ти рівнів професійного групування. Різниця між ними полягає в тому, щоб раціонально використати ґрунтовно підготовлених працівників з освітньо-кваліфікаційними рівнями „спеціаліст” і „магістр”. Саме для цього запроваджені 4 і 5 рівнів кваліфікаційних категорій. Даний тип кваліфікаційних вимог стосується розробників у складі груп наукових співробітників, а також професіоналів із різних галузей науки і практики, які зайняті на складних і відповідних роботах.

Для професійної групи „*Фахівці*” (техніки) діють три рівні кваліфікаційних категорій.

Професійна група „*Технічні службовці*” включає професії, що вимагають повної загальної середньої та професійно-технічної освіти, або повної загальної середньої освіти та курсового професійно-технічного навчання, курсового чи індивідуального навчання на виробництві, у сфері послуг.

Професійна група „*Робітники*” містить вимоги до виконавців щодо складності виконуваних робіт та необхідних знань. Кваліфікаційні характеристики вищих розрядів не повторюють вимоги кваліфікаційних характеристик нижчих розрядів.

Розділ „*Спеціалізація*” подає дані про похідні назви професій, характеристики робіт, галузеву віднесеність, а також посилання на

товари, послуги, устаткування, механізми та інструменти, які вказують на особливості застосування професії.

У розділі „*Приклади робіт*” наводяться назви робіт і пов’язаних з ними машин і устаткування, безпечних та нешкідливих умов виконання зазначених робіт, засобів оснащення технологічних процесів.

„*Приклади робіт*” розробляється для розрізнення складу і переліків робіт за кваліфікаційними розрядами (категоріями) або у випадках, коли зміст розділу „Завдання та обов’язки” викладений у скороченому чи загальному варіанті.

На кожному підприємстві згідно з вимогами чинного законодавства і на основі Довідника розробляються та затверджуються керівником посадові інструкції для керівників, професіоналів та фахівців. При цьому враховують конкретні завдання та обов’язки, функції, права, відповідальність працівників цих груп та особливості штатного розкладу підприємства.

Посадові інструкції містять такі розділи: “*Загальні положення*”, “*Завдання та обов’язки*”, “*Права*”, “*Відповідальність*”, “*Повинен знати*”, “*Кваліфікаційні вимоги та взаємовідносини (зв’язки) за професією, посадою*”.

Для технічних службовців і робітників у разі необхідності розробляються робочі інструкції, в яких такі розділи, як “*Загальні положення*”, “*Взаємовідносини (зв’язки) за професією*” можуть бути відсутні.

Тарифно-кваліфікаційні характеристики можуть розроблятися за допомогою двох методів оцінки складності праці: аналітичного та експертного.

Сутність *аналітичного методу* полягає в розчленуванні процесів праці на окремі функції і вираженні в балах кожної з функцій.

Розрізняють чотири такі функції:

– розрахункова, яка означає здійснення робітниками розрахунків до початку роботи і в її процесі;

– підготовча, яка включає підготовку робочого місця до роботи, підбір інструменту, налагодження устаткування та ін.;

– виконавча - основна функція, пов’язана з безпосереднім веденням робочого процесу;

– обслуговування, або функція управління устаткуванням, пов’язана з додатковими вимогами до кваліфікації робітників.

Рекомендується враховувати також фактор надійності в роботі або відповідальності (і безпеки).

Кожна з вказаних функцій має три ступені оцінки складності робіт (табл. 11.4) – проста (незначна), середня (значна) і складна (дуже значна) [13].

Виконувані роботи розподіляються по розрядах залежно від кількості балів, які припадають на кожний їх вид. Для кожного розряду встановлена мінімальна і максимальна кількість балів.

Для шестирозрядної тарифної сітки максимальне число балів: для 6-го розряду-400, для 1-го-200 (табл. 11.5) [13].

Таблиця 11.4

Спрощена оцінка складності робіт за функціями

Функція	Оцінка складності робіт по розрядах					
	1	2	3	4	5	6
Розрахункова	Проста	Проста	Середня	Середня	Складна	Складна
Підготовча	Проста	Проста	Проста	Проста або середня	Середня	Середня або складна
Виконавча	Проста	Проста	Середня	Середня	Складна	Складна
Обслуговування	Проста	Проста	Проста	Проста або середня	Середня	Середня або складна
Фактор надійності	Незначна	Незначна	Значна	Значна	Дуже значна	Дуже значна

Таблиця 11.5

Оцінка робіт за розрядами, бали

Оцінка	Розряди					
	1	2	3	4	5	6
Мінімальна	-	201	227	259	297	345
Максимальна	200	226	258	296	344	400

Співвідношення між окремими функціями в загальній сумі балів приблизно таке: розрахункова - 5,3%; підготовча - 9,3%; виконавча - 72,0%; обслуговування - 5,3%; фактор надійності - 8,1%.

Аналітичним методом можна визначати ступінь складності лише для подібних за технологією робіт. Якщо існують значні відмінності у виконанні робіт, то для перевірки, уточнення оцінки доцільно використовувати експертний метод визначення часу підготовки, необхідного для одержання тієї чи іншої кваліфікації. Цим методом можливо порівнювати кількісні відмінності в складності робіт, характерних для різних виробництв [13].

За кожною групою робіт складається детальна характеристика і визначають вимоги до знань та вміння робітника.

Належність виконуваних робіт до певних тарифних розрядів і присвоєння кваліфікаційних розрядів робітникам здійснюється власником або уповноваженим ним органом згідно з кваліфікаційним довідником за погодженням з профспілковим або іншим уповноваженим на представництво трудовим колективом органом.

Кваліфікаційні розряди підвищуються насамперед робітникам, які успішно виконують установлені норми праці і сумлінно ставляться до своїх трудових обов'язків. Право на підвищення розряду мають робітники, які успішно виконують роботи вищого розряду не менш як протягом трьох місяців і склали іспит. За грубе порушення технологічної дисципліни та інші серйозні порушення, які спричинили погіршення якості продукції, робітникові може бути знижено кваліфікацію на один розряд. Поновлення розряду здійснюється в загальному порядку, але не раніше ніж через три місяці після його зниження.

Відповідність фактично виконуваних робіт і кваліфікації працівника вимогам посадових кваліфікаційних характеристик довідника визначається атестаційною комісією, яка утворюється безпосередньо на підприємстві.

Вона дає оцінку діяльності працівника: відповідає чи не відповідає він посаді, котру обіймає. За результатами атестації власник або уповноважений ним орган має право змінювати посадові оклади у межах затверджених у встановленому порядку мінімальних і максимальних окладів на відповідній посаді. Крім того, можуть бути дані рекомендації щодо просування по роботі окремих працівників у зв'язку з їхньою активною і творчою діяльністю, переведення на іншу роботу, звільнення з посади, яку обіймають, та ін.

Під впливом розвитку ринкових відносин, науково-технічного прогресу постійно змінюється склад та види робіт, що обумовлює внесення відповідних змін у кваліфікаційні довідники. Крім того, розширення міжнародних економічних відносин потребує подальшого удосконалення тарифно-кваліфікаційних вимог відповідно до сучасних світових стандартів і вимог.

### **11.8. Тарифні сітки, їх роль в організації заробітної плати**

Тарифна сітка є основою регулювання професійно-кваліфікаційного поділу та руху робочої сили, професійно – кваліфікаційної диференціації в оплаті праці.

Як важливий елемент тарифної системи вона слугує для визначення співвідношення в оплаті праці робітників, які виконують роботи різної складності.

**Тарифна сітка** - це сукупність розрядів та відповідних їм тарифних коефіцієнтів, за якими здійснюється диференціація заробітної плати працівників.

**Тарифний розряд** характеризує складність виконуваної роботи і рівень кваліфікації робітника. Кількість тарифних розрядів залежить від наявності видів робіт, їх різноманітності, складності та умов виконання, особливостей виробництва і організації праці.

**Тарифні коефіцієнти** характеризують відношення тарифних ставок того чи іншого тарифного розряду до тарифної ставки першого розряду, розмір якої взято за одиницю. Величина тарифного коефіцієнта показує, у скільки разів робота, відносна до того чи іншого тарифного розряду, складніша від робіт, що тарифікуються першим розрядом. Одночасно він показує у скільки разів рівень оплати робіт (робітників), віднесених до даного конкретного тарифного розряду, перевищує рівень оплати найпростіших робіт, віднесених до першого тарифного розряду, або рівень оплати праці некваліфікованих робітників, яким присвоєно перший тарифний розряд.

У сучасних умовах на більшості підприємств застосовують шести - та восьмирозрядні тарифні сітки (табл.11.6).

Таблиця 11.6

Характеристика найпоширеніших тарифних сіток

Розряд	1	2	3	4	5	6	7	8
Коефіцієнт	1	1,08	1,23	1,35	1,54	1,8	1,89	2,01
Зростання тарифних коефіцієнтів:								
відносне, %	-	8	13	10	14	16	5	6
абсолютне	-	0,8	0,15	0,12	0,19	0,26	0,9	0,12
Коефіцієнт	1	1,08	1,23	1,35	1,53	1,78		
Зростання тарифних коефіцієнтів:								
відносне, %	-	8	13	10	14	16		
абсолютне	-	0,8	0,15	0,12	0,18	0,25		

Тарифні коефіцієнти та їхні співвідношення можуть установлюватися галузевими угодами. Вирізняють чотири групи уніфікованих тарифних сіток, які диференційовані по галузях економіки [6]:

– восьмирозрядні тарифна сітка із співвідношенням тарифів 1 -го і 8-го розрядів 1:2,4 —для оплати праці робітників цехів основного виробництва підприємств чорної металургії;

– восьмирозрядні тарифна сітка із співвідношенням 1-го і 8-го розрядів 1,0:2,01 —для оплати праці робітників, безпосередньо зайнятих на виконанні відповідальних робіт підприємств машинобудування, включаючи електротехнічну, електронну, радіотехнічну промисловість і виробництво засобів зв'язку;

– семирозрядна тарифна сітка із співвідношенням тарифів 1 -го і 8-го розрядів 1,0 : 2,01 - для оплати праці робітників, безпосередньо зайнятих обслуговуванням, налагоджуванням і ремонтом основного устаткування теплових та електричних систем атомних, теплових і гідроелектростанцій;

– шестирозрядна сітка із співвідношенням тарифів 1 -го і 6-го розрядів 1,0:1,8 — для всіх інших видів виробництв і робіт.

Тарифна сітка визначає середній тарифний коефіцієнт, величину середнього тарифного розряду, діапазон тарифних коефіцієнтів і міжрозрядні інтервальні відхилення тарифних коефіцієнтів.

**Середній тарифний коефіцієнт (Кс)** визначається як середньозважена величина добутку чисельності погодинників певного розряду і відповідного розряду і відповідного тарифного коефіцієнта або добутку трудомісткості робіт по певному розряду і відповідного тарифного коефіцієнта для відрядників:

$$\hat{E}_{\bar{n}} = \frac{\sum \hat{E} \cdot x_{\delta}}{\sum x_{\delta}} \quad \text{або} \quad \hat{E}_{\bar{n}} = \frac{\sum \hat{E} \cdot \hat{O}_{\delta}}{\sum \hat{O}_{\delta}}$$

де К- тарифний коефіцієнт відповідного розряду;

$\hat{C}_p$  - чисельність робітників того самого розряду;

$\sum x_{\delta}$  - загальна чисельність робітників-погодинників;

$T_p$  - трудомісткість робіт по певному розряду.

**Середній тарифний розряд (Рс)** обчислюється за формулою:

$$\mathcal{D}_{\bar{n}} = \mathcal{D}_1 + \frac{\hat{E}_{\bar{n}} - \hat{E}_1}{\hat{E}_a - \hat{E}_1}; \quad \text{або} \quad \mathcal{D}_{\bar{n}} = \mathcal{D}_a - \frac{\hat{E}_a - \hat{E}_{\bar{n}}}{\hat{E}_a - \hat{E}_1}$$

де  $P_m, P_b$  — тарифні розряди, які відповідають меншому і більшому із двох суміжних тарифних коефіцієнтів тарифної сітки, між якими знаходиться відомий середній тарифний коефіцієнт;

$K_m$ ,  $K_b$ — менший і більший із двох суміжних тарифних коефіцієнтів тарифної сітки, між якими знаходиться відомий середній тарифний коефіцієнт.

Співвідношення тарифних коефіцієнтів крайніх розрядів є *діапазоном тарифної сітки*. Тарифна сітка відображає також темпи абсолютного і відносного зростання тарифних коефіцієнтів, яке може бути прогресивним, постійним і регресивним залежно від фінансових можливостей підприємства і професійно-кваліфікаційного складу кадрів.

Важливим елементом тарифної системи є тарифна ставка. *Тарифна ставка* визначає розмір заробітку за годину, день або місяць роботи.

**Ставка 1-го розряду** — це мінімальна заробітна плата працівника, визначена в колективному договорі, тобто вона відбиває законодавче встановлений розмір заробітної плати за просту, некваліфіковану працю, нижче від якого не може здійснюватися оплата за виконану працівником місячну, годинну норму праці (обсяг роботи).

Установлення тарифної ставки 1-го розряду залежить від економічного стану підприємства, його фінансових можливостей на період дії колективного договору, рівня середньої заробітної плати, що склався на підприємстві на кінець поточного року, державної, галузевої і регіональної гарантії мінімальної заробітної плати.

Тарифні ставки наступних розрядів ( $T_i$ ) розраховують множенням тарифної ставки 1-го розряду на відповідний тарифний коефіцієнт:

$$T_i = T_1 K_i$$

де  $T_1$ — тарифна ставка 1-го розряду;

$K_i$  — тарифний коефіцієнт даного розряду.

Тарифні ставки робітників можуть бути годинні, денні й місячні (оклади).

*Годинні тарифні ставки* застосовуються в більшості галузей виробництва (машинобудівній, деревообробній, легкій, харчовій та ін), де завдання робітникам встановлюються у вигляді норм часу на одиницю виробу або операцію. На основі погодинних тарифних ставок здійснюються додаткові виплати робітникам за роботу в нічний час, доплати незвільненим від основної роботи бригадирам за керівництво бригадою, доплати за понаднормовані роботи та ін. Тому на всіх виробництвах, і на тих, де встановлюються денні і місячні тарифні ставки, необхідно розраховувати погодинні тарифні ставки.



*Денні тарифні ставки* устанавлюються в тих галузях, в яких розраховуються змінні норми виробітку (вугільна, металургійна, нафтопереробна та ін.).

*Місячні тарифні ставки* використовуються для певних категорій допоміжних робітників (комірники, ліфтери, водії електровозів, роздавальники інструментів), а також робітників, зайнятих експлуатацією електроенергетичних установок.

*Середня тарифна ставка* робітників (робіт) визначається як середня арифметична величина із тарифних ставок, зважена на кількість робітників (трудомісткості), котрі мають однакові тарифні ставки:

$$\dot{O}_{\bar{n}} = \frac{\sum \dot{O} \times x_{\delta}}{\sum x_{\delta}}; \dot{O}_{\bar{n}} = \frac{\sum \dot{O} \dot{O}_{\delta}}{\sum \dot{O}_{\delta}}$$

де  $\Sigma \dot{O}_{\bar{n}}$  - загальна чисельність робітників;

$\Sigma T$  — загальна сума тарифних ставок для всіх робітників, робіт;

$\Sigma T_{\bar{n}}$  — загальна трудомісткість робіт, нормо-год.

Знаючи середній тарифний коефіцієнт або середній тарифний розряд, можна визначити середню тарифну ставку:

$$T_c = T_1 K_c,$$

де  $T_1$  — тарифна ставка 1-го розряду для даної групи робітників (робіт);

$K_c$  — середній тарифний коефіцієнт даної групи робітників (робіт).

$$T_c = T_m + (T_b - T_m) (P_c - P_m),$$

де  $T_b$ ,  $T_m$  — тарифні ставки, які відповідають більшому і меншому із двох суміжних розрядів тарифної сітки, між якими знаходиться відомий середній розряд;

$P_c$  — середній тарифний розряд робітників (робіт);

$P_m$  — менший із двох суміжних розрядів тарифної сітки, між якими знаходиться відомий середній тарифний розряд.

Оплата праці керівників, професіоналів, спеціалістів і технічних службовців здійснюється за допомогою посадових окладів, основою яких є *мінімальна тарифна ставка*.

Праця цієї категорії працівників специфічна за своїм змістом, характером і методами виконання роботи. Основу її становить творчий процес — пошук і прийняття оптимальних технічних, організаційних та економічних рішень. Вона спрямована на досягнення максимальних результатів з найменшими затратами суспільної праці.

Праця професіоналів і фахівців характеризується вищим ступенем відповідальності, порівняно з працею робітників, тому, що правильне і своєчасне прийняття рішень визначає не тільки індивідуальні результати їхньої праці, а і значною мірою кінцеві результати та ефективність праці всього колективу підприємства.

Для встановлення посадового окладу на підприємствах широко застосовуються коефіцієнти співвідношення місячних посадових окладів керівників, професіоналів, фахівців і мінімальної заробітної плати. Приблизне співвідношення місячних посадових окладів керівників, професіоналів і фахівців та мінімальної заробітної плати працівників машинобудівної промисловості України наведено у табл. 11.7. [13].

### **11.9. Система доплат і надбавок до тарифних ставок і посадових окладів**

Згідно із Законом України «Про оплату праці» умови запровадження і розміри надбавок, доплат, винагород та інших заохочувальних, компенсаційних і гарантійних виплат устанавлюються у колективному договорі з дотриманням норм і гарантій, передбачених законодавством, генеральними та галузевими (регіональними) тарифними угодами. Застосування доплат і надбавок та їхні розміри обмежуються економічною та соціальною доцільністю і фінансовими можливостями підприємства.

За функціональним призначенням доплати і надбавки є самостійними елементами заробітної плати, які призначаються для компенсації або винагороди за суттєві відхилення від нормальних умов роботи, які не враховано в тарифних ставках і посадових окладах.

Надбавки і доплати враховують два фактори—компенсаційний і стимулюючий.

З метою підвищення ролі тарифної системи надбавки до заробітної плати повинні мати чітко виражений стимулюючий характер і бути пов'язанні з діловими якостями конкретного працівника.

За нових економічних умов господарювання значно зростає роль доплат і надбавок працівникам за високі досягнення в праці, за виконання особливо важливих і відповідальних робіт.

Найчастіше використовуються такі види надбавок за:

- високу професійну майстерність працівників;
- високі досягнення у праці;
- вислугу років (трудоий стаж);
- виконання особливо важливої роботи (на певний період);
- знання і використання в роботі іноземних мов.

Таблиця 11.7

Коефіцієнти співвідношень місячних посадових окладів керівників, професіоналів, фахівців і мінімальної заробітної плати для підприємств машинобудівної промисловості України

№ п/п	Найменування посад	Коефіцієнти до мінімального розміру заробітної
1	Директор	За контрактом
2	Головний інженер підприємства	6,75 – 10,5
3	Заступники генерального директора підприємства	5,1 – 9,9
4	Помічник директора підприємства	4,35 – 7,7
5	Начальник виробництва	5,5 – 9,5
6	Начальники відділів спеціалізованих виробництв	3,5 - 8,75
7	Начальники лабораторій, бюро, зав. секторів	4,0 - 7,5
8	Начальник, головний інженер відділу капітального будівництва (технічного переозброєння)	5,0 - 7,5
9	Головний бухгалтер відділу капітального будівництва (технічного переозброєння)	5,26 - 7,0
10	Провідні професіонали, фахівці: конструктор, технолог з організації і нормування праці, електронік, програміст, математик	5,0 - 7,0
11	Інші провідні професіонали, фахівці	4,5 - 6,25
12	Фахівці: конструктор, технолог, електронік, програміст, математик, художник, художник-конструктор (дизайнер): 1-ї категорії	4,5 - 6,5
	2-ї категорії	4,0 - 6,0
	3-ї категорії	3,76 - 5,5
13	Фахівці з організації і нормування праці: 1-ї категорії	4,5 - 6,5
	2-ї категорії	4,0 - 6,0
14	Інші фахівці: 1-ї категорії	4,26 - 6,0
	2-ї категорії	3,76 - 5,5
15	Фахівці усіх спеціальностей без категорій	3,26 - 4,75
16	Начальник цеху	5,5 - 8,0
17	Начальник дільниці (зміни, випробувальної станції)	5,0 - 6,75
18	Механік, енергетик цеху	4,5 - 6,75
19	Старший диспетчер	4,26 – 6,0
20	Старший майстер, старший контрольний майстер дільниці	4,0 – 6,25
21	Майстер, контрольний майстер дільниці	3,0 – 6,0

Висококваліфікованим робітникам зайнятим на особливо відповідальних роботах, які потребують високої професійної майстерності і великого виробничого досвіду, розміри доплат можуть бути збільшені: робітникам ІУ розряду – 16%, У – до 20%, УІ – до 24% тарифної ставки.

Показники високої професійної майстерності доцільно конкретизувати з урахуванням особливостей виробництва. Наприклад, до таких показників можна віднести:

- високоякісне виконання робіт протягом певного періоду;
- систематичне досягнення вищих показників порівняно із середніми показниками з тієї самої професії;
- періодичне виконання робіт вищого розряду;
- робота на особливо складному устаткуванні;
- суміщення професій;
- дотримання трудової і виробничої дисципліни.

Розмір доплат має визначатися двома-трьома кількісними показниками.

До доплат, які пов'язані з характеристикою сфери трудової діяльності і носять компенсаційний характер, відносяться доплати за:

- несприятливі умови праці;
- високу інтенсивність праці (наприклад, на конвеєрах);
- роботу в нічний час;
- за суміщення професій (посад), за розширення порівняно з нормою зон обслуговування;
- виконання обов'язків тимчасово відсутніх працівників;
- керівництво бригадою, якщо бригадир не звільнений від основної роботи;
- роботу в понаднормований час;
- на період освоєння нових норм трудових затрат;
- роз'їздний характер роботи та ін.

Конкретні розміри доплат за умови праці визначаються на основі атестації робочих місць і оцінки фактичних умов зайнятості робітників на цих місцях.

За роботу в несприятливих умовах праці на підприємствах установлюють такі розміри доплат:

- за роботу у важких та шкідливих умовах — до 12%;
- за роботу в особливо важких та особливо шкідливих умовах праці — до 24% тарифної ставки (посадового окладу).

Робота у *нічний час* оплачується у підвищеному розмірі, не нижче 20% тарифної ставки (окладу) за кожну годину роботи у нічний час.

Доплата за *суміщення професій* (посад) і виконання обов'язків тимчасово відсутнього працівника встановлюється на умовах, передбачених у колективному договорі. Основною умовою встановлення цих доплат є робота за основною і суміщеною

професіями згідно з нормами затрат праці, а також якісне і своєчасне виконання робіт за основною і суміщеною професіями.

У разі застосування бригадної форми організації праці здійснюється *доплата бригадирам*, які не звільнені від основної роботи, за керівництво бригадою у таких розмірах від тарифної ставки за умови виконання всією бригадою норм виробітку в середньому за місяць:

- за чисельності бригади від 5 до 10 осіб - 10%;
- понад 10 осіб — 15%.

Існують доплати за роботу *в понаднормований час*. До понаднормованого часу належить час, відпрацьований у звичайний робочий день понад тривалість, установлену для даної професії; час, відпрацьований у передвихідні і передсвяткові дні понад установлену тривалість; час, відпрацьований у ті дні, які за установленим графіком мають бути вихідними.

Розмір доплат установлюється від 50 до 100% тарифної ставки (посадового окладу).

Перелік доплат і надбавок до тарифних ставок і посадових окладів працівників цивільної авіації установлених галузевою угодою наведено у табл.11.8.

Таблиця 11.8

Доплати і надбавки до тарифних ставок і посадових окладів працівників цивільної авіації

Назва доплат і надбавок	Розміри доплат та надбавок
<b>Д О П Л А Т И:</b>	
За суміщення професій (посад)	Доплати одному працівникові максимальними розмірами не обмежуються і визначаються наявністю одержаної економії за тарифними ставками і окладами суміщуваних професій (посад)
За розширення зони обслуговування або збільшення обсягу робіт	Доплати одному працівникові максимальними розмірами не обмежуються і визначаються наявністю одержаної економії за тарифними ставками і окладами
За безпосереднє проведення стажування по одержанню допуску до самостійної роботи на період стажування	Для зайнятих технічним обслуговування повітряних суден – 24%; для льотного складу – 30%; для інженерно-технічних працівників та позаштатних диспетчерів-інструкторів – 20%.
За виконання обов'язків тимчасово відсутнього працівника	До 100% тарифної ставки (окладу) відсутнього працівника

Продовження табл.11.8

Назва доплат і надбавок	Розміри доплат та надбавок
При обслуговуванні ПС і зайнятості при цьому не менше 50% робочого часу	Посадові оклади і погодинні тарифні ставки інженерно-технічних працівників, безпосередньо зайнятих обслуговуванням ПС, підвищуються на: <ul style="list-style-type: none"> <li>– 10% для ПС з газотурбінними двигунами;</li> <li>– 15% для широко фюзеляжних ПС.</li> </ul>
За керівництво бригадою	Доплати диференціюються залежно від чисельності робітників у бригаді: <ul style="list-style-type: none"> <li>– до 5 чол. – 10%</li> <li>– від 5 до 10 чол – 15%</li> <li>– понад 10 – 20%</li> </ul>
За роботу в нічний час (з 22.00 до 06.00 год. за часом базового аеропорту)	40% годинної тарифної ставки (посадового окладу) за кожну годину роботи в цей час.
За інтенсивність праці, за багато типовість обслуговування авіаційної техніки	До 12% тарифної ставки (посадового окладу), визначається колективним договором за рахунок коштів підприємства
За роботу в важких і шкідливих та особливо важких і особливо шкідливих умовах праці	За роботу в важких і шкідливих умовах праці до 12%; <ul style="list-style-type: none"> <li>– особливо важких і особливо шкідливих до 24% тарифної ставки (посадового окладу);</li> <li>– для осіб, які виконують роботу на борту ПС в польоті – до 24% від тарифної частини заробітку і оплати за виконання роботи в польоті;</li> <li>– для інженерно-технічних працівників, зайнятих технічним обслуговуванням ПС транспортної авіації – до 16%;</li> <li>– при виконанні авіаційно-хімічних робіт – до 24%;</li> <li>– водіям спецмашин, обладнаних реактивною установкою „вітрові, теплові, обдув ні” і робітникам по обслуговуванню цього обладнання – до 24% до тарифних ставок (окладів) за час роботи цієї установки;</li> <li>– для працівників, які здійснюють безпосередньо КПП до 24% від посадового окладу;</li> <li>– для інженерно-технічних працівників радіонавігації, радіолокації та зв'язку, постійно зайнятим на обслуговуванні та експлуатації радіотехнічного обладнання – до 12% від посадового окладу</li> </ul>

Закінчення табл.11.8

Назва доплат і надбавок	Розміри доплат та надбавок
На період освоєння нових норм трудових затрат	Підвищення відрядних розцінок до 20%, тарифних ставок – до 10%
<b>Н А Д Б А В К И:</b>	
За високу професійну майстерність	Диференційовані надбавки до тарифних ставок для робітників: – 2 розряду – до 6%; – 3 розряду – до 12%; – 4 розряду до 16 %; – 5 розряду – до 20%; – 6 і більш високих розрядів – до 24%.
За високі досягнення у праці	До 50% посадового окладу.
За класність водіям легкових і вантажних автомобілів, автобусів	Водіям 2-го класу – 10%, 1-го класу – 25% встановленої тарифної ставки, посадового окладу за відпрацьований час водієм
За клас кваліфікації працівникам командно-льотного, льотно-інструкторського та льотного складу екіпажів ПС	Працівникам командно-льотного, льотно-інструкторського та льотного складу екіпажів ПС – за 1 клас – 40% від посадового окладу відповідного спеціаліста III класу; – за II клас – 15% від посадового окладу відповідного спеціаліста III класу.
За виконання особливо важливої роботи на певний термін	До 50% посадового окладу.

Понаднормові роботи обмежені і можуть виконуватися лише з дозволу профспілкового органу. Для кожного працівника вони не можуть перевищувати 120 годин на рік і 4 години протягом двох днів підряд.

Згідно з Трудовим Кодексом до понаднормованих робіт не можуть залучатися вагітні жінки, матері, котрі годують дітей, підлітки.

### 11.10. Форми і системи заробітної плати

Важливими складовими організації заробітної плати є її форми і системи, які забезпечують зв'язок між оплатою праці та її результатами (індивідуальними і колективними). Форми і системи оплати праці встановлюються підприємствами та організаціями самостійно у колективному договорі з дотриманням вимог і гарантій, передбачених законодавством, генеральною та галузевими (регіональними) угодами.

Залежно від того, що є основою визначення розміру заробітку – кількість виробленої продукції (обсяг виконаної роботи) чи відпрацьований час, оплата праці здійснюється у двох основних формах заробітної плати: *відрядної* і *погодинної*.

Відрядна і погодинна форми оплати праці підрозділяються на кілька систем.

**Система оплати праці** – це сукупність елементів, що встановлює співвідношення міри праці і міри винагороди за працю для різних організаційно – технологічних умов виробництва (рис.11.4).

Відрядна форма оплати праці.

Відрядна заробітна плата нараховується у визначеному розмірі за кожен одиницю виконаної роботи чи виробленої продукції, вираженої в натуральних одиницях виміру (штуках, кілограмах, метрах тощо).

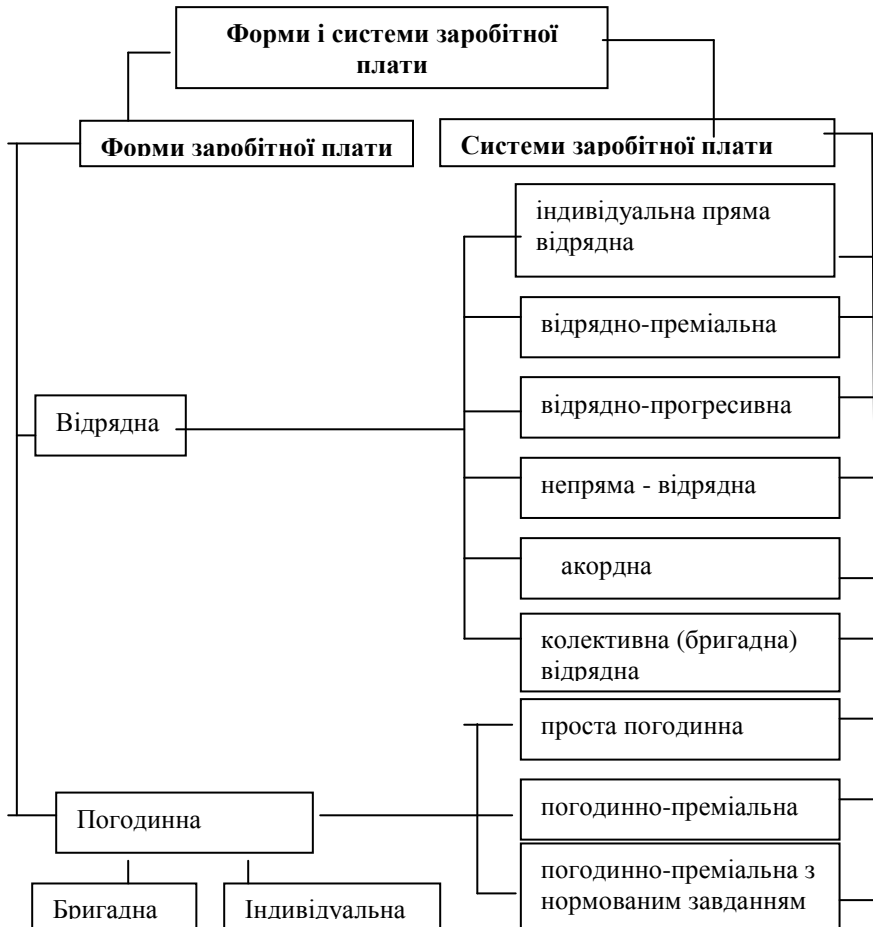


Рис. 11.4. Форми і системи заробітної плати



Розмір заробітної плати при застосуванні відрядної форми залежить від кількості виробленої продукції (виконаної роботи) належної якості на основі попередньо установлених норм часу (виробітку) і розцінок з урахуванням складності та умов праці.

Основними умовами ефективного застосування відрядної форми оплати праці є:

- наявність кількісних показників виробітку, що безпосередньо залежать від конкретного працівника і піддаються точному обліку;
- можливість і необхідність підвищення індивідуальної або групової продуктивності праці на даному робочому місці;
- забезпечення науково обґрунтованого нормування праці і правильного обліку виконаної роботи, чіткого контролю за якістю продукції

Основою визначення відрядної оплати праці є норма виробітку (часу) і тарифна ставка.

**Пряма відрядна система оплати праці.** За індивідуальної прямої відрядної системи розмір заробітної плати прямо залежить від результатів роботи кожного робітника. Виготовлена робітником продукція або виконана ним робота оплачується за індивідуальними розцінками.

Відрядна розцінка ( $P_v$ ) визначається за формулами:

а) для виробництв, де застосовуються норми виробітку:

$$D_a = \frac{Q}{T \cdot H_{\text{вир}}},$$

де  $T$  — погодинна або денна тарифна ставка, яка відповідає розряду даної роботи;

$H_{\text{вир}}$  — норма виробітку за одиницю часу;

б) для виробництв, де застосовуються норми часу:

$$D_a = Q \cdot \frac{H_{\text{ч}}}{60},$$

де  $H_{\text{ч}}$  — норма часу, хв.

Загальний відрядний заробіток ( $Z_v$ ) робітника за індивідуальної прямої відрядної оплати визначається:

$$Z_v = P_v \cdot Q,$$

де  $Q$  – кількість готової продукції за певний час.

**Підрядно-преміальна система оплати праці.** Сутність її полягає в тому, що загальний заробіток робітника складається з заробітної плати, нарахованої за фактично виконану роботу чи

вироблену продукцію за прямими (необмеженими) відрядними розцінками, і премії за виконання та перевиконання установлених планових (нормативних) кількісних і якісних показників. Розмір премії установлюється у відсотках до заробітку, визначеному за відрядними розцінками.

Залежно від специфіки виробництва і характеру виконаної роботи для різних категорій робітників – відрядників визначаються конкретні показники і розміри преміювання.

Загальний заробіток робітника за відрядно-преміальною оплати його праці ( $Z_3$ ) за виконання і перевиконання завдань, технічно обгрунтованих норм виробітку розраховується за формулою:

$$Z_3 = Z_a + \frac{C_a (\dot{I}_1 + \dot{I}_2 \dot{I}_{\text{в}})}{100},$$

де  $\dot{I}_1, \dot{I}_2$ ; — відсоток премії за виконання завдання і технічно обгрунтованих норм і за кожний відсоток перевиконання завдань або норм;

$\dot{I}_{\text{в}}$  - відсоток перевиконання плану виробництва або норм  $\dot{I}_{\text{пл}}$

У разі преміювання робітників-відрядників за економію матеріальних цінностей загальний заробіток визначається:

$$Z_3 = Z_e + \frac{e \Pi_p}{100},$$

де  $e$  — сума досягнутої економії, грн.;

$\Pi_p$  — розмір премій у відсотках від досягнутої економії.

**Відрядно-прогресивна система.** Сутність її полягає в тому, що заробітна плата робітникам нараховується за обсяг виконаної роботи чи виробленої продукції в межах планової норми (бази) виробітку за основними незмінними відрядними розцінками, а за обсяг роботи чи продукції понад вихідну планову норму (базу виробітку), – за підвищеними чи прогресивно зростаючими прямими відрядними розцінками. Ступень збільшення розцінок визначається спеціальною шкалою. Вони можуть бути одно – і двоступінчасті .

За одноступінчастої шкали у разі перевиконання вихідної бази відрядна розцінка може підвищуватися на 50%, тобто коефіцієнт збільшення дорівнює 0,5, за двохступінчастої шкали за перевиконання вихідної бази від 1 до 10% коефіцієнт збільшення – 0,5, за перевиконання понад 10% - 1.

Загальний заробіток за відрядно-прогресивною системою розраховується :

$$C_{\zeta} = C_{\alpha} + \frac{C_{\alpha}(\ddot{I}_{\alpha} - \ddot{I}_{\alpha})}{\ddot{I}_{\alpha}} \hat{E}_{\delta} ,$$

де  $P_B$  - відсоток виконання норм виробітку;

$P_H$  - вихідна база для нарахування прогресивних доплат, яка виражена у відсотках виконання норм виробітку;

$K_P$  - коефіцієнт збільшення прямої відрядної розцінки за шкалою прогресивних доплат.

**Непряма відрядна система заробітної плати,** використовується для визначення заробітку допоміжних робітників (наладчиків, ремонтників та ін.), у тих випадках, коли праця допоміжного робітника, який зайнятий обслуговуванням основних робітників-відрядників, значною мірою впливає на результати їх роботи і коли його праця не може бути нормованою.

Величина заробітної плати допоміжного персоналу визначається за результатами праці основних робітників з урахуванням виконання норм виробітку (норм часу) основними робітниками та їх чисельності

Загальний заробіток у разі застосування непрямої відрядної системи може визначатися двома способами:

а) множенням непрямої відрядної розцінки на фактичне виконання завдання за робочими об'єктами обслуговування. При цьому непряма відрядна розцінка ( $P_{непр}$ ) визначається за формулою:

$$D_{\text{іаіа}} = \frac{\dot{O}_{\text{ааі.аіі}}}{\dot{I}_{\text{іа}} \hat{A}_{\text{і}}},$$

де  $T_{\text{ден доп}}$  — денна тарифна ставка допоміжного робітника, праця якого оплачується за непрямою відрядною системою, грн.;

$H_{\text{об}}$  - кількість робочих місць, які обслуговуються за установленними нормами;

$V_n$  — планова норма виробітку, яка установлена для кожного виробничого об'єкта, що обслуговується;

б) множенням тарифної ставки допоміжного робітника на середній відсоток виконання норм виробітку робітників, яких він обслуговує за даний період часу.

**Акордна система оплати праці.** Застосовується для окремих груп робітників. Сутність її полягає у тому, що відрядна розцінка установлюється не на окрему виробничу операцію, а на весь комплекс робіт загалом, виходячи із діючих норм часу і розцінок.

Дана система зацікавлює робітників у скороченні строків роботи проти установлених норм. Тому вона застосовується у галузях промисловості з тривалим виробничим циклом (суднобудування, важке машинобудування), а також для оплати праці робітникам у разі виконання ним робіт у стислі строки (наприклад, під час ремонту великих агрегатів — мартенівських або цементних печей при термінових вантажно-розвантажувальних роботах).

За акордної системи найбільше виявляється зв'язок оплати праці з кінцевими результатами.

**Погодинна форма оплати праці.** За погодинної форми заробітної плати оплата праці здійснюється за годинними (денними) тарифними ставками з урахуванням відпрацьованого часу та рівня кваліфікації, що визначається тарифним розрядом.

Погодинна форма оплати праці впроваджується:

– при оплаті праці адміністративно-управлінського та обслуговуючого персоналу, що працює за ненормованим робочим днем;

– за умови, коли виробіток залежить не від виконавця, а від технології процесу;

– якщо результати праці робітника не можуть бути конкретно виміряні і кількісно виражені;

– у тих випадках, коли економічно недоцільно стимулювати зростання виробітку понад оптимально передбачений технологічними параметрами.

При простій погодинній системі оплати праці загальний заробіток працівника обчислюється шляхом множення годинних тарифних ставок, які відповідають тарифному розряду працівника, на кількість фактично відпрацьованого часу.

За способом нарахування заробітної плати погодинна оплата буває годинна, денна, місячна.

При погодинно-преміальній системі оплати праці, крім заробітку, обчисленого за тарифними погодинними ставками за фактично відпрацьований час, працівникові додатково нараховується премія за досягнення певних кількісних і якісних показників.

Кількісними показниками можуть бути відпрацьований час, виконання планових і нормованих завдань, а якісними — здавання продукції з першого подання, підвищення сортності продукції, економія сировини, матеріалів, пального, інструментів, дотримання технологічних режимів тощо.

При **погодинно-преміальній системі із нормованими завданнями** робітники преміюються за виконання установлених їм нормованих завдань.

Для оплати праці професіоналів, фахівців, технічних службовців застосовується погодинна форма заробітної плати. Преміювання даної категорії працівників здійснюється за конкретні досягнення у виробничій діяльності. У зв'язку з цим найпоширенішою системою оплати праці є почасово – преміальна, за якою заробітна плата складається з посадового окладу, доплат, надбавок і суми премій.

В ринкових умовах удосконалення системи заробітної плати полягає в подальшому підвищенні ролі погодинної оплати праці, в поширенні стимулюючих і гнучких систем оплати праці, систем винагороди за кваліфікацію і особисті заслуги, за працею і власністю, що враховують кінцеві фінансові результати діяльності підприємств.

**Гнучка система оплати праці** – це система, за якої певна частина заробітку ставиться в залежність від особистих заслуг і загальної ефективності роботи підприємства. Під час визначення розміру оплати праці ураховується не тільки стаж, кваліфікація, професійна майстерність, а і значущість працівника, його здатність досягнути певних цілей щодо розвитку організації.

За гнучких систем основою формування заробітку працівника є тариф, який доповнюється різними преміями, доплатами, надбавками. Від звичних систем гнучка тарифна система відрізняється тим, що розробляється для потреб і з урахуванням конкретного підприємства.

Розширення економічної самостійності супроводжується використанням безтарифної системи оплати праці.

**Безтарифна система оплати праці** – це організація оплати праці, що ґрунтується на принципі часткового розподілу зароблених колективом коштів між працівниками згідно з прийнятими співвідношеннями ( коефіцієнтами ) в оплаті праці різної якості (залежно від кваліфікації, посади, спеціальності працівників тощо).

Рівень оплати кожного працівника залежить від фонду оплати праці підприємства.

Безтарифні системи оплати праці вирізняються гнучкістю, простотою і доступністю для розуміння всіма працівниками, забезпечують їх зацікавленість у результатах праці. Велике поширення вони мають на акціонерних, малих і приватних підприємствах в різних модифікаціях і моделях.

Основними ознаками цієї системи є:

– тісний зв'язок рівня оплати праці працівника з фондом заробітної плати, який формується за колективними результатами роботи;

– присвоєння кожному працівникові постійних коефіцієнтів, які комплексно характеризують його кваліфікаційний рівень, а також визначають його трудовий внесок у загальні результати праці за даними трудової діяльності працівників, які належать до певного кваліфікаційного рівня;

– визначення коефіцієнтів трудової участі кожного працівника в поточних результатах діяльності, які доповнюють оцінку його кваліфікаційного рівня.

Індивідуальна заробітна плата кожного працівника розраховується:

$$C\ddot{I}_z = \frac{\hat{O}\hat{I}\hat{I}_{\hat{e}\hat{i}} \hat{E}_z^{\hat{e}\hat{o}} \hat{E}\hat{O}\hat{O}_z \hat{O}_z}{\sum_{z=1}^n \hat{E}_z^{\hat{e}\hat{o}} \hat{E}\hat{O}\hat{O}_z \hat{O}_z},$$

де  $ЗП_i$ - індивідуальна заробітна плата  $i$ -го працівника, грн.;

$ФОП_{кл}$  - фонд оплати праці колективу, який підлягає розподілу між працівникам, грн.;

$K_i^{кр}$  – коефіцієнт кваліфікаційного рівня, який присвоєно  $i$ -му працівникові трудовим колективом у момент введення “безтарифної” системи (у балах, частинах одиниці або інших умовних одиницях);

$КТУ_i$  - коефіцієнт трудової участі в поточних результатах діяльності, який присвоюють  $i$ -му працівникові трудовим колективом на період, за який здійснюється оплата;

$T_i$  - кількість робочого часу, відпрацьованого  $i$ -м працівником за період, за який здійснюється оплата (год., дні);

$i = 1, 2, \dots, n$  – кількість працівників, які беруть участь у розподілі фонду оплати праці, осіб.

Фонд оплати праці колективу, який підлягає розподілу між працівниками визначається відніманням від фактичного фонду заробітної плати фонду гарантованої оплати праці.

В умовах становлення ринкової економіки поширення набуває контрактна система оплати праці.

Оплата праці за контрактом є складовою контрактної системи наймання і оплати, яка досить поширена в зарубіжних країнах.

**Контракт** є особливою формою трудового договору між найманим працівником і власником підприємства, організації або уповноваженим органом. За контрактом працівник зобов'язується

виконувати роботу, визначену цією угодою і правилами внутрішнього розпорядку, а власник підприємства, організації або уповноважений ним орган зобов'язується сплачувати працівникові заробітну плату і забезпечувати умови праці, необхідні для виконання роботи, передбачені законодавством про працю, колективним договором і угодою сторін.

Контракти мають перевагу над традиційними трудовими договорами, які не повністю враховують особисті якості працівників та змістову специфіку їхньої професійної діяльності, не забезпечують належної відповідальності за доручену справу.

Контракт як особлива форма трудового договору має спрямовуватися на забезпечення умов для виявлення ініціативи та самостійності праці, враховуючи індивідуальні здібності працівника та його професійні навички, підвищення взаємної відповідальності сторін, правову і соціальну захищеність працівника.

У контракті передбачаються обсяги пропонованої роботи та вимоги до якості і строків її виконання. строк дії контракту, права, обов'язки та взаємна відповідальність сторін, умови оплати і організації праці, підстави для розірвання контракту, соціально-побутові та інші умови, необхідні для виконання взятих на себе сторонами зобов'язань, з урахуванням специфіки роботи, професійних особливостей та фінансових можливостей підприємства, організації чи роботодавця.

Умови оплати праці та матеріального забезпечення працівників, з якими укладається контракт, визначаються угодою сторін. Розміри виплат не можуть бути меншими, ніж передбачено чинним законодавством, угодами і колективним договором, і залежать від виконання умов контракту.

У контракті можуть також визначатися умови підвищення або зниження обумовленого сторонами розміру оплати праці, встановлення доплат і надбавок, премій, винагород за підсумками роботи за рік чи інший період, участі у прибутках підприємства, організації (якщо це передбачено чинним законодавством та їхніми статутами) чи громадянина-підприємця.

У контракті можуть бути передбачені додаткові пільги, гарантії та компенсації, не встановлені чинним законодавством. за рахунок коштів роботодавця.

**Оплата праці в бригадах.** В умовах становлення ринкових відносин застосування колективних систем оплати праці найдоцільніше у тих випадках, коли бригадна форма організації праці

зумовлена технологічною необхідністю і кінцеві результати виробничого процесу є безпосереднім результатом праці трудового колективу бригади.

Для оплати праці в бригадах може застосовуватися як відрядна, так і погодинна форма заробітної плати.

Відрядну форму оплати праці застосовують на таких видах робіт, на яких робітники істотно впливають на кількісні та якісні результати праці. При цьому повинні забезпечуватися:

- розрахунки кількісних показників виробітку і виконаних робіт, які правильно відбивають затрати праці робітників;
- установлення колективних норм виробітку, облік їх виконання і розрахунок відрядних розцінок;
- умови для точного обліку фактично вироблених бригадою виробів або виконаних робіт;
- виробничі умови для збільшення колективом бригади виробітку продукції або обсягу робіт проти установлених норм і завдань.

Преміювання членів бригади здійснюється за виконання і перевиконання установлених виробничих завдань, технічно обґрунтованих норм, поліпшення якості продукції, економію сировини, матеріалів тощо.

Погодинну форму оплати праці найдоцільніше застосовувати:

- якщо робітники безпосередньо не впливають на збільшення обсягу випуску продукції, оскільки це визначається продуктивністю машин;
- коли відсутні кількісні показники виробітку, які необхідні для розрахунку відрядної розцінки;
- при застосуванні норм праці (норм обслуговування, норм часу обслуговування, нормативів чисельності).

При погодинній оплаті члени бригади преміюються за виконання нормованих завдань, норм обслуговування, норм часу обслуговування, виконання установлених якісних показників та ін.

Для розрахунку загального заробітку за відрядної форми оплати праці визначають колективну відрядну розцінку за формулами:

- на основі бригадної норми виробітку:

$$D_{\text{б}} = \frac{\sum \dot{O}}{I_{\text{аб}}},$$

де  $\Sigma T$  – сума тарифних ставок членів бригади, грн.;



$H_{бр}$  – бригадна норма виробітку;

– на основі калькуляції трудомісткості виконуваних робіт:

$$\hat{D}_e = \sum \hat{O} \sum C_{\text{сод}},$$

де  $\sum T$  – сума тарифних ставок, які відповідають розряду робіт, грн.;

$\sum Z_{тр}$  – сума трудових затрат за нормами по кожному розряду.

Для розподілу колективного заробітку між членами виробничих бригад з урахуванням кількості, якості праці та її результатів використовують такі методи:

– годино-коефіцієнтів;

– коефіцієнта виконання норм;

– коефіцієнта трудової участі (КТУ).

**Метод година – коефіцієнтів.** Використовується тоді, коли всі члени бригади працюють в однакових умовах.

Розподіл бригадного заробітку цим методом проводиться в такій послідовності:

– визначають загальну кількість година – коефіцієнтів

(Г-К<sub>бр</sub>), відпрацьованих бригадою, за формулою:

$$\tilde{A} - \hat{E}_{\text{ао}} = \sum_{\text{з}=1}^m \hat{O}_{\text{а.о.з}} \hat{E}_{\text{з}},$$

де  $T_{г.ф.і}$  - фактична кількість годин, відпрацьована і-тим робітником, год.;

$K_i$  - тарифний коефіцієнт за розрядом і-го робітника;

$m$  - кількість членів бригади, чол.;

– знаходять суму бригадного заробітку, що припадає на один годино – коефіцієнт ( $Z_{г-к}$ ):

$$C_{\text{з1а-е}} = \frac{C_{\text{ао}}}{\tilde{A} - \hat{E}_{\text{ао}}};$$

– заробіток і-го робітника (члена бригади) ( $Z_i$ ) обчислюють:

$$C_{\text{з}} = \hat{O}_{\text{а.о.з}} \hat{E}_{\text{з}} C_{\text{з1а-е}}.$$

**Метод коефіцієнта виконання норм.** Використовується за умови, що члени бригади працюють в різних умовах. Послідовність розподілу бригадного заробітку така:

– визначають заробіток бригади у випадку стовідсоткового виконання норм виробітку ( $Z_{бр 100\%}$ ) за формулою:

$$C_{\text{ао100\%}} = \hat{O}_{\text{а.о.з}} \hat{O}_{\text{з}},$$

де  $T_i$ - годинна тарифна ставка і-го робітника, грн./год.;

– знаходять коефіцієнт виконання норм ( $K_{в.н}$ ):

$$\hat{E}_{\hat{a}.i} = \frac{C_{\hat{a}\delta}}{C_{\hat{a}\delta 100\%}};$$

– заробітну плату і-го робітника обчислюють:

$$C_s = \hat{O}_{\hat{a}.\delta.s} \hat{E}_{\hat{a}.i}$$

Перші два методи розподілу бригадного заробітку не в повній мірі враховують індивідуальний внесок кожного робітника в загальні результати роботи бригади, який залежить від складності виконуваної роботи, кваліфікації, майстерності робітників, напруженості та продуктивності їх праці. Тому більш досконалий є метод розподілу колективного заробітку з застосуванням коефіцієнту трудової участі.

Сутність **методу коефіцієнта трудової участі** полягає в тому, що колективний заробіток між членами бригади розподіляється згідно з присвоєними їм розрядами і відпрацьованим часом з коригуванням на коефіцієнт трудової участі (КТУ).

Коефіцієнт трудової участі встановлюється кожному члену бригади в залежності від ступені його участі у виконанні загального завдання. При визначенні кількісної оцінки трудового внеску кожного робітника бригади враховується індивідуальна продуктивність праці, якість роботи, суміщення професій, складність виконаних робіт, збільшення зони обслуговування, підміни відсутнього робітника, допомоги іншим членам бригади, дотримання трудової та виробничої дисципліни.

Коефіцієнти трудової участі на підприємствах застосовується для розподілу відрядного приробітку, всіх видів премій, доплат та інших видів колективної оплати. КТУ може коливатися від 0 до 2.

Вибір варіанта розподілу заробітку за допомогою КТУ залежить від умов і характеру праці, специфіки виробництва, кваліфікаційного і вікового складу бригади та інших факторів.

Базовий КТУ дорівнює одиниці. Фактичний КТУ встановлюється робітнику залежно від індивідуального внеску в загальні результати відповідно до критеріїв цієї оцінки і кількісних її значень, які відбивають досягнення і упущення робітників за кожним критерієм.

Найдоцільнішою є практика тих підприємств, які встановлюють діапазони кількісних значень кожного критерію для того, щоб бригада могла вибирати ті з них, котрі найбільшою мірою відповідали б умовам

і завданням її роботи. Досвід багатьох підприємств підтверджує ефективність застосування таких критеріїв оцінки праці:

**а) підвищують величину КТУ:**

– збільшення індивідуального середньодосягнутого виробітку, прийнятого в розрахунку завдання бригади — 0,1—0,4;

– надання допомоги членам бригади в запобіганні дефектів, браку, неполадок — 0,03—0,05 (за кожний випадок);

– висока якість виконання операцій і робіт, яка забезпечує підвищення якості бригадної продукції і розмір бригадної премії — 0,05—0,15;

– суміщення професій та виконуваних функцій — 0,1—0,2;

– виявлення ініціативи щодо удосконалення трудових операцій і робочого місця, механізації праці, в результаті яких підвищилася продуктивність праці і скоротилися строки виконання завдання — 0,2–0,4.

**б) знижують величину КТУ;**

– зниження середнього рівня виконання норм виробітку порівняно з базисним періодом — 0,11—0,4;

– погіршення якісних показників порівняно з базисним періодом — 0,05—0,2;

– запізнення на роботу або передчасне її залишення — 0,1—0,15 (за кожний випадок);

– невиконання розпоряджень бригадира та інші порушення, які негативно впливають на результати колективної праці і виконання виробничих завдань — 0,05—0,1 (за кожний випадок);

– допущення браку з вини робітника — 0,2—0,25;

– недостатня кваліфікація і відсутність професійних навичок, низька інтенсивність праці, яка виражається у відставанні від загального темпу бригади — 0,25—0,3;

– порушення правил техніки безпеки, пожежної безпеки — 0,05—0,1;

– несвоєчасне усунення дефектів, виявлених у процесі роботи, відмова від виконання робіт за суміжними професіями (за наявності прав на виконання цих робіт) — 0,1—0,15;

– порушення правил експлуатації і незадовільний догляд за устаткуванням, незабезпечення чистоти і порядку на робочому місці та ін. — 0,05—0,1 (за кожний випадок).

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

розрахований на основі міжгалузевих, галузевих та інших прогресивних нормативів.

Розрахунок заробітку члена бригади з застосуванням КТУ проводиться в такій послідовності:

- визначають тарифний заробіток кожного члена бригади — множенням погодинної (денної) тарифної ставки кожного робітника на відпрацьовану ним кількість годин (днів);

- знаходять суму відрядного приробітку бригади — із загального заробітку віднімається сума тарифної заробітної плати;

- визначають суму заробітку бригади, яка підлягає розподілу за допомогою КТУ (відрядний приробіток, усі види премій, доплат та інших видів колективної оплати).

Розподіл заробітку за допомогою КТУ може проводитись різними методами.

*Перший метод* використовується тоді, коли у бригадах розряди робітників і відпрацьований ними час неоднакові.

Розподіл бригадного заробітку приводиться в такій послідовності:

- визначають тарифну заробітну плату кожного члена бригади множенням погодинної тарифної ставки кожного робітника на кількість відпрацьованих ним годин:

$$C_{\text{дод.з}}^i = \dot{O}_{\text{а.д.з}};$$

- розраховують тарифну заробітну плату з урахуванням КТУ множенням тарифної заробітної плати кожного працівника на величину встановленого йому КТУ:

$$C_{\text{дод.ЕДО}}^i = C_{\text{дод.з}}^i \cdot \hat{E} \dot{O}_z,$$

- визначають суму заробітної плати всіх членів бригади з урахуванням КТУ ( $\sum 3P_{\text{мар.КТУ}_i}$ );

- розраховують відрядний приробіток і премії ( $3_{\text{від.пр}}$ ), які припадають на одиницю суми заробітної плати всіх робітників з урахуванням КТУ:

$$C_{\text{дод.ЕДО}}^{\text{а.д.з}} = \frac{C_{\text{а.д.з}}}{\sum C_{\text{дод.ЕДО}}^i};$$

- визначають відрядний приробіток і премію, які нараховуються кожному робітникові, множенням його величини на

одиницю суми заробітної плати всіх робітників з урахуванням КТУ на розрахункову тарифну заробітну плату з урахуванням КТУ кожного робітника:

$$C_{\text{заг.}}^{\text{заг.}} = C_{\text{тариф.}}^{\text{заг.}} \cdot C_{\text{КТУ}}^{\text{заг.}};$$

– знаходять заробітну плату кожного робітника з нарахованим йому відрядним приробітком і премією:

$$C_{\text{з}} = C_{\text{тариф.}}^{\text{з}} + C_{\text{заг.}}^{\text{з}}.$$

*Другий метод* використовується тоді, коли бригади укомплектовані робітниками одного розряду, однак фактично вони відпрацювали різний час.

Розподіл бригадного заробітку проводиться в такій послідовності;

– знаходять суму відрядного приробітку, якій припадає на один годино-коефіцієнт трудової участі:

$$C_{\text{1а-}}^{\text{заг.}} = \frac{C_{\text{заг.}}^{\text{заг.}}}{\sum \tilde{A} - \hat{E}00};$$

– визначають відрядний приробіток і премії, які нараховуються кожному робітникові, множенням відрядного приробітку, якій припадає на один годино-коефіцієнт трудової участі, на кількість КТУ – годин кожного робітника:

$$C_{\text{заг.}}^{\text{заг.}} = C_{\text{1а-}}^{\text{заг.}} \sum \tilde{A} - \hat{E}00.$$

**Преміювання.** В системі заробітної плати премії виконують функції забезпечення заінтересованості працівників у результатах праці. Формування ефективно діючої преміальної системи залежить від обґрунтування та визначення її показників, умов і розмірів преміювання, джерел виплати премій, періодичності преміювання, категорій персоналу, яким виплачують премії, порядку їх виплати.

На підприємствах залежно від конкретних виробничих і організаційно-технічних умов розробляється щорічне преміальне положення, яке погоджується з профспілковим комітетом і включається до колективного договору як додаток.

**Основні показники** мають відбивати важливі напрями виробничої діяльності підприємства і його підрозділів і впливати на ефективність і якість роботи, кінцеві результати виробництва. У разі

їх перевиконання розмір премії збільшується, а невиконання — не виплачується взагалі.

З метою стимулювання певних досягнень колективів або окремих працівників установлюються додаткові показники, невиконання яких супроводжується зниженням розміру премії.

Поряд з показниками (основними і додатковими) для багатьох категорій працівників установлюються основні і 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 знижується до 50%

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

Показниками і умовами преміювання робітників, бригад, цехів і дільниць є:

- виконання і перевиконання особистих (бригадних) планів, нормованих завдань, технічно обґрунтованих норм;
- підвищення продуктивності праці, зниження трудомісткості продукції;
- підвищення якості продукції та і конкурентоспроможності;
- бездефектне виготовлення продукції, економія пального, енергії, сировини, матеріалів.

Суттєві відмінності має преміювання професіоналів, фахівців і технічних службовців. Преміювання професіоналів, фахівців основних виробничих підрозділів (цехів, дільниць) здійснюється за ті показники, що характеризують діяльність цих підрозділів незалежно від загальних підсумків роботи підприємства в цілому. Такими показниками можуть бути підвищення продуктивності праці, зниження собівартості продукції, підвищення її якості, поліпшення використання устаткування в конкретному виробничому підрозділі, тобто досягнення конкретних кінцевих результатів.

Преміювання професіоналів, фахівців допоміжних цехів і дільниць здійснюється за показниками, що характеризують діяльність відповідних підрозділів з урахуванням загальних підсумків роботи підприємства в цілому.

Для визначення розміру премії цієї категорії працівників на підприємствах застосовують коефіцієнт якості праці за умови виконання установлених планових завдань.

Загальний коефіцієнт якості праці визначається як сума величин, установлених за виконання окремих показників. З урахуванням їхньої

важливості ці показники оцінюються різними частками одиниці (сумарної величини). Загальний коефіцієнт якості визначається за формулою:

$$K_{\text{я}} = \sum_i^n P, \text{ або } K_{\text{я}} = P_1 + P_2 + \dots + P_n,$$

де  $P_1, P_2, \dots, P_n$  — величина (частка) кожного показника в загальному розмірі премії, нарахованої за виконання основних показників і умов преміювання, коригується на досягнутий рівень коефіцієнта якості підрозділу (працівника).

Великого значення для стимулювання праці персоналу набуває його участь у прибутках, тобто розподіл певної частини прибутку підприємства, організації між працівниками. Такий розподіл може здійснюватися у формі грошових виплат або у формі розповсюдження між працівниками акцій підприємства. Як свідчить зарубіжний досвід, частка працівників у прибутках визначається за результатами загальної діяльності підприємства або на основі відносин власності.

### **11.11 Участь працівників у прибутку**

Система участі у прибутках полягає у розподілі певної частки прибутку між працівниками підприємства.

Системи участі у прибутках диференціюються залежно від показників та засобів мотивації (рис. 11.5.).

**Система оцінки заслуг** – передбачає оцінювання зусиль і поведінки працівника за низкою чинників. Для кожного чинника визначається система балів, а для розрахунків оцінки встановлюються відповідні норми. Періодично розраховується показник ефективності діяльності працівника. Підсумкові результати показують відповідний рівень додаткової зарплати.

**Система стимулювання конкретних обсягів продукції** застосовується в тих структурах, які мають завершений виробничий цикл. Такі структури мають власний бюджет, що є пропорційним обсягу продажу продукції. Персонал відчуває прямий зв'язок між ефективністю праці та успіхом підприємства, тобто його процвітанням та прибутковістю.

**Система розподілу прибутку**, зумовленого зростанням продуктивності праці, проектується у такий спосіб, щоб зменшити питомі витрати через заохочення до більш високої результативності праці без підвищення постійних витрат. Ця система базується на визначенні “загального коефіцієнта”, який обчислюється як

співвідношення сукупних витрат та обсягу продукції. Це співвідношення береться за базовий коефіцієнт. Використовуючи цей коефіцієнт і враховуючи обсяг продукції знаходять допустимі витрати на робочу силу. Потім ці витрати порівнюють з фактичною зарплатою.

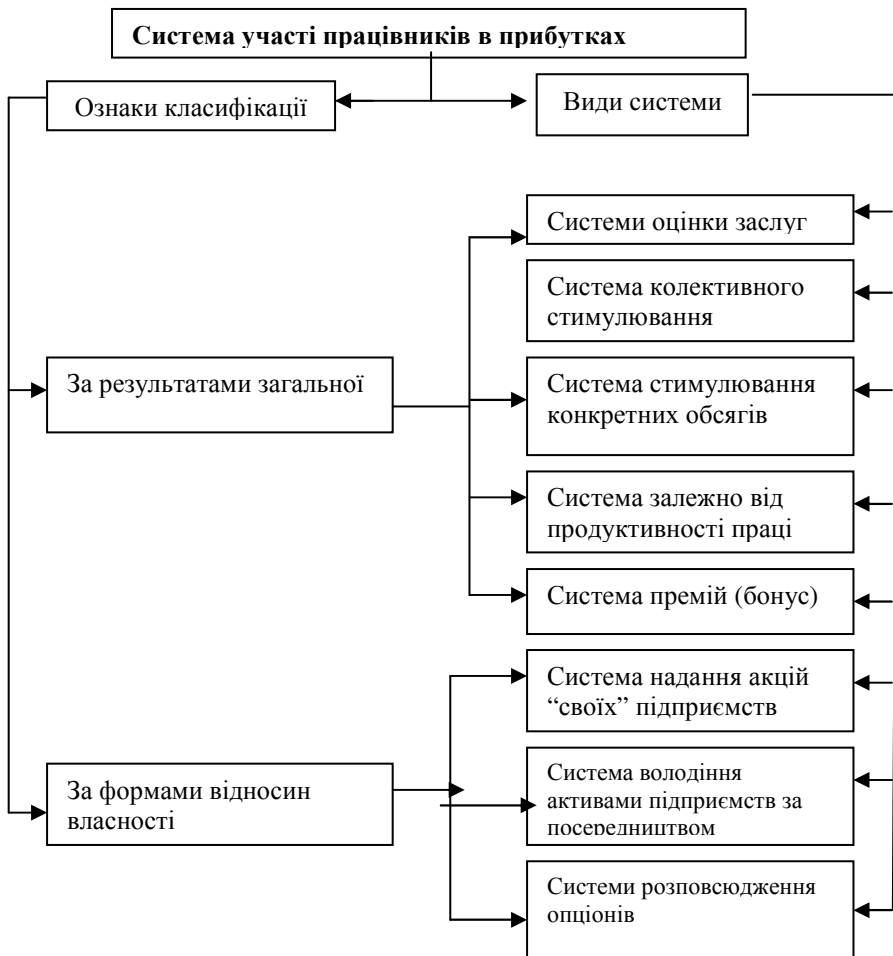


Рис. 11.5. Класифікація систем участі працівників у прибутках

**Система преміальних виплат** базується на тому, що розмір премії узгоджується з конкретними досягненнями підприємства, тобто внеском кожного працівника в загальну справу. Така система поширена в Японії. Окрім щомісячних премій працівник отримує двічі на рік (може і більше) так званий бонус.



**Система колективного стимулювання** використовується тоді, коли заохочення працівників через їхню участь у прибуток є можливим тільки на груповій основі.

Більш стійка зацікавленість працівників виникає у діяльності підприємств, особливо коли відбувається участь у прибутках через власність. Вона реалізується через здебільшого надання працівникам акцій “своїх” підприємств.

Організація системи винагородження персоналу має спиратись на прогнозований стиль управління, що передбачає створення гнучких структур, методів мотивації відповідно до розвитку технічних, економічних і соціальних процесів у суспільстві в цілому та на кожному підприємстві зокрема.

### **Запитання і завдання для самоперевірки**

1. Охарактеризуйте заробітну плату як економічну категорію. У чому полягає складність економічного змісту заробітної плати?
2. Які функції виконує заробітна плата в ринковій економіці?
3. Що таке мінімальна заробітна плата?
4. Які основні принципи організації заробітної плати?
5. Назвіть основні елементи організації праці.
6. У чому полягає державне регулювання оплати праці працівників?
7. Як визначається розмір мінімальної заробітної плати?
8. Охарактеризуйте сутність генеральних, галузевих, регіональних тарифних угод.
9. У чому полягає сутність тарифної угоди на виробничому рівні?
10. Розкрийте сутність тарифної системи.
11. Які основні елементи тарифної системи?
12. Для чого використовується Довідник кваліфікаційних характеристик професій працівників?
13. За якими розділами даються характеристики кожного розряду певної професії?
14. Охарактеризуйте методи оцінювання складності праці.
15. Сутність тарифної сітки. З якою метою на підприємстві зіставляють середній розряд робітників і робіт?
16. Що визначає тарифна ставка? Чому питома вага тарифної частини заробітку має бути максимальною?
17. Як установлюється посадовий оклад керівників, професіоналів, фахівців та технічних службовців?
18. Які застосовуються доплати й надбавки?

## 12. ПЛАНУВАННЯ ПРАЦІ

- 12.1. Сутність і значення планування праці. Система трудових показників
- 12.2. Планування чисельності працівників
- 12.3. Планування продуктивності праці
- 12.4. Планування фонду заробітної плати

### **12.1. Сутність і значення планування праці. Система трудових показників**

Найважливішими завданнями планування праці є забезпечення повної зайнятості та високої продуктивності праці, створення сприятливих умов для роботи персоналу і підвищення рідкості оплати праці, досягнення високої якості трудового життя працівників. План з праці та заробітної плати є важливим розділом стратегічного плану та всієї сукупності планових документів підприємства. Він складається з плану підвищення продуктивності праці; плану по фонду оплати праці; плану з організації праці; плану чисельності працівників і т. ін. До основних трудових показників планування праці відносять такі: продуктивність праці, чисельність працівників, фонд заробітної плати та середня заробітна плата.

За об'єктами планових рішень, інтервалами планування та іншими аспектами діяльності конкретного підприємства можна виділити такі види планів: стратегічний план, довгостроковий план, середньостроковий план, поточне планування, оперативне планування, інвестиційні проекти (плани капіталовкладень), бізнес-плани.

Бізнес-план — це план-програма з потрібними економічними обґрунтуваннями. Його розробка та представлення є початковим етапом підприємницької діяльності, базою визначення доцільності зпочаткування певної справи чи укладання окремої угоди, основою розрахунку очікуваних результатів діяльності. В розділі "Організаційний план" бізнес-плану подають короткі довідки про наявних співробітників, відомості щодо їх кваліфікації, досвіду роботи, доцільність їх подальшого використання, а також потреба в наборі нових співробітників визначеної кваліфікації тощо.

У плануванні трудових показників на підприємстві широко використовуються загальні методи планування, а також ті, які характерні для розробки планів певної групи трудових показників, зокрема, з продуктивності праці, чисельності працівників та

заробітної плати. Найпоширенішим методом планування показника підвищення продуктивності праці є планування її за факторами зростання. Планування чисельності персоналу передбачає її розрахунок на основі повної трудомісткості, тобто розрахунок чисельності необхідної кількості працівників усіх категорій і різних спеціальностей, здатних виконати весь обсяг робіт виробничої програми. Методи планування фонду заробітної плати поділяються на укрупнені та детальні. Укрупнені методи ґрунтуються на врахуванні динаміки чисельності працівників та середньої заробітної плати, а також на основі кількісно виявлених нормативних величин. Методи детального планування фонду заробітної плати застосовуються для розрахунку фонду заробітної плати на черговий плановий рік з поквартальною розбивкою та із зазначенням конкретних заходів зі зменшення витрат на заробітну плату на одиницю продукції.

Планування соціального розвитку колективу (соціальне планування) є системою методів планомірного управління розвитком трудового колективу підприємства, цілеспрямованого регулювання соціальних процесів та прогресивного розвитку соціально-трудових відносин на рівні підприємства. Мета цього планування — підвищення ефективності діяльності підприємства за рахунок соціальних чинників, створення умов для повнішого задоволення потреб працівників та для розвитку членів колективу.

**Система трудових показників** – це сукупність кількісних та якісних вимірювачів, степінь ефективності застосування живої праці в процесі виробництва.

У системі планування підприємства особливе місце займає планування трудових показників.

Трудові показники розраховуються у п'яти розділах поточного плану: основні показники, план підвищення ефективності виробництва, планові техніко – економічні норми та нормативи, план по труду і кадрам та план по фондам економічного стимулювання.

У процесі економічного та соціального розвитку підприємства особливе місце належить плану з наукової організації праці. Він є складовою частиною плану підвищення ефективності виробництва.

Основними задачами планування трудових показників є:

- забезпечення неухильного підвищення продуктивності праці та перевищення її росту над темпами росту середньо заробітної плати;
- забезпечення ефективності використання праці та економії фонду заробітної плати;

- дотримання правильних співвідношень у заробітній платні окремих категорій працівників у відповідності з кількістю та якістю праці;

- посилення матеріальної зацікавленості кожного працівника і колективу в цілому в кінцевих результатах, виробничо – фінансової діяльності підприємства;

- забезпечення потреби у кадрах необхідної кваліфікації та підвищення кваліфікації персоналу підприємства;

- визначення оптимального співвідношення в чисельності персоналу по функціям виробництва, обслуговування та управління.

План підвищення продуктивності праці, кадрів та заробітної плати розробляється на основі проектів основних напрямків економічного та соціального розвитку України на перспективу, перспективних планів розвитку підприємства.

Основою розробки системи планових трудових показників є: виробнича програма, план підвищення ефективності виробництва, норм і нормативів витрат праці і заробітної плати.

Розробці системи планових трудових показників на підприємстві повинен передувати їх детальний аналіз праці, науково обгрунтованих норм і нормативів з праці та скороченню втрат робочого часу. в процесі якого визначаються заходи з економії живої праці, кращому використанню робочої сили на основі впровадження раціональних форм організації та стимулювання праці, науково обгрунтованих норм та нормативів з праці та скороченню втрат робочого часу.

## **12.2. Планування чисельності працівників**

Основна задача планування чисельності персоналу є визначення його мінімальної чисельності, яка необхідна для безперервного виробничого процесу. Основою планування персоналу є плани економічного і соціального розвитку колективів підприємства.

При укрупнених розрахунках загальна потреба підприємства в кадрах ( $Ч_{заг}^{пл}$ ) визначається:

$$Ч_{заг}^{пл} = Ч^{баз} \left( \frac{I_Q}{I_{пл}} \right) ,$$

де  $Ч^{баз}$  – середньооблікова чисельність працюючих у базисному періоді, осіб;

$I_Q$  – індекс зростання обсягу виробництва у плановому періоді;

$I_{\text{пл}}$  – індекс зростання продуктивності праці.

### **Планування чисельності основних робітників**

Для визначення потрібної чисельності робітників, їх професійного і кваліфікаційного складу вихідними даними є виробнича програма, норми виробітку і часу, заплановане підвищення продуктивності праці, структура робіт

В залежності від специфіки виробництва використовують такі методи планування чисельності основних робітників:

- за трудомісткістю виробничої програми;
- за нормами виробітку;
- за нормами обслуговування.

Планування чисельності основних робітників за трудомісткістю виробничої програми

Чисельність основних робітників-відрядників визначається за трудомісткістю робіт. Вихідними даними є трудомісткість виробничої програми і річний фонд робочого часу одного середньо облікового робітника в плановому періоді.

### **Баланс робочого часу одного середньо облікового робітника**

В плані з праці плановий баланс робочого часу розраховується за окремими елементами. Приклад форми балансу робочого часу наведені у табл. 12.1.

Складання планового балансу робочого часу включає:

- розрахунок реального фонду робочого часу в днях (явочного часу);
- визначення середньої тривалості робочого часу;
- визначення планового реального або ефективного фонду робочого часу.

Розрахунок реального фонду робочого часу в днях в плановому періоді починається з визначення календарного і номінального фондів робочого часу.

**Календарний** фонд робочого часу – це кількість календарних днів у плановому році (у році 365 або 366 днів, у кварталі – 90, 91 і 92 дня і так далі).

**Номінальний** фонд робочого часу – це календарна кількість днів у плановому році з відрахуванням вихідних і святкових днів.

**В перервних** (періодичних) виробництвах номінальний фонд робочого часу визначається шляхом відрахування кількості вихідних і святкових днів із календарного фонду робочого часу.

**В безперервних виробництвах при розрахунку номінального фонду робочого часу із календарного фонду робочого часу виключаються невиходи за графіком змінності.**

**Плановий реальний фонд робочого часу** – це різниця між номінальним фондом робочого часу і кількістю плануючих невиходів.

Таблиця 12.1

Баланс робочого часу одного середньооблікового робітника (при п'ятиденному робочому тижні)

Показники	Один. вимір-я	Звітний рік	Плановий рік
1. Календарний фонд робочого часу	дні	365	365
Святкові дні і дні релігійних свят	дні	11	10
Вихідні дні (субота, неділя)	дні	104	104
2. Номінальний фонд робочого часу	дні	250	251
Невиходи на роботу:			
– чергові та додаткові відпустки	дні	24	24.3
– відпустки в зв'язку з навчанням	дні	1.9	2.3
– відпустки у зв'язку з вагітністю і пологами	дні	2.2	2.4
– невиходи через хворобу	дні	8.2	7.4
– виконання державних і громадських обов'язків	дні	1.6	1.6
– невиходи з дозволу адміністрації	дні	0.6	-
– цілодобові прогули	дні	0.4	-
– цілодобові простой	дні	0.3	-
Разом невиходів	дні	39.2	38.0
3. Реальний фонд робочого часу в днях	дні	210.8	213
4. Середня номінальна тривалість робочого дня	годин	7.95	7.97
Перерви у роботі, які надаються жінкам-матерям на годування дітей		0.02	0.026
внутрішньо змінні простой	годин	0.15	-
5. Фактична тривалість робочого дня	годин	7.78	7.94
6. Реальний (ефективний) фонд часу одного робітника в рік	годин	1640	1690

До плануючих невиходів відносяться невиходи на роботу у зв'язку з черговими і додатковими відпустками, додатковими відпустками для учнів, відпустками у зв'язку з вагітністю і пологами, у зв'язку з хворобою, а також у зв'язку з виконанням службових і державних обов'язків.

Тривалість чергових і додаткових відпусків планується згідно з діючим законодавством на основі показників кількості працівників за категоріями і тривалості відпустки окремих груп.

Середня тривалість додаткових відпусток учням визначається як середня арифметична величина.

Відпустки у зв'язку з вагітністю і пологами плануються на основі звітних даних базисного періоду і планової зміни частки жінок у загальній чисельності всього персоналу.

Неявки, пов'язані з виконанням державних і громадських обов'язків, плануються на рівні їх відсотка у загальному номінальному фонді робочого часу у звітному році.

Невиходи через хворобу в плановому балансі визначаються на підставі звітних даних з урахуванням поліпшення санітарно-виробничої гігієни, медичного обслуговування працюючих, впровадження заходів з техніки безпеки і охорони праці, а також поліпшення культурно-побутових та житлових умов і зниження завдяки цьому хвороб.

Загальна кількість невиходів в періоді, що планується визначається підсумовуванням регламентованих законом невиходів.

У звітному балансі, щоб установити фактичну кількість робочих днів у році до перелічених вирахувань необхідно додати також втрати часу, з дозволу адміністрації, цілодобові прогули і цілодобові простої.

Середня номінальна тривалість робочого дня розраховується на основі даних про кількість або питому вагу робітників, які мають різну тривалість робочої зміни встановленої у відповідності з діючим законодавством про робочий час.

При цьому враховується, що середня тривалість робочого часу у передсвяткові дні зменшується на 1 годину у робітників, у яких при шестиденному робочому тижні тривалість робочого дня складана сім годин.

Середня тривалість робочого дня ( $t_{\text{раб.дн}}^{\text{ср}}$ ) визначається:

$$t_{\text{раб.дн}}^{\text{ср}} = t_1 k_1 + t_2 k_2 - \frac{n_{\text{нв}}}{N_{\text{м}}} \hat{E}_1,$$

де  $t_1$ ,  $t_2$  – тривалість робочої зміни відповідно вісім і сім годин, год;

$K_1$ ,  $K_2$  – питома вага робітників, які мають тривалість робочої зміни за графіком відповідно вісім і сім годин, год;

$n_{\text{св}}$  – кількість днів, що чергуються зі святковими та не

робочими, в яких тривалість робочого дня (зміни) при 40-годинному робочому тижні зменшується на 1 годину, дн;

$N_{\text{ном}}$  – номінальна кількість робочих днів у році, дн.

На зменшення середньої тривалості робочого дня впливають встановлені законом перерви жінкам, які годують дітей. Розмір цих втрат у плані визначається на основі звітних даних минулого року, скоригованих на коефіцієнт зміни частки жінок у загальній чисельності персоналу, змін народжуваності.

У звітний баланс включаються втрати через внутрішньозмінні простой, які визначаються за «простійними» листками. Тривалість простой в балансі розраховується так: за простійними листками підсумовується кількість годин, одержана сума ділиться на середньооблікову кількість робітників.

Помноживши фактичну тривалість робочого дня за звітом і за планом, одержимо реальний (ефективний) робочий час на одного робітника в годинах.

Реальний (ефективний) фонд робочого часу на одного середньооблікового робітника визначається як добуток реального фонду робочого часу в днях на фактичну середню тривалість робочого дня у плановому періоді.

Розрахунок чисельності основних робітників – відрядників ( $\mathcal{C}_{\text{о.р. від}}^{\text{пл}}$ ) за трудомісткістю виконується за формулою:

$$\mathcal{C}_{\text{о.р. від}}^{\text{пл}} = T_{\text{пл}} / \Phi_{\text{пл}} K_{\text{в.н}} ,$$

де  $T_{\text{пл}}$  – планова трудомісткість виробничої програми нормо-год.;  $\Phi_{\text{пл}}$  – плановий реальний фонд робочого часу одного середньо облікового робітника, год.;  $K_{\text{в.н}}$  – плановий коефіцієнт виконання норм часу.

*Розрахунок за нормами виробітку*

Цей метод використовується при плануванні чисельності основних робітників на виробництво однорідної продукції, якщо обсяг виробництва обліковується і планується в натуральних показниках, а витрати праці, що нормуються, встановлюються у вигляді норм виробітку.

Планова чисельність основних робітників ( $\mathcal{C}_{\text{о.р.}}^{\text{пл}}$ ) розраховується:

$$\mathcal{C}_{\text{о.р.}}^{\text{пл}} = Q^{\text{пл}} / H_{\text{вир}} K_{\text{в.н}} \Phi_{\text{пл}}$$

де  $Q^{\text{пл}}$  – плановий обсяг робіт у натуральних одиницях виміру,



од;

$N_{\text{вир}}$  – планова годинна норма виробітку одного робітника.

Розрахунок за робочими місцями на основі норм обслуговування на агрегатних роботах

Метод використовується на апаратурних і агрегатних роботах для розрахунку чисельності основних робітників, зайнятих контролем і спостереженням за агрегатами. Чисельність основних робочих визначається за нормами обслуговування:

$$Ч_{\text{о.р.}}^{\text{пл}} = \frac{A Z}{N_0} K_{\text{сп}} ,$$

де  $A$  – кількість робочих агрегатів, одиниць устаткування, од;

$Z$  – кількість змін за добу;

$N_0$  – норма обслуговування на одного робітника, од.

$$N_0 = \Phi_{\text{пл}} / N_{\text{ч.о.}}$$

де  $\Phi_{\text{пл}}$  – плановий фонд робочого часу (за зміну, місяць), год;  
 $N_{\text{ч.о.}}$  – норма часу обслуговування, норма-год;

$K_{\text{сп}}$  – коефіцієнт приведення явочної чисельності до облікової (в перервних виробництвах визначається відношення номінального часу до явочного, в безперервних – відношенням календарного до явочного).

За нормами обслуговування чисельність основних робітників можливо також обчислити по іншому:

$$Ч_{\text{о.р.}}^{\text{пл}} = A Z K_{\text{сп}} N_a ,$$

де  $N_a$  – кількість основних робітників, які одночасно обслуговують один складний агрегат, чол.

**Чисельність льотного складу (ЛС)** авіакомпаній визначається на підставі надходжень нових типів повітряних суден (ПС), підвищення продуктивності польотів ПС, які експлуатуються, зміни структури парку ПС та поліпшення організації праці, впровадження наукової організації праці.

При визначенні потреби в льотному складі на плановий період окремо розраховується чисельність основних робітників (ЛС екіпажів – командири кораблів, пілоти, бортінженери, бортмеханіки, штурмани, бортпровідники та чисельність командно-льотного складу (командири льотних загинів, авіаескадрилій, інструктори-пілоти, інструктори-бортінженери та ін).

Потрібна чисельність робітників екіпажів на плановий період по кожному типу ПС ( $Ч_{ек}^{пл}$ ) визначається:

$$Ч_{ек}^{пл} = \frac{N_{ек}^{нор} \cdot Ч_{ек}^{нор} \cdot T_{год}^{екс}}{t_{ек}^{річ}}$$

де  $N_{ек}^{нор}$  - норматив екіпажів на одне ПС, ек.;

$Ч_{ек}^{нор}$  – нормативна чисельність та склад екіпажу за типами ПС з урахуванням умов роботи, чол;

$T_{год}^{екс}$  - плановий експлуатаційний наліт годин за типами ПС, год;

$t_{ек}^{річ}$  - плановий (нормативний) річний наліт годин на один екіпаж, год.

Планова чисельність бортпроводників визначається на основі нормативів кількості бортпроводників на одне ПС, складу бригад, планової норми льотного часу, кількості рейсів за планом з урахуванням типу ПС (класу обслуговування) типу повітряної лінії.

Планування чисельності керівників, спеціалістів, службовців

Для розрахунку чисельності спеціалістів застосовуються такі методи:

- за робочими місцями на основі нормативів чисельності за функціями управління;

- нормативів і норм часу (для конструкторів, технологів, проектувальників, креслярів та інших категорій працівників, які зайняті роботами, що постійно повторюються);

- нормативів і норм навантаження і обслуговування і керованості (для керівників, нормувальників, табельників та ін.);

- штатно-номенклатурний метод.

Нормативи навантаження й обслуговування можуть застосовуватися в галузях невиробничої сфери (наприклад, в охороні здоров'я, освіті, побутовому обслуговуванні та ін.).

Для розрахунку чисельності спеціалістів найчастіше використовують нормативний метод, який ґрунтується на застосуванні нормативів навантаження, обслуговування, керованості і чисельності спеціалістів.

Нормативи чисельності спеціалістів доцільно застосовувати на підприємствах галузей матеріального виробництва. Вони передбачають установлення залежності між кількісними і якісними

показниками діяльності кадрів спеціалістів і основними техніко-економічними показниками діяльності підприємства, такими як номенклатура або асортимент продукції, продуктивність праці, вартість основних виробничих фондів та ін.

За кожною функцією управління за допомогою методів математичної статистики визначається функціональна залежність виду:

$$H_{\text{чис}}^{\text{сп}} = K^a x^b \dots p^c,$$

де,  $H_{\text{чис}}^{\text{сп}}$  – норматив чисельності за даною функцією управління;

$K$  – постійний коефіцієнт, який визначає зв'язок нормативу з чисельним значенням факторів;  $x, y, \dots p$  – чисельні значення факторів;  $a, b, \dots c$  – показники ступеню при чисельних значеннях факторів.

Наприклад, для заводу будівельного скла нормативи чисельності за функціями управління визначаються за рівняннями:

#### **Організація праці і заробітної плат:**

$$H_{\text{чис}}^{\text{сп}} = 0,006997 P_{\text{п.п}}^{0,965},$$

де  $P_{\text{п.п}}$  – чисельність промислово-виробничого персоналу.

#### **Техніко-економічне планування:**

$$H_{\text{чис}}^{\text{си}} = 0,269 Q^{0,427} M^{0,302},$$

де,  $Q$  – вартість основних виробничих фондів;  $M$  – кількість робочих місць в основному виробництві.

Бухгалтерський облік і фінансова діяльність:

$$H_{\text{чис}}^{\text{си}} = 0,04856 P_{\text{п.п}}^{0,79} m^{0,064},$$

Де  $m$  – кількість найменувань основних і допоміжних матеріалів, які використовуються в виробництві основного продукту, покупних виробів і продукції, що випускається.

**Штатно-номенклатурний метод** ґрунтується на планових показниках розвитку виробництва, типових структурах і штатах, а також номенклатурах посад, що підлягають заміщенню спеціалістами з вищою і середньою спеціальною освітою. За допомогою цього методу можна визначити як кількісну потребу в спеціалістах на основі штатних розкладів, так і якісну — на основі типової номенклатури посад, що визначає рівень класифікації і профіль підготовки

спеціалістів.

Типова номенклатура посад розробляється на всіх рівнях управління — під підприємства до міністерства і є вихідною базою нормативів насиченості спеціалістами і потреби в них у розрізі спеціальностей.

Нормативний коефіцієнт насиченості в кожному плановому періоді розраховується відношенням нормативної чисельності спеціалістів до середньооблікової чисельності працівників.

Загальна потреба у спеціалістах ( $Ч_{сп}^{пот}$ ) визначається множенням нормативного коефіцієнта насиченості спеціалістами ( $Кн$ ) на планову чисельність працівників у даному році ( $Ч_{пл}$ ):

$$Ч_{сп}^{пот} = Кн \times Ч_{пл}.$$

Основна задача планування чисельності персоналу є визначення його мінімальної чисельності, яка необхідна для безперервного виробничого процесу.

При укрупнених розрахунках загальна потреба підприємства в кадрах ( $Ч_{заг}^{пл}$ ) визначається:

$$ч_{заг}^{пл} = ч_{баз} \left( \frac{I_0}{I_{пл}} \right),$$

де  $ч_{баз}$  – середньооблікова чисельність працюючих у базисному періоді, чол;  $I_0$  – індекс зростання обсягу виробництва у плановому періоді;  $I_{пл}$  – індекс зростання продуктивності праці.

### **12.3. Планування продуктивності продуктивності праці**

Метою планування зростання продуктивності є:

- розрахунок основних техніко – економічних показників виробничо-господарської діяльності підприємства на стадії підготовки і порівняння варіантів проекту плану;
- найповніший облік ефективності впровадження заходів плану технічного й організаційного розвитку виробництва;
- визначення ролі й завдань окремих служб, відділів та інших виробничих підрозділів у підвищенні продуктивності праці;
- аналіз динаміки зростання продуктивності праці.

Найпоширенішим методом планування показника підвищення продуктивності праці є планування за факторами її зростання.

### Методика планування підвищення продуктивності праці за факторами її зростання:

а) розраховується вихідна (умовна) чисельність працюючих на основі показників базового виробітку і запланованого обсягу виробництва:

$$Ч_{вих} = \frac{Q_{пл}}{B_{баз}},$$

де  $Ч_{вих}$  – вихідна (умовна) чисельність працівників, чол.;

$Q_{пл}$  – обсяг продукції у плановому періоді;

$B_{баз}$  – виробіток продукції у базисному періоді;

б) розраховується відносна економія чисельності працівників за окремими факторами ( $E_i$ ) і загальна економія чисельності працівників ( $E_{заг}$ ) за рахунок усіх факторів:

$$E_{заг} = \sum_{i=1}^n E_i \quad ;$$

в) визначається планова (розрахункова) чисельність працівників:

$$Ч_{пл} = Ч_{вих} - E_{заг};$$

г) розраховується величина зростання продуктивності праці в цілому за рахунок впливу усіх факторів ( $\Delta ПП$ ):

$$\Delta ПП = \frac{E_{заг}}{Ч_{пл}} 100 \quad ;$$

д) розраховується величина зростання продуктивності праці за рахунок впливу окремого фактору ( $\Delta ПП_i$ ):

$$\Delta ПП_i = \frac{E_i}{Ч_{пл}} 100;$$

е) розраховується приріст обсягів продукції в результаті зростання продуктивності праці:

$$\Delta Q_{пл} = \left(1 - \frac{\Delta Ч}{\Delta Q}\right) 100,$$

де  $\Delta Q_{пл}$  – частка приросту продукції за рахунок зростання продуктивності праці, %;

$\Delta Ч, \Delta Q$  – відповідно приріст чисельності працюючих і обсягу продукції, %.

### **Методи розрахунку впливу окремих факторів на рівень продуктивності праці**

На всіх рівнях народного господарства застосовується єдина класифікація факторів зростання продуктивності праці.

1. Підвищення технічного рівня виробництва.
2. Удосконалення управління, організації виробництва та праці.
3. Зміна обсягу і структури виробництва (робіт, перевезень на транспорті).

4. Галузеві фактори.

Визначення приросту продуктивності праці за рахунок впливу окремих факторів

1. Підвищення технічного рівня виробництва:

– підвищення продуктивності польотів експлуатованих повітряних суден (ПС):

$$E_{\text{пн}} = \left( \frac{W_{\text{екс}}}{\Pi_{\text{пс1}}} - \frac{W_{\text{екс}}}{\Pi_{\text{пс2}}} \right) \left( \frac{Ч_{\text{ек1}}}{t_{\text{ек1}}} + \frac{T_{\text{то1}}}{t_{\text{еф}}} \right) ,$$

де  $E_{\text{пн}}$  – відносна економія чисельності льотного складу, чол.;  $W_{\text{екс}}$  – обсяг робіт, який необхідно виконати на ПС даного типу, ткм;

$\Pi_{\text{пс1}}, \Pi_{\text{пс2}}$  – продуктивність польотів ПС відповідно у базисному і плановому періоді, ткм/год;

$Ч_{\text{ек1}}$  – середньооблікова чисельність екіпажу у базисному періоді осіб;

$t_{\text{ек1}}$  – середньорічний наліт годин на екіпаж у базисному періоді, год;  $T_{\text{то1}}$  – трудомісткість технічного обслуговування в розрахунку на одну льотну годину, людино-годин/л.год.;

$t_{\text{еф}}$  – річний ефективний (реальний) фонд часу одного працівника; зайнятого на технічному обслуговуванні ПС, год.

– впровадження більш продуктивних ПС:

$$E_{\text{нов}} = \left( \frac{W_{\text{екс}}}{\Pi_{\text{пс1}} t_{\text{ек1}}} Ч_{\text{ек1}} + \frac{W_{\text{екс}} T_{\text{то1}}}{\Pi_{\text{пс1}} t_{\text{еф}}} \right) - \left( \frac{W_{\text{екс}}}{\Pi_{\text{пс2}} t_{\text{ек2}}} Ч_{\text{ек2}} + \frac{W_{\text{екс}} T_{\text{то2}}}{\Pi_{\text{пс2}} t_{\text{еф}}} \right) ,$$

де  $\Pi_{\text{пс1}}, \Pi_{\text{пс2}}$  – продуктивність польотів відповідно експлуатованого і нового ПС, ткм/год;

$t_{\text{ек1}}, t_{\text{ек2}}$  – середньо-річний наліт годин на екіпаж відповідно експлуатованого і нового ПС, год;

$Ч_{ек1}$ ,  $Ч_{ек2}$  – середньо-облікова чисельність екіпажу відповідно експлуатованого і нового ПС, чол;

$T_{то1}$ ,  $T_{то2}$  – трудомісткість технічного обслуговування в розрахунку на одну льотну годину, людино-годин/л.год.;

– впровадження нової техніки, технології, модернізації обладнання:

$$E_{нов.тех} = \frac{(t_2 - t_1) Y_{р.н.}}{t_2} \frac{Ч_{вих}}{100},$$

де  $E_{нов.тех}$  – відносна економія чисельності працівників за рахунок впровадження нової техніки, технології, модернізації обладнання, осіб.;

$t_1$  і  $t_2$  – трудомісткість виготовлення одиниці продукції на діючому та модернізованому обладнанні (або за старою та новою технологіями), год/од.;

$Y_{р.н}$  – питома вага робітників, що зайняті на цьому обладнанні (користуються технологією) у загальній чисельності працівників у базовому періоді, %;

$Ч_{вих}$  – вихідна (умовна) чисельність працюючих, розрахована на запланований обсяг виробництва за виробітком базисного року, осіб.;

– підвищення кваліфікації робітників (при незмінних нормах виробітку і інших незмінних умовах):

$$E_{кв} = \frac{Ч_{вих} Y_{н.в} P_{н.в}}{100 \cdot 100},$$

де  $E_{кв}$  – відносна економія чисельності працівників за рахунок підвищення кваліфікації, осіб.;

$Y_{н.в}$  – частка робітників, які підвищили рівень виконання норм виробітку (часу), у загальній чисельності промислово-виробничого персоналу, %;

$P_{н.в}$  – планове підвищення рівня виконання норм виробітку, %.

$$P_{н.в} = \frac{P_{н.в2} - P_{н.в1}}{P_{н.в1}} 100,$$

де  $P_{н.в1}$ ,  $P_{н.в2}$  – рівень виконання норм виробітку (часу) відповідно до і після підвищення кваліфікації, %.

2. Удосконалення управління, організації виробництва та праці:

– зниження трудомісткості продукції:

$$E_{mp} = \frac{(t_1 - t_2)W}{t_{ef} K_{нор}}$$

де  $E_{тр}$  – відносна економія чисельності працівників за рахунок зниження трудомісткості продукції (робіт), осіб;

$W$  – обсяг продукції (робіт) після впровадження заходів, один;

$K_{нор}$  – коефіцієнт виконання норм в базисному році;

– поліпшення використання робочого часу за рахунок скорочення цілодобових і внутрішньозмінних витрат:

$$E_{вт} = \frac{(B_{б} - B_{пл}) \mathcal{U}_{вих} \mathcal{U}_{ч.р.}}{(100 - B_{пл}) 100},$$

де  $E_{вт}$  – відносна економія чисельності працівників за рахунок поліпшення використання робочого часу, чол;

$B_{б}$ ,  $B_{пл}$  – відповідно втрати робочого часу в базисному , плановому періоді, %;

$\mathcal{U}_{ч.р.}$  – частка робітників у загальній чисельності промислово-виробничого персоналу, %;

– зміна фонду робочого часу в результаті скорочення непродуктивних витрат:

$$E_{непр.вт} = \left( \frac{\Phi_{пл}}{\Phi_{баз}} - 1 \right) \mathcal{U}_{вих},$$

де  $E_{непр.вт}$  – відносна економія чисельності працівників за рахунок скорочення непродуктивних витрат, осіб;

$\Phi_{пл}$ ,  $\Phi_{баз}$  – фонд робочого часу одного середньооблікового працівника (робітника) відповідно у плановому і базисному періоді, год;

– спеціалізація виробництва і збільшення обсягу кооперованих поставок:

$$E_{кооп} = \left( 1 - \frac{100 - \Pi_{пл}}{100 - \Pi_{баз}} \right) \mathcal{U}_{вих},$$

де  $E_{кооп}$  – відносна економія чисельності працівників завдяки спеціалізації виробництва і збільшенню обсягу кооперованих поставок, осіб;



$P_{пл}$ ,  $P_{баз}$  – частка кооперованих поставок відповідно у плановому і базисному періоді, %.

3. Зміна обсягу і структури робіт  
– зміна обсягу перевезень:

$$E_w = \mathcal{C}_{баз} K_w - (\mathcal{C}_{зав.баз} K_w + \mathcal{C}_{нез.баз} K_{нез}),$$

де  $E_w$  – відносна економія чисельності за рахунок росту і обсягу перевезень, осіб.;

$\mathcal{C}_{баз}$  – чисельність працюючих у базисному періоді, осіб.;

$K_w$  – коефіцієнт зростання обсягу перевезень у плановому періоді;

$\mathcal{C}_{зав.баз}$ ,  $\mathcal{C}_{нез.баз}$  – відповідно чисельність працівників у базисному періоді, яка залежить і не залежить від обсягу перевезень, осіб.;

$K_{нез}$  – коефіцієнт зміни чисельності працівників, яка не залежить від обсягу робіт;

- зміна дальності перевезень

$$E_L = \mathcal{C}_{баз} K_L - (\mathcal{C}_{баз} K_L^{зав} K_L + \mathcal{C}_{баз} K_L^{нез}),$$

де  $E_L$  – відносна економія чисельності за рахунок зміни дальності перевезень, чол.;

$K_L$  – коефіцієнт зміни дальності;

$K_L^{зав}$ ,  $K_L^{нез}$  – відповідно фонду заробітної плати питома вага чисельності працівників, яка залежить і не залежить від дальності перевезень.

## 12.4. Планування фонду заробітної плати

### Методи планування фонду заробітної плати:

– використовується планова чисельність працівників і їх середня заробітна плата;

– нормативний;

– на основі моделі формування витрат з заробітної плати;

– прямий розрахунок, використовує чисельність працівників за категоріями, діючу систему оплати їх праці і відповідні виробничі показники.

На основі планової чисельності працівників і їх середньої заробітної плати плановий фонд заробітної плати (ФЗП<sup>пл</sup>) визначається:

$$\Phi ЗП^{пл} = Ч^{пл} \cdot ЗП^{пл}$$

де  $Ч^{пл}$  – планова середньооблікова чисельність працівників осіб;  
 $ЗП^{пл}$  – середня заробітна плата одного працівника за планом, грн.

Планова величина середньої заробітної плати, чисельності робітників визначається на основі аналізу даних у попередніх періодах з застосуванням методів експертних оцінок, математичної статистики. Приріст середньої заробітної плати до рівня базисного періоду визначається з урахуванням випереджаючого росту продуктивності праці.

Для забезпечення цього встановлюється плановий відсоток зростання середньої заробітної плати на один відсоток зростання продуктивності праці, який повинен бути меншим одиниці.

Суть нормативного методу зводиться до того, що при визначенні планового фонду оплати праці застосовується фонд оплати базового періоду з урахуванням фактичних фінансових можливостей підприємства та нормативу його приросту.

Регулювання розмірів фонду оплати праці на підприємстві здійснюється шляхом встановлення:

- анормативного співвідношення темпів приросту середньої заробітної плати та продуктивності праці;
- нормативного співвідношення темпів приросту фонду оплати праці і обсягів продукції, робіт, послуг.

Розміри коштів на оплату праці визначаються на основі нормативів приросту за кожну одиницю показника, прийнятого для оцінки діяльності підприємства, або за нормативами на одиницю продукції в натуральному виразі.

Приріст фонду оплати праці доцільно зв'язувати з показниками, які характеризують обсяги виробництва, якість продукції, зростання продуктивності праці, зниження витрат на одну гривню продукції.

Плановий фонд заробітної плати на основі нормативів його приросту обчислюється:

$$\Phi ЗП^{пл} = \Phi ЗП^{баз} \frac{(100 + N_1 E_1 + N_2 E_2 + N_3 E_3)}{100},$$

де  $\Phi ЗП^{баз}$  – фонд заробітної плати у базисному періоді, грн.;

$N_1, N_2, N_3$  - нормативи приросту фонду оплати праці відповідно за приріст обсягів виробництва, продуктивності праці та зниження витрат на одну гривню продукції;

$E_1$ ,  $E_2$ ,  $E_3$ - відповідно приріст обсягів виробництва, продуктивність праці, зниження витрат на одну гривню продукції.

При плануванні фонду заробітної плати використовують також рівневий норматив у тих випадках, коли структура продукції однорідна за своїм складом і має досить стійкий характер, що виключає можливість різкої зміни частки зарплатоємних видів продукції у загальному обсязі.

Плановий фонд заробітної плати на основі рівневого нормативу обчислюється:

$$\Phi ЗП^{ПЛ} = \Phi ЗП^{баз} N_{зп}^{ПЛ} W^{ПЛ} ,$$

де  $N_{зп}^{ПЛ}$  – плановий норматив фонду оплати праці на одиницю продукції (робіт) у натуральному виразі або на одиницю обсягу, прийнятого для обчислення продуктивності праці;

$W^{ПЛ}$  - обсяг виробництва.

Плановий норматив фонду оплати праці визначається:

$$N_{зп}^{ПЛ} = S_{зп}^{баз} \frac{100 + \Delta ЗП}{100 + \Delta ПП} ,$$

де  $S_{зп}^{баз}$  – витрати заробітної плати на одиницю продукції у базисному періоді, коп/од;

$\Delta ЗП$  - плановий приріст середньої заробітної плати, %;

$\Delta ПП$ - приріст продуктивності праці у плановому періоді, %.

Плановий приріст середньої заробітної плати визначається:

$$\Delta ЗП = K_{\Delta ЗП}^{\Delta ПП} \Delta ПП ,$$

де  $K_{\Delta ЗП}^{\Delta ПП}$  – планове співвідношення темпів зростання продуктивності праці і середньої заробітної плати.

Планове співвідношення темпів зростання продуктивності праці і середньої заробітної плати показує відносний приріст середньої заробітної плати на один відсоток підвищення продуктивності праці і визначається:

$$K_{\Delta ЗП}^{\Delta ПП} = \frac{\Delta ЗЗ}{\Delta ПП} ,$$

Сутність методу моделювання витрат з заробітної плати полягає в тому, що відповідно з діючою системою оплати праці певної категорії працівників встановлюється залежність витрат з заробітної плати цієї категорії від основних факторів.

Наприклад, витрати з заробітної плати льотного складу (ЛС) розраховується з використанням моделей формування годинних витрат.

У відповідності з діючою системою оплати праці витрати з заробітної плати ЛС залежить від таких основних факторів: кількість членів екіпажу, його складу, привласненої членам екіпажу класності, нальоту кілометрів, району базування авіапідприємства, району проходження повітряної лінії (категорія повітряної лінії), часу появи протягом доби (в день, в ночі), розміру премій екіпажу за виконання плану з нальоту годин тощо, величини додаткової заробітної плати, дальності безпосадочного польоту.

Для моделювання процесу впливу цих факторів із заробітної плати розрізняють дві основні частини: погодинну та відрядну.

Годині витрати з заробітної плати ЛС можна визначити за укрупненою моделлю:

$$C_{\text{Г}}^{\text{ЛС}} = \left( \frac{\ddot{A}}{t_{\text{ае}}} + \dot{a} \cdot V_p \right) \cdot k_{\text{аіа}} \cdot \hat{E}_{\text{ЕЕС}} \cdot \hat{E}_{\text{Н.Н.ОД}}$$

де  $D$  – місячна сума посадових окладів членів екіпажу з урахуванням привласненої їм класності, премій;

$t_{\text{ек}}$  – місячний наліт годин на екіпаж;

$e$  – кілометрова станка заробітної плати в цілому по повітряному судну (ПС);

$V_p$  – рейсова швидкість ПС;

$k_{\text{дод}}$  – коефіцієнт, який враховує додаткову заробітну плату;

$K_{\text{клас}}$ ,  $K_{\text{с. стр}}$  – коефіцієнти, які враховують відповідно заробітну плату командно – льотного складу і відрахування на соціальне страхування.

Планові витрати з заробітної плати ЛС з використанням моделей визначають множенням погодинних витрат на нальоти годин за планом.

Робочі рівняння (моделі) цих витрат використовують на далі для мінімізації загальної суми витрат підприємства, розробки шляхів зниження собівартості перевезень.

Прямий розрахунок визначення планового фонду оплати праці здійснюється за категоріями працівників та елементами структури заробітної плати.

Найбільш трудомістким є визначення планового фонду оплати праці робітників. Його планування здійснюється за такими

напрямами: планування годинного, денного і місячного (квартального, річного) фондів.

**Годинний фонд** – охоплює всі види оплат за фактично відпрацьований час і складається із заробітної плати за відпрацьований час за відрядними розцінками, тарифними ставками, з премій відрядника і почасовикам, доплат за умови та інтенсивність праці, за роботу в нічний час, незвільненим бригадирам за керівництво бригадою, за навчання учнів і надбавки за професійну майстерність.

У **денний фонд**, окрім годинного фонду заробітної плати, входять доплата підліткам за скорочений робочий день і оплата перерв для годування дітей.

**Місячний (квартальний, річний)** складається з денного фонду заробітної плати, оплати чергових і додаткових відпусток, оплати за час виконання державних і громадських обов'язків, доплати за вислугу років і вихідної допомоги, заробітної плати працівників, вдряджених на інші підприємства або на навчання.

Крім основного фонду заробітної плати робітників, необхідно також визначити премії, доплати, що входять до складу годинного, денного і річного фондів.

Розрахунок премій здійснюється на основі таких показників: кількості робітників, які оплачуються за преміальною системою, заробітної плати за відрядними розцінками або тарифними ставками, а також показників, за які преміюються робітники. Оскільки різні групи робітників преміюються за різні показники, розміри премій визначаються за кожною групою робітників, які преміюються за одні й ті самі показники.

$$\sum \dot{I} = \frac{C_{\text{в}} \cdot \dot{I}_{\delta 1} + C_{\text{п}} \cdot \dot{I}_{\delta 2}}{100},$$

де  $\sum P$  - загальна сума премій;

$Z_{\text{від}}$ ,  $Z_{\text{почас}}$  – відповідно основний відрядний і по часовий фонд заробітної плати, грн.,

$P_{p1}$ ,  $P_{p2}$  – розмір (норматив) премії відповідно відрядників і почасовиків

Загальна сума доплат за роботу в умовах, що відхиляються від нормальних, і за надмірну інтенсивність праці визначається за показниками чисельності робітників, які працюють у важких і шкідливих, особливо важких і особливо шкідливих умовах праці і одержують відповідний розмір доплат, їх середньої годинної тарифної

ставки, розмірів доплат у відсотках до тарифної ставки і фонду робочого часу.

$$\ddot{A} \delta = \ddot{O}_3 \cdot \frac{\ddot{A} \delta_3}{100} \cdot \sum_{i=1}^n \times \delta_3 \cdot \hat{O} \quad ,$$

$\ddot{D}_y$  – сума доплат за умови та інтенсивність праці;

$\ddot{T}_i$  – годинна тарифна ставка робітників відповідного розряду, грн.,

$\ddot{D}_i$  – розмір  $i$  – ої доплати в % до тарифної ставки (4, 8, 12, 16, 20, 24%);

$\ddot{C}_i$  – чисельність робітників, які одержують певний розмір доплат, осіб;

$\ddot{F}$  – фонд робочого часу.

За професійну майстерність загальна сума надбавок визначається за показниками чисельності робітників за розрядами, які одержують ці надбавки, установлених розмірів надбавок за розрядами, годинними тарифними ставками робітників відповідного розряду, а також фонду робочого часу:

$$\hat{H} = \ddot{O}_3 \cdot \frac{\hat{H} \delta_3}{100} \cdot \sum_{i=1}^n \times \delta_3 \cdot \hat{O} \quad ,$$

де  $\ddot{H}_m$  – сума надбавок за професійну майстерність, грн.;

$\ddot{H}_i$  – розмір надбавки в % до тарифної ставки (III розряд – до 12%; IV розряд – до 16%; V – до 20%; VI і вищі розряди – 24%).

Щоб визначити суму доплат за роботу в нічний (вечірній) час, необхідно знати розмір доплат, середню тарифну ставку робітників і фонд нічного (вечірнього) часу;

$$\ddot{A} \acute{i} = \ddot{O}_3 \cdot \hat{O} \acute{i} \cdot \hat{E} \acute{i} \quad ,$$

де  $\ddot{D}_n$  – сума доплат за роботу в нічний (вечірній) час, грн.;

$\ddot{F}_n$  – фонд нічного (вечірнього часу);

$\ddot{K}_n$  – коефіцієнт доплат до тарифних ставок за кожний час нічної (вечірньої) роботи.

Сума доплат не звільненим від основної роботи бригадирам розраховується на основі установленого абсолютного розміру доплати залежно від чисельності робітників у бригаді і кількості відповідних бригад:

$$\hat{E}_3 = \sum_{i=1}^n \hat{A}_i \cdot \hat{E}_3 \cdot 12 ,$$

де  $D_{r_i}$  – розмір  $i$ -ї доплати бригадирам за керівництво бригадою, грн.;

$K_{b_i}$  – кількість бригад  $i$ -ї групи; 12 – кількість місяців у році.

Сума доплат за навчання учнів ( $D_n$ ) визначається множенням вартості навчання одного учня на їхню кількість у плановому періоді.

Оплата праці підлітків за скорочений робочий день здійснюється як за повний робочий день робітників відповідних категорій. Розмір цих доплат залежить від числа підлітків, кількоти пільгових годин і робочих днів у плановому періоді, їхньої середньої години заробітної плати. Оплата перерв на годування дітей визначається з урахуванням величини цих перерв і середньої години заробітної плати.

Основними етапами визначення планового фонду заробітної плати робітників є:

– розрахунок фонду прямої заробітної плати;

– розрахунок доплат у годинний, денний і місячний фонди заробітної плати.

Фонд заробітної плати керівників, професіоналів, фахівців і технічних службовців визначається на основі даних про їх чисельність та їхні посадові оклади згідно зі штатним розкладом і складається з виплат за посадовими окладами, премій, доплат, надбавок.

### **Розрахунок співвідношення темпів зростання продуктивності праці і середньої заробітної плати**

Більш швидке зростання продуктивності праці в порівнянні з темпами зростання заробітної плати є одним з важливих факторів, який сприяє зниженню витрат заробітної плати на виробництві одиниці продукції.

Вплив співвідношення темпів зростання продуктивності праці і середньої заробітної плати працюючих на витрати фонду заробітної плати встановлюється на основі розрахунку коефіцієнта випередження продуктивності праці.

Коефіцієнт випередження зростання продуктивності праці ( $K_{оп}$ ) визначається:

$$\hat{E}_{II} = \frac{2_{II}}{2_{CI}}$$

де  $I_{III}$ ,  $I_{3II}$  - відповідно індекси продуктивності праці і середньої заробітної плати.

Якщо коефіцієнт випередження більше одиниці, то це означає, що темп зростання продуктивності праці у всіх випадках випереджує темпи зростання середньої заробітної плати.

Відношення індексів середньої заробітної плати і продуктивності праці характеризує відносний рівень витрат заробітної плати на виробництво одиниці продукції в звітному періоді в порівнянні з базисним періодом ( $K_{зп}$ ):

$$\hat{E}_{сі} = \frac{2_{сі}}{2_{п}}$$

Якщо планові показники нижче фактичних, то це означає, що планове співвідношення між цими показниками не виконується.

Більш швидке зростання продуктивності праці працівників в порівнянні з зростанням їх середньої заробітної плати обумовлює зниження витрат заробітної плати на виробництво одиниці продукції, а недотримання цієї умови викликає перевитрати фонду заробітної плати і, як наслідок, зростання собівартості продукції.

#### **Запитання і завдання для самоперевірки**

1. Охарактеризуйте основні види планів з праці.
2. Які основні завдання планування трудових показників?
3. Надайте характеристику системи трудових показників.
4. Яким чином трудові показники відображаються в бізнес плані?
5. Розкрийте методи та процес планування трудових показників.
6. Яка мета планування зростання продуктивності праці?
7. Охарактеризуйте методи планування продуктивності праці.
8. Розкрийте сутність методики планування продуктивності праці за факторами.
9. Як розраховується підвищення продуктивності праці на основі показників зниження трудомісткості продукції та поліпшення використання робочого часу?
10. Викладіть методи розрахунку чисельності робітників.
11. Як розраховується чисельність керівників, професіоналів, фахівців і технічних службовців?
12. Розкрийте методи планування фонду заробітної плати.
13. У чому полягає сутність планування фонду заробітної плати за нормативами?
14. Охарактеризуйте сутність детального планування фонду заробітної плати.



## **13. АНАЛІЗ, ЗВІТНІСТЬ, АУДИТ У СФЕРІ ПРАЦІ**

13.1. Задачі економічного аналізу трудових показників.

13.2. Аналіз виконання плану з чисельності і складу працівників.

13.3. Аналіз виконання плану підвищення продуктивності праці.

13.4. Аналіз виконання плану використання фонду заробітної плати.

13.5. Аудит у сфері праці.

13.6. Звітність з питань праці.

### **13.1. Задачі економічного аналізу трудових показників**

Економічний аналіз трудових показників проводиться на підприємствах з метою здійснення постійного контролю за ходом виконання плану з праці і заробітної плати та виявлення внутрішніх резервів підвищення ефективності виробництва. Об'єктом аналізу трудових показників на макрорівні є сукупність кількісних та якісних вимірників використання живої праці в процесі виробництва.

В методиці аналізу трудових показників виділяють такі об'єкти дослідження:

- фактори і шляхи інтенсифікації і підвищення ефективності використання праці;

- трудові показники – трудовий потенціал (забезпеченість трудовими ресурсами) і продуктивності праці;

- використання фонду заробітної плати;

- вплив трудових показників на кінцеві результати господарської діяльності підприємства – обсяг, асортимент і якість продукції, її собівартість і фінансові результати.

Основними показниками, які характеризують ефективність використання праці є:

- рівень і динаміка продуктивності праці;

- економія живої праці (чисельності працівників) у порівнянні з плановими завданнями;

- темпи зростання продуктивності праці;

- частка приросту обсягу продукції в результаті зростання продуктивності праці;

- фондоозброєність праці;

- співвідношення темпів росту продуктивності праці і середньої заробітної плати.

### 13.2. Аналіз виконання плану з чисельності і складу працівників

Задачами аналізу чисельності персоналу підприємства є:

- визначення відповідності між фактичною і плановою чисельністю працівників в цілому і за окремими категоріями;
- розподіл працівників за характером виробництва (основне і допоміжне);
- визначення складу працівників за статтю, стажем, віком, кваліфікацією, освітою;
- з'ясування причин відхилення фактичної чисельності від планової;
- встановлення якісних змін у складі працівників;
- визначення рівня фондоозброєності праці робітників;
- визначення рівня руху робочої сили та відповідності її потребам підприємства.

Для визначення відповідності між фактичною чисельністю працівників за кожною категорією і плановою необхідно визначити абсолютні й відносні надлишки або нестачу працівників. Абсолютні величини надлишку або нестачі ( $\pm \Delta \mathcal{C}^{ab}$ ) дорівнюють різниці між фактичною і плановою чисельністю:

$$\pm \Delta \mathcal{C}^{ab} = \mathcal{C}^{фак} - \mathcal{C}^{пл},$$

де  $\mathcal{C}^{ab}$  - фактична середньооблікова чисельність працівників, чол.

Відносний надлишок або відносна нестача визначається з урахуванням виконання плану випуску продукції:

$$\pm \Delta \mathcal{C}^{від} = \mathcal{C}^{фак} - \mathcal{C}^{пл} K_{пл},$$

де  $K_{пл}$  - коефіцієнт виконання плану випуску продукції.

Детальний аналіз чисельності персоналу з використанням функціонального розподілу праці дає змогу виявити тенденції в зміні чисельності працівників. Для цього використовуються класифікатори функціонального розподілу робітників та класифікатори кваліфікаційних категорій робітників, спеціалістів і службовців.

Поряд з аналізом професійного та кваліфікаційного складу робітників оцінюють виконання планових заходів з підготовки та підвищення кваліфікації персоналу підприємства. Результати аналізу є основою для розробки заходів з підготовки та навчання різних груп і категорій працюючих.

## Аналіз структури та кваліфікаційного складу персоналу

Зміни чисельності без врахування функціональної структури визначаються:

$$I_{\text{ч}} = \frac{\sum_{i=1}^n I_{ik} d}{\sum_{i=1}^n d},$$

де  $I_{\text{ч}}$  - індекс зміни чисельності;

$I_{ik}$  - індекс зміни чисельності  $i$  - ої категорії працівників;

$d$  - частка  $i$  - ої функціональної групи в загальній чисельності персоналу.

Індекс зміни чисельності з урахуванням функціональної структури визначається:

$$I_{\text{чик}} = \frac{\sum_{i=1}^n \mathcal{U}_{ik}^{\text{пл}}}{\sum_{i=1}^n \mathcal{U}_{ik}^{\text{фак}}},$$

де  $\mathcal{U}_{ik}^{\text{пл}}$  і  $\mathcal{U}_{ik}^{\text{фак}}$  - чисельність  $i$ -ої функціональної групи відповідно у плановому та звітному періоді, чол.

Для визначення змін кваліфікаційного складу робітників визначають середній кваліфікаційний розряд ( $P_c$ ):

$$\overline{P_c} = \frac{\sum P_i \mathcal{U}_i}{\sum \mathcal{U}_i},$$

де  $P_i$  - тарифний розряд  $i$  - того робітника;  $\mathcal{U}_i$  - чисельність робітників, які мають відповідний розряд.

Середній тарифний розряд використовується для визначення нестачі або надлишку рівня кваліфікації робітників при виконанні певних робіт.

Наприклад, якщо середній розряд робітників 4,65, а робіт - 4,87, то підприємству необхідно передбачити відповідне підвищення кваліфікаційного рівня робітників та розробити план підготовки і підвищення кваліфікації працівників за спеціальностями і категоріями.

Інтегральні зміни рівня кваліфікації робітників визначаються :

$$\overline{P_c} = \frac{\sum \overline{P_i} d_i}{\sum d_i},$$

$\overline{P_i}$  - середній тарифний розряд;  $i$  – ої функціональної групи робітників;

$d_i$  - частка даної функціональної групи робітників в їх загальній чисельності.

Відповідність керівників і спеціалістів певної кваліфікаційної категорії визначається за результатами атестації з використанням аналітичного показника – середнього атестаційного балу:

$$\overline{A_{bi}} = \frac{\sum \overline{A_{bi}} B_i}{\sum B_i},$$

де  $\overline{A_{bi}}$  - середній атестаційний бал  $i$ -ої функціональної групи керівників, спеціалістів і службовців;

$B_i$  – конкретний атестаційний бал;

$\overline{A_{bi}}$  – чисельність керівників, спеціалістів і службовців, які мають даний атестаційний бал (за трьохбальною системою – “відмінно”, “добре”, “задовільно”).

Середній атестаційний бал використовується для прийняття рішення керівником підприємства про підвищення або зниження посадового окладу, встановлення зміни або відміни надбавок до посадових окладів, переводу на більш високу посаду або звільнення від посади.

Інтегральні зміни кваліфікаційного рівня керівників, спеціалістів і службовців визначаються:

$$\overline{A_{bi}} = \frac{\sum \overline{A_{bi}} d_i}{\sum d_i},$$

де  $\overline{A_{bi}}$  - середній атестаційний бал керівників, спеціалістів і службовців;

$d_i$  - частка  $i$  – ої функціональної групи спеціалістів і службовців в загальній чисельності керівників.

Показники інтенсивності використання робочої сили.

Степінь інтенсивності використання робочої сили на рівні підприємства можна характеризувати певними показниками.

Коефіцієнт змінності ( $K_{зм}$ ) визначається:

$$K_{зм} = \frac{\sum Q_p}{Q_{р.н.зм}},$$

де  $Q_p$  – чисельність всіх робітників, чол.;

$Q_{р.н.зм}$  – чисельність робітників, які зайняті в найбільшій по чисельності зміні.

Коефіцієнт зайнятості активною роботою ( $K_{ак}$ ) визначається:

$$K_{ак} = \frac{\sum PЧ_a}{PЧ},$$

де  $PЧ_a$  – час зайнятості активною роботою, людино - год.;

$PЧ$  – час зайнятості робітників, що включає час технологічних простоїв

Коефіцієнт зайнятості важкою фізичною працею ( $K_{ф}$ ) визначається:

$$K_{ф} = \frac{\sum PЧ_{ф}}{\Phi_{заг}},$$

де  $PЧ_{ф}$  – час виконання важких фізичних робіт, чол.;

$\Phi_{заг}$  – загальний фонд робочого часу, людино – год..

Коефіцієнт зайнятості на непрестижних роботах ( $K_{н.р.}$ ) визначається:

$$K_{н.р.} = \frac{\sum PЧ_{нр}}{\Phi_{заг}},$$

де  $\sum PЧ_{нр}$  – час зайнятості на непрестижних роботах.

Коефіцієнт відчуження від основної роботи ( $K_{от}$ ) визначається:

$$K_{от} = \frac{\sum PЧ_{от}}{\Phi_{заг}},$$

де  $\sum PЧ_{от}$  – час відчуження виконавців від певної функції.

Коефіцієнт виконання норм ( $K_{в.н.}$ ) визначається :

$$K_{\text{вн}} = \frac{\sum Q_i H_i}{\Phi_{\text{заг}}},$$

де  $Q_i$  – обсяг продукції  $i$ -го виду;  $H_i$  – норма витрат праці на одиницю продукції  $i$ -го виду.

Аналіз руху робочої сили.

Важливими умовами, які забезпечують підвищення продуктивності праці, є стабільність кадрів. Тому об'єктами аналізу є рух робочої сили і її динаміка.

Рух робочої сили характеризується такими показниками:

**Оборот робочої сили** – абсолютний обсяг прийому і вибуття працівників на підприємствах (сума чисельності прийнятих і звільнених працівників). Аналіз проводиться за формами власності в динаміці по роках.

**Рівень інтенсивності руху робочої сили** характеризують коефіцієнти прийому, звільнення, обороту робочої сили, плинності та стабільності кадрів. Аналіз цих показників проводять також за формами власності в динаміці по роках. Особливу увагу приділяють виявленню причин плинності кадрів, визначають її негативні наслідки на основі показників підприємства.

**Коефіцієнти прийому, звільнення та обороту робочої сили** визначаються як відношення відповідно кількості прийнятих, звільнених та обороту до середньооблікової кількості штатних працівників у звітному періоді.

При визначенні коефіцієнту обороту виділяють так званий необхідний та надлишковий оборот робочої сили.

**Необхідний оборот робочої сили** – це звільнення або прийом працівників за причинами виробничого характеру (розширення або скорочення виробництва, призвів до збройних сил України, вихід на пенсію).

**Надлишковий оборот робочої сили** – це звільнення працівників за причинами невиробничого характеру (за власним бажанням, порушення трудової дисципліни, у разі невідповідності кваліфікації, а також самовільне залишення роботи без поважних причин).

**Коефіцієнт плинності кадрів** визначається відхиленням кількості працівників звільнених за причинами невиробничого характеру до середньооблікової кількості штатних працівників у звітному періоді.

В процесі аналізу детально визначаються причини плінності кадрів і розробляються певні заходи по забезпеченню закріплення кадрів на підприємстві.

**Коефіцієнт сталості кадрів** визначається відношенням спискової кількості працівників, які працювали на протязі року до середньооблікової кількості штатних працівників у звітному періоді.

#### **Аналіз використання робочого часу.**

Метою аналізу використання робочого часу є виявлення причин відхилення від плану його фонду за окремими елементами структури: втратам робочого часу, що плануються (чергові, додаткові відпустки, час хвороби та ін.) і тим, що не плануються (прогули, неявки з дозволу адміністрації, простої та ін.).

В процесі аналізу визначаються відхилення від плану середньої фактичної тривалості робочого часу в годинах і середньої кількості годин роботи одного робітника. При цьому слід звернути особливу увагу на величину зафіксованих в обліку непродуктивних втрат робочого часу за таких обставин: неявка на роботу з дозволу адміністрації, прогули, цілодобові простої; внутрішньозмінні простої, зафіксовані в обліку; обліковий брак продукції.

Проте не облікові втрати робочого часу можуть бути значно більшими. Вони спричиняються недоліками в організації виробництва і управління, простоями устаткування через його несправність, відсутністю на робочому місці сировини, матеріалів, інструменту та інших ресурсів, низькою трудовою дисципліною. Втрати робочого часу пов'язані також із непродуктивною роботою, тобто: випуском бракованої продукції, яка не фіксується в обліку; випуском непотрібних для виробництва кінцевої продукції деталей (некомпетентне виробництво); списання на збитки загублених або вкрадених деталей; несанкціонованим виробництвом іншої "лівої" продукції.

Внаслідок неврахованих простоїв і втрат завищується фактично відпрацьований час, адже наведені у звітності показники часу роботи визначаються як різниця між загальною кількістю явочних днів або годин і врахованими простоями.

Приховані від обліку внутрішньозмінні перерви та простої робітників можна знайти за допомогою побічних розрахунків або вибірових спостережень і опитувань робітників.

Кількісною характеристикою використання робочої сили є показники тривалості робочого часу.

Основою для аналізу використання робочого часу є баланси робочого часу у людину – днях та людину – годинах.

При аналізі розраховується система показників: коефіцієнт використання встановленої тривалості робочого дня і робочого періоду (місяця, кварталу, півріччя, року), номінальний фонд робочого часу, інтегральний коефіцієнт використання робочого часу.

**Коефіцієнт використання встановленої тривалості робочого часу** визначається діленням середньої повної фактичної тривалості робочого дня на середню встановлену його тривалість.

**Коефіцієнт використання встановленої тривалості робочого періоду** розраховується діленням середньої фактичної тривалості робочого періоду на середню встановлену його тривалість.

**Коефіцієнт використання номінального фонду робочого часу ( $K_{ном}$ )** визначається:

$$K_{ном} = \frac{\Phi^{зв} - П^{зв}}{\Phi^{баз} - П^{баз}},$$

де  $П^{зв}$  і  $П^{баз}$  – відповідно втрати робочого часу в звітному і базисному періоді, відсотків або годин;

$\Phi^{зв}$  і  $\Phi^{баз}$  – відповідно номінальний фонд робочого часу в звітному і базисному періоді, год.

Коефіцієнт ущільнення робочого дня ( $K_{yn}$ ) визначається :

$$K_{yn} = 100 - \sum \frac{\sum Q_i t_i}{\sum Q_i t_{\phi}},$$

де  $Q_i$  – кількість і-тих операцій, які підлягають вивченню та узагальненню досвіду;  $t_i$  та  $t_{\phi}$  – витрати праці відповідно на і-ю операцію за матеріалами узагальнення передового досвіду та за дійсними нормами

Коефіцієнт ущільнення робочого дня характеризується інтенсивністю праці, тобто насичення працею кожної одиниці робочого часу.

Щільність робочого дня впливає на підвищення продуктивності праці:

$$\Delta ПТ = \frac{100 * 100}{100 - K_{yn}},$$



де  $\Delta ПТ$  - приріст продуктивності праці за рахунок щільності робочого дня.

За результатами аналізу необхідно розробити заходи, спрямовані на скорочення втрат робочого часу і пов'язані з ним непродуктивні виплати заробітної плати. При цьому особливу увагу слід звернути на поліпшення обліку внутрішньозмінних втрат робочого часу.

### **Аналіз наявності, зміни і використання робочих місць.**

Необхідність аналізу по цьому напрямку пов'язаний з необхідністю збалансування трудових ресурсів з основними виробничими фондами і робочими місцями в кількісному і якісному виразі. Аналіз проводиться на основі балансу робочих місць на початок та на кінець року, в якому відображено збільшення кількості робочих місць за рахунок нового будівництва, розширення виробництва, зміни номенклатури та асортименту продукції, інших заходів, зокрема технічного переозброєння виробництва та зменшення робочих місць за рахунок реконструкції діючих підприємств, проведення інших організаційно – технічних заходів, технічного переозброєння діючих підприємств, вибуття робочих місць (знос обладнання, старіння та інше), зміни номенклатури і асортименту продукції.

В процесі аналізу розраховують показники використання робочих місць.

**Коефіцієнт використання робочих місць по всьому персоналу та по робітниках** визначають відповідно відношенням середньоспискової чисельності всього персоналу, робітників до середньорічної кількості робочих місць.

При аналізі даних балансу робочих місць визначаються також показники інтенсивності руху робочих місць.

**Коефіцієнт збільшення робочих місць для робітників** визначається відношенням збільшення кількості робочих місць за рік до наявності робочих місць на кінець року.

**Коефіцієнт зменшення робочих місць для робітників** визначається відношенням кількості зменшення робочих місць до кількості робочих місць на початку року.

**Коефіцієнт зменшення робочих місць з ручною працею** для робітників визначається відношенням зменшення кількості робочих місць з ручною працею до наявності робочих місць на початок року.

Порівняльний аналіз показників руху чисельності робітників, робочих місць і основних фондів дозволяє встановити ступінь

узгодженості в змінах цих показників.

Наприклад, якщо коефіцієнт обороту робітників з прийому склав 4.2, коефіцієнт збільшення робочих місць 3.8, а коефіцієнт надходження основних засобів виробничих фондів – 6.7, то можливо зробити такі висновки. Більш інтенсивне введення в звітному періоді основних фондів в порівнянні з ростом кількості робочих місць вказує на подорожчання вартості робочого місця. Перевищення по інтенсивності обороту робочої сили над кількістю робочих місць вказує на збільшення долі робітників, які виконують свої виробничі функції з питомими витратами робочого часу вище за її нормативний рівень.

### **Аналіз якості праці.**

В практиці планової, економічної роботи на підприємствах якість праці оцінюється по двох напрямках: потенційні можливості людини виконувати різні за складом роботи; втілення якісних відмінностей в праці в виробленій продукції або виконаній роботі.

Під видом праці розуміється сукупність властивостей самого процесу праці, від якої залежать результати трудової діяльності.

В процесі аналізу якість праці оцінюється системою відносних показників. Розраховуються коефіцієнти якості продукції, реклаमाції, ритмічності, категорії якості, державного прийому та державного знаку якості, управління якістю продукції. На основних цих показників розраховується інтегральний коефіцієнт якості праці ( $K_{як}$ ) формулою:

$$\hat{E}_{y\epsilon} = \sqrt{\hat{\epsilon}_1 \hat{\epsilon}_2 \dots \hat{\epsilon}_i},$$

де  $k_1 k_2 k_3 \dots k_n$  – локальні коефіцієнти якості праці.

### **13.3. Аналіз виконання плану підвищення продуктивності праці.**

Задачами виконання продуктивності праці є :

- аналіз та оцінка рівня і динаміки продуктивності праці в попередньому періоді;
- визначення інтенсивних та екстенсивних показників росту продуктивності праці;
- виявлення, класифікація і розрахунок впливу окремих факторів на ріст продуктивності праці;

- аналіз норм праці, їх виконань та вплив на ріст продуктивності праці;
- виявлення резервів підвищення продуктивності праці;
- виявлення резервів підвищення продуктивності праці і розрахунок їх впливу на виконання плану випуску продукції.

Аналіз виконання підприємством плану підвищення продуктивності праці починається з оцінки рівня і динаміки планових і фактичних показників, виконання плану з виробітку на одного працюючого і одного робітника, а також визначення зміни виробітку порівняно з попереднім періодом.

Далі визначаються вплив зміни численності працюючих та росту продуктивності праці на збільшення випуску продукції, розраховується частка приросту продукції в результаті підвищення продуктивності праці.

Абсолютний приріст або скорочення обсягу продукції за рахунок зміни численності працюючих (+Q4) визначається:

$$\pm Q_4 = \text{ПП}^{\text{баз}} (\text{Ч}^{\text{звіт}} - \text{Ч}^{\text{баз}}),$$

де, ППбаз – продуктивність праці у базисному періоді; Чзвіт і Чбаз – численність працюючих відповідно у звітному і базисному періоді.

Абсолютний приріст або скорочення обсягу продукції за рахунок зміни рівня продуктивності праці (+Qпп) визначається:

$$+ \Delta Q_{\text{пп}} = (\text{ПП}^{\text{звіт}} - \text{ПП}^{\text{баз}}) \text{Ч}^{\text{звіт}},$$

де ППзвіт – продуктивність праці у звітному періоді.

Зміни численності працюючих характеризують екстенсивність використання праці, а зміни рівня продуктивності праці – інтенсивність його використання.

Частка приросту продукції за рахунок підвищення продуктивності праці (+ ΔQпп.), визначається:

$$\Delta Q_{\text{пп}} = (1 - \Delta \text{Ч} / \Delta \text{Q}) 100,$$

де, ΔЧ – приріст численності працюючих, %;

ΔQ – приріст обсягу продукції, %.

На наступному етапі аналізу необхідно визначити вплив факторів на зростання продуктивності праці, виявити резерви можливого її підвищення та намітити шляхи її реалізації.

В практиці аналізу продуктивності праці на підприємствах найбільшого розповсюдження набули методи аналізу за техніко-економічними факторами, індексним та кореляційно-регресійним.

Аналіз продуктивності праці за техніко-економічними

факторами дозволяє визначити кількісний вплив окремих факторів на величину продуктивності праці. При аналізі показників продуктивності праці використовується метод економії робочої сили в результаті проведення техніко-економічних та організаційних заходів, спрямованих на підвищення продуктивності праці.

Аналіз продуктивності праці за техніко-економічними факторами починається з визначення численності відносно вивільнених працівників. Вихідні дані відображені в річних звітах про розвиток та впровадження нової техніки, наукової організації праці та інше.

При цьому фактичні зміни продуктивності праці  $\Delta$ ПП за рахунок кожного окремого фактора (i) визначається:

$$\Delta \text{ ППі} = (E_i - 100) / (Чв - E_{заг}),$$

де  $E_i$  – відносна економія численності працюючих за рахунок впливу даного фактора, чол.;

$Чв$  – вихідна численність працюючих, розрахована на за плановий обсяг виробництва за виробітком базисного року, осіб;

$E_{заг}$  – загальна відносна економія численності працюючих за рахунок впливу всіх факторів, чол. .

Зіставлення фактичного росту продуктивності праці з плановим дає можливість виявити резерв зростання продуктивності праці.

Суть індексного методу полягає у виявленні впливу кожного фактора на загальний абсолютний приріст продуктивності праці. Він дозволяє розложити загальний абсолютний приріст продуктивності праці між складовими його факторів, які знаходяться в мультиплікаторній формі зв'язку. Для цього величину середнього виробітку можна показати у вигляді таких співмножників:

$$\text{ПП}_{\text{вир}} = a \cdot b \cdot v \cdot g,$$

де  $\text{ПП}_{\text{вир}}$  – середній річний (місячний, квартальний) виробіток продукції на одного працівника, грн.;

$a$  – середній годинний виробіток одного робітника, грн.;

$b$  – середня тривалість робочого дня, год.;

$v$  – середня кількість робочих днів, що припадає на одного робітника, днів;

$g$  – частка робітників у середньообліковій численності працівників промислово-виробничого персоналу, осіб.

В цьому взаємозв'язку добуток середньогодинного виробітку на

середню тривалість робочого дня визначає середній денний виробіток. Перемноживши їх на середню кількість днів роботи одного робітника, одержимо середню річну (місячну, квартальну) продуктивність праці одного робітника. Добуток всіх чотирьох факторів визначають рівень продуктивності праці на одного працівника.

З наведеної залежності видно, що найбільший вплив на ріст продуктивності праці показує годинний виробіток робітників. Вона дозволяє виділити екстенсивні та інтенсивні фактори, які визначають годинний виробіток робітників.

До екстенсивних факторів відносяться кількість відпрацьованих днів за рік, середня тривалість робочого дня, структура промислово-виробничого персоналу.

До інтенсивних факторів, які впливають на годинний виробіток одного робітника відносяться індивідуальна інтенсивність праці робітника, його рівень кваліфікації, ступенів ефективності праці, яка визначається продуктивною силою праці, рівнем її механізації, автоматизації, впровадженням нових технологій, техніки та інші.

Кількісну оцінку впливу кожного окремого фактора на динаміку продуктивності праці можна визначити за допомогою системи послідовного ланцюгових аналітичних індексів.

Величину абсолютного впливу фактора на зміни середнього виробітку одного працівника ( $\Delta$ ПП) визначають за формулами:

$$\Delta \text{ ППа} = (a_1 - a_0) b_1 v_1 g_1 - \text{вплив фактора } a;$$

$$\Delta \text{ ППб} = a_0 (b_1 - b_0) v_1 g_1 - \text{вплив фактора } b;$$

$$\Delta \text{ ППв} = a_0 b_0 (v_1 - v_0) g_1 - \text{вплив фактора } v;$$

$$\Delta \text{ ППг} = a_0 b_0 v_0 (g_1 - g_0) - \text{вплив фактора } g,$$

де символи 1 і 0 відповідно належать до звітних і базисних (планових) значень показників – факторів.

Кореляційно-регресійний метод аналізу продуктивності праці дозволяє встановити характер і ступінь залежності між рівнем продуктивності праці та факторами, що впливають на їх величину.

Найпростіше застосування кореляційного аналізу полягає у визначенні впливу одного фактора на продуктивність праці.

За допомогою кореляційного аналізу залежності продуктивності праці від різних факторів визначають такі з них, які найбільш суттєво впливають на даний показник, а також встановлюють вплив кожного фактора окремо.

В процесі кореляційного аналізу необхідно перш за все вибрати конкретний вид математичного рівняння, яке характеризує цей

зв'язок; знайти коефіцієнти кореляції і регресії, за допомогою яких виявляється щільність зв'язку та ступінь залежності між показниками.

Визначивши параметри рівняння знаходять рівняння залежності продуктивності праці від найбільш суттєвих факторів.

Встановлене рівняння регресії можна використовувати для виявлення резервів росту продуктивності праці. Наприклад, щоб визначити за рахунок яких факторів і на скільки продуктивність праці у звітному періоді відхиляється від плану (або від рівня базисного періоду), необхідно розрахувати різницю між середніми значеннями факторів цих періодів і помножити на відповідні коефіцієнти регресії. Це дозволить виявити резерви подальшого росту продуктивності праці та розробити заходи по їх реалізації

#### **13.4. Аналіз виконання плану використання фонду заробітної плати**

Метою аналізу плану використання фонду заробітної плати є виявлення ступенів економічного обґрунтування витрачання фонду заробітної плати.

Задачами аналізу витрачання фонду заробітної плати є:

Зіставлення фактичного фонду заробітної плати з плановим з метою визначення абсолютних і відносних перевитрат або економії фонду;

Встановлення причин відхилення фактичного витрачених фондів заробітної плати від планової величини;

Виявлення причин відхилення середньої заробітної плати від планових показників;

Зіставлення темпів зростання продуктивності праці і середньої заробітної плати;

Виявлення резервів і розробка заходів щодо поліпшення використання фонду заробітної плати.

Аналіз використання фонду заробітної плати починають з виявлення абсолютної і відносної його економії (перевитрати).

##### **Аналіз використання фонду заробітної плати.**

Вивчення впливу використання фонду заробітної плати на підвищення ефективності виробництва починають з виявлення абсолютної та відносної його економії або перевитрати.

Для визначення відносної економії або перевитрати фонду заробітної плати необхідно плановий фонд заробітної плати

скоригувати на величину перевиконання плану з випуску продукції (обсяг робіт).

Скоригований фонд заробітної плати визначається промислово – виробничого персоналу (ФЗП<sub>скор.</sub>).

$$\hat{O}_{\text{СІ}}^{\text{пéïð}} = \hat{O}_{\text{СІ}}^{\text{іє}} \frac{100 + \hat{I}_{\text{іє}} \hat{E}_{\text{éïð}}}{100},$$

де ФЗП<sub>пл</sub> – плановий фонд заробітної плати промислово – виробничого персоналу, грн.;

П<sub>пл</sub> – відсоток перевиконання плану з випуску продукції;

K<sub>кор</sub> – коефіцієнт коригування планового фонду заробітної плати (від 0,6% до 1,2%)

Абсолютна економія (перевитрата) фонду заробітної плати працюючих, яка виникла у зв'язку зі змінами їх чисельності, визначається:

$$\overset{-}{\Delta} \hat{O}_{\text{СІ}}^{\text{÷}} = \overline{\hat{C}_{\text{СІ}}^{\text{іє}}} \left( x_{\text{òàé}} - x_{\text{іє}} \right),$$

де  $\overline{\hat{C}_{\text{СІ}}^{\text{іє}}}$  - планова середня заробітна плата, грн;

Чфак і Чпл - відповідно фактична і планова середньооблікова чисельність працюючих, чол.

Абсолютна економія (перевитрата) фонду заробітної плати працюючих, яка виникла у зв'язку зі змінами їх середньої заробітної плати визначається:

$$\overset{\pm}{\Delta} \hat{O}_{\text{СІ}}^{\text{÷}} = \overline{\hat{C}_{\text{СІ}}^{\text{іє}}} \left( x_{\text{òàé}} - x_{\text{іє}} \right),$$

де  $\overline{\hat{C}_{\text{СІ}}^{\text{òàé}}}$  - фактична середня заробітна плата, грн.

При аналізі змін середньої заробітної плати робітників в порівнянні з планом визначають її залежність від таких факторів:

- Середнього рівня кваліфікації робітників;
- Співвідношення чисельності робітників – відрядників і робітників – почасовиків;
- Кількість робітників, які працюють в різних умовах праці;
- Преміювання і охоплення преміальними системами різної кількості робітників;
- Поліпшення використання робочого часу і підвищення відсотка виконання норм виробітку робітниками – відрядниками;
- Підвищення не за планом розміру доплат до годинного,

денного і річного фонду заробітної плати (оплата над нормованих простоїв, доплат до відхилення від нормальних умов праці та ін.).

Вивчення впливу цих факторів дозволяє встановити причини переваги планового фонду заробітної плати. Причинами перевитрат можуть бути порушення тарифної дисципліни, недоліки у преміюванні і нормуванні праці, обліку виконаних обсягів робіт, зміни асортименту та номенклатури продукції.

На величину фонду заробітної плати суттєвий вплив має відхилення асортименту продукції і кооперованих поставок від планових показників.

При випуску менш трудомісткої продукції зменшуються витрати на заробітну плату, а при збільшенні випуску трудомісткої продукції – вони збільшуються. Так само впливають на зміну витрачання фонду заробітної плати зміни обсягу кооперованих поставок. Зменшення обсягу кооперованих поставок збільшує витрати праці, а отже, і витрати на заробітну плату, і навпаки.

Додаткова величина фонду заробітної плати при зменшенні обсягу кооперованих поставок у відсотках до фонду заробітної плати і визначається:

$$\hat{O}_{\text{ФЗПкооп.пост.}} = \frac{100 - d_1}{100 - d_2} \cdot 100 - 100$$

де ФЗПкооп.пост. – збільшення фонду заробітної плати у зв'язку з ростом працемісткості виробничої програми %;

$d_1$  і  $d_2$  – частка кооперованих поставок відповідно у звітному та плановому періодах, %.

Аналіз використання заробітної плати.

Аналіз використання фонду заробітної плати вимагає вивчення рівня та динаміки середньої заробітної плати за категоріями працюючих, динаміка середньої заробітної плати характеризується її індексами (Ізп), які визначаються:

$$I_{\text{зп}} = \frac{\overline{C}_{\text{зп}}^{\text{звіт}}}{\overline{C}_{\text{зп}}^{\text{базис}}}$$

де  $\overline{C}_{\text{зп}}^{\text{звіт}}$  і  $\overline{C}_{\text{зп}}^{\text{базис}}$  – середня заробітна плата відповідно в звітному та базисному періодах, грн.

Аналіз співвідношення темпів зростання продуктивності праці і середньої заробітної плати.



Більш швидке зростання продуктивності праці порівняння з темпами зростання заробітної плати є одним з важливих факторів, який сприяє витрат заробітної плати на виробництві одиниці продукції. Тому наступним етапом аналізу використання фонду заробітної плати є визначення впливу змін планових темпів зростання продуктивності і середньої заробітної плати.

Вплив співвідношення темпів зростання продуктивності праці і середньої заробітної плати працюючих на витрати фонду заробітної плати встановлюється на основі розрахунку коефіцієнта випередження продуктивності праці.

Коефіцієнт випередження зростання продуктивності праці ( $K_{оп}$ ) визначається:

$$K_{оп} = \frac{I_{пн}}{I_{зн}}$$

де  $I_{пн}$  і  $I_{зн}$  - відповідно індекси продуктивності праці і середньої заробітної плати.

Якщо коефіцієнт випередження більше одиниці, то це означає, що темп зростання продуктивності праці у всіх випадках випереджують темпи зростання середньої заробітної плати.

Відношення індексів середньої заробітної плати і продуктивності праці характеризує відносний рівень витрат заробітної плати на виробництво одиниці продукції в звітному періоді в порівнянні з базисним періодом ( $K_{зп}$ ):

$$K_{зп} = \frac{I_{зн}}{I_{пн}}$$

Якщо планові показники нижче фактичних, то це означає, що планове співвідношення між цими показниками не виконується.

Більш швидке зростання продуктивності праці працівників в порівнянні з зростанням їх середньої заробітної плати обумовлює зниження витрат заробітної плати на виробництво одиниці продукції, а недотримання цієї умови викликає перевитрати фонду заробітної плати і, як наслідок, зростання собівартості продукції.

Економія або перевитрата фонду заробітної плати із – за відмінностей в темпах зростання продуктивності праці і середньої заробітної плати ( $\epsilon_{фзп}$ ) визначається за формулами:

$$\pm \epsilon_{фзп} = (\hat{A}_{\zeta\hat{\alpha}} - \hat{A}_{\zeta\hat{\alpha}}) Q_{\zeta\hat{\alpha}}$$

$$\pm \Delta \Phi_{зп} = \hat{O}_{\text{СІ}} \text{ сá} \frac{\hat{E}_{\text{СІ}} - 1}{\hat{E}_{\text{СІ}}},$$

де  $\hat{A}_{\text{СІ}}^{\text{сá}}$  і  $\hat{A}_{\text{СІ}}^{\text{аáс}}$  - витрати заробітної плати на одиницю продукції відповідно в звітному та базисному періодах, грн.;

ФЗПзв - фонд заробітної плати працюючих у звітному періоді, грн..

При аналізі виконання плану по труду важливе значення має детальний аналіз планових і фактичних співвідношень темпів зростання продуктивності праці і середньої заробітної плати окремо за категоріями робітників, так як сума їх заробітної плати займає більшу частину в загальному фонді заробітної плати всього промислово – виробничого персоналу підприємства. При цьому співвідношення аналізується за показниками погодинної, денної і річної продуктивності праці і заробітної плати.

Вплив співвідношення між темпами зростання продуктивності праці і середньої заробітної плати працюючих на собівартість продукції.

Ступень впливу цього співвідношення залежить від змін цього заробітної плати на виробництво одиниці продукції і від частки витрат заробітної плати в загальних витратах на виробництво продукції.

Розмір зниження (-) або збільшення собівартості продукції в відсотках із – за відмінностей в темпах зростання продуктивності праці і середньої заробітної плати ( $\pm \Delta S$ ) визначається:

$$\pm \Delta S = \left( \frac{I_{зп}}{I_{nm}} - 1 \right) U_{зп},$$

$$\pm \Delta S = (K_{зп} - 1) U_{зп},$$

де  $U_{зп}$  – частка заробітної плати працівників в загальних витратах на виробництво продукції в базисному періоді, %

### 13.5. Аудит у сфері праці

Аудит є незалежним контролем, здійснюваним аудиторськими організаціями на комерційній основі. Метою аудиту в сфері праці є виявлення проблем економічного та ефективного використання ресурсів праці, дослідження їх причин, надання необхідних рекомендацій щодо їх усунення. Персонал — головний предмет та об'єкт аудиту в

трудовій сфері, а сам аудит виступає як незалежний аналіз системи соціально-трудова показників. Аудит у сфері праці дає змогу підвищити прибутковість підприємства за рахунок виявлення резервів організації соціально-трудова відносин на підприємстві.

Аудит є незалежним контролем, здійснюваним аудиторськими організаціями на комерційній основі. Окрім перевірки фінансово-господарської діяльності, обґрунтованості собівартості продукції та послуг, реалізації продукції аудит передбачає комплексний аналіз господарської діяльності, що включає також аналіз соціально-трудова відносин та їх відповідності критеріям чинного законодавства.

Метою аудиту у сфері праці є виявлення проблем економного та ефективного використання ресурсів праці, дослідження їх причин, надання необхідних рекомендацій з їх усунення. Персонал — головний предмет та об'єкт аудиту в трудовій сфері, а сам аудит виступає як незалежний аналіз системи соціально-трудова показників.

Аудит здійснюється за будь-який закінчений період часу — місяць, квартал, півріччя, рік. Класифікація аудиту здійснюється за періодичністю (поточний, оперативний, систематичний, панельний, разовий), за повнотою охоплення об'єктів дослідження (повний, локальний, тематичний), за методами аналізу (комплексний, загальний та вибірковий).

Здійснення аудиту в сфері праці дає змогу впевнитися, що трудовий потенціал підприємства використовується повністю, ефективно. З метою аудиту персонал підприємства і його діяльність представляють у вигляді системи показників, які дають змогу охарактеризувати: результативність, ефективність функціонування персоналу; ефективність організації соціально-трудова відносин; ефективність систем мотивації та оплати праці; раціональність методів оцінки праці; ефективність організації робочих місць, поділу праці; ефективність використання робочого часу тощо.

При цьому оцінку ефективності діяльності персоналу можна розглядати як головну, глобальну мету аудиту. Проміжними цілями аудиту виступають оцінки ефективності трудова відносин, мотивації та оплати праці тощо.

Значення аудиту в трудовій сфері проявляється в такому: 1. Аудит дає змогу впевнитися у відповідності діяльності підприємства з управління персоналом і стратегії його розвитку, а також

регламентації соціально-трудових відносин законам, правилам, інструкціям, які визначають цю діяльність.

За результатами аудиту праці можуть бути визначені напрямки для встановлення, зміни або вдосконалення стандартів.

Аудит сприяє кадровим змінам, які покращують якісний склад персоналу, — просуванню перспективних працівників і розвитку творчої активності.

Аудит дає змогу підвищити роль кадрової служби, наблизити її діяльність до цілей і завдань підприємства, загострити її увагу на найактуальніших питаннях.

Аудит у сфері праці можна розглядати у трьох основних аспектах: організаційно-технологічному — перевірка документації і аналіз показників, які свідчать про легітимність та ефективність діяльності підприємства;

соціально-психологічному — оцінка соціально-трудових відносин на підприємстві, яка включає разом з вивченням документації проведення соціологічних обстежень — опитувань, анкетувань, індивідуальних і колективних бесід, інтерв'ю з працівниками різних рівнів і категорій;

економічному — визначення конкурентоспроможності підприємства у сфері праці, яка оцінюється шляхом порівняння економічних і соціальних показників діяльності підприємства з законодавчо установленими нормами і нормативами, з середніми і кращими в галузі показниками на аналогічних підприємствах; визначення ефективності функціонування служби управління персоналом, виявлення її ролі у підвищенні конкурентоспроможності підприємства; розрахунку економічної ефективності самого аудиту, порівняння витрат на аудиторську перевірку з її результатами.

Аудит у трудовій сфері здійснюється за трьома основними напрямками: економічним, організаційним, технічним, що зумовлено триаспектністю розгляду аудиту в сфері праці.

Технологічно процес аудиту у сфері праці має складатися з шести кроків: 1) формалізація ідеї проведення аудиторської перевірки, визначення її цілей і гіпотетичної корисності її проведення; 2) підбір персоналу для організації перевірки, його навчання у разі потреби; 3) збір звітних даних щодо роботи з кадрами на різних рівнях управління; 4) попередня підготовка звітів про перевірку та обговорення їх з лінійними керівниками; 5) надання звіту керівнику з персоналу і вироблення разом з ним основних рекомендацій щодо

вдосконалення управління кадрами; б) впровадження коригуючих заходів у процес життєдіяльності підприємства.

Аудит здійснюється за планом та має такі основні етапи: підготовчий, збір інформації, аналіз і обробка інформації та оцінка ефективності аудиторської перевірки.

Аудит — форма науково-практичного дослідження, тому його результати мають ґрунтуватись на об'єктивних, порівнянних та вірогідних даних. Одне з головних завдань аудиту у сфері праці — визначення ефективності здійснення програми управління і розвитку персоналу. Тому перед початком перевірки цілі і завдання програми мають бути чітко визначені та уточнені.

Обґрунтувати оцінку організації праці на підприємстві можна: порівнявши її з організацією праці на аналогічних підприємствах; використовуючи науково розроблені норми та рекомендації, опубліковані в літературі з організації праці, соціально-трудова відносин, з посиланнями на середньо-галузеві норми та показники; використовуючи перехресні дані та системні перевірки.

Існують методики, які дають змогу оцінити ефективність управлінських заходів у вартісному вираженні. При розробці програм для оцінки ефективності управління персоналом важливим є включення в роботу самих співробітників служби управління персоналом.

Предметом перевірки також є організаційна культура підприємства. Така перевірка включає обговорення з вищим керівництвом питання про те, як проявляється організаційна культура, які зміни в ній є бажаними і як на неї можна впливати. Аудиторська перевірка може виявити резерви підвищення ефективності виробництва, вказавши на ставлення тих або інших груп працівників до форм і методів роботи керівництва, організації діяльності фірми, розстановки кадрів. Аналіз показників у процесі аудиту може бути виконаний з різною деталізацією відповідно до потреб замовника.

Залежно від цілей аудиту використовується велика кількість методичних прийомів аудиту в соціально-трудова сфері, зокрема такі: порівняння (зіставлення досліджуваного рівня з нормативною базою, даними за попередній період цього підприємства чи аналогічних підприємств); групування (розкриття характеристик явища через групування та порівняння цих груп); аналіз (вивчення за елементами — дослідження впливу окремих чинників на об'єкт); деталізація (поділ узагальнених показників на окремі за певними ознаками); зведення (форма узагальненого представлення різноманітних показників для

оцінки певного процесу); експертні оцінки (висновки та оцінки спеціалістів з окремого питання чи об'єкта); статистичний аналіз (складання статистичних таблиць, рядів, використання статистичних методів, формул).

Після завершення перевірки проводиться аналіз даних та формування рекомендацій щодо удосконалення організації праці, соціально-трудових відносин на підприємстві, планування і розробка заходів з реалізації рекомендацій. Готується звітний матеріал, який включає доповідь про результати аудиторської перевірки, оцінку та рекомендації. Можлива підготовка декількох спеціалізованих доповідей, орієнтованих на різні рівні управління з різною насиченістю фактичними матеріалами та рекомендаціями, що сприяє вищій результативності аудиту.

Ефективність аудиту може виражатися в економічній формі, соціально-економічній, соціально-психологічній або являти собою їх комплекс. Ефективність може бути прямою або непрямою, з чітко визначеними часовими межами або без.

Аудит у сфері праці може бути використаний для кадрових змін у колективі. Якщо організація хоче бути конкурентоспроможною, вона повинна періодично проводити кадрові зміни. Аудит допомагає керівникам виявити приховані переваги і недоліки працівників. Для впливу на ефективність підприємства важливим елементом аудиту є оцінка діяльності служб управління персоналом. Аудит у сфері праці дає змогу підвищити прибутковість підприємства за рахунок виявлення резервів організації соціально-трудових відносин на підприємстві.

### **13.6. Звітність з питань праці**

Звітність показників з праці на підприємстві поділяється на статистичну та оперативну, вона може мати різні напрямки використання та періодичність складання.

Найширшу та достовірну інформацію про результати впровадження програм з праці, управління і розвитку персоналу надає державна статистична звітність підприємств з питань праці. Вона формується на основі звітів установлених форм, які підприємства незалежно від форм власності та господарювання зобов'язані подавати в установлені терміни до управління статистики місцевості, де підприємство зареєстроване (головного управління статистики в АР Крим, обласного (районного, міського) органу державної статистики). У регіональних управліннях статистики ця звітність акумулюється,

аналізується і узагальнені результати подаються до Держкомстату України та Міністерства праці та соціальної політики України, яке використовує ці дані для планування і координації роботи з управління соціально-трудовими процесами в країні. Державна статистична звітність підприємств з питань праці складається з статистичної звітності про працю, про стан заборгованості щодо виплати заробітної плати та про використання робочого часу. Державна статистична звітність з питань праці включає такі звіти:

- "Звіт по праці" (форма №1-ПВ місячна), який подається підприємствами, установами, організаціями (далі — підприємствами) незалежно від форм власності та господарювання до сьомого числа наступного після звітного періоду місяця;

- "Зведений звіт по праці" (форма № 1-ПВ місячна зведена), який подають підприємства, незалежно від форм власності та господарювання, що мають декілька видів діяльності, до сьомого числа наступного після звітного періоду місяця;

- "Звіт про стан умов праці, пільги та компенсації за роботу в несприятливих умовах" (форма № 1-ПВ (умови праці) річна), який подається промисловими підприємствами, будівельними організаціями, підприємствами та організаціями транспорту і зв'язку, колективними сільськогосподарськими підприємствами, незалежно від форм власності не пізніше 31-го грудня звітного року;

- "Чисельність окремих категорій робітників та підготовка кадрів" (форма № 6-ПВ річна) подається підприємствами та колективними сільськогосподарськими підприємствами, незалежно від форм власності не пізніше п'ятого січня року, наступного за звітним. Державна статистична звітність про стан заборгованості щодо виплати заробітної плати включає

- "Звіт про стан заборгованості щодо виплати заробітної плати" (форма №1-ПВ (заборгованість) середньомісячна) подається 11-го числа наступного після звітного періоду місяця підприємствами незалежно від форм власності та господарювання.

Державна статистична звітність про використання робочого часу містить

- "Звіт про використання робочого часу" (форма № 3-ПВ середньоквартальна) та "Зведений звіт про використання робочого часу" (форма № 3-ПВ зведена), які подаються до сьомого числа наступного після звітного періоду місяця підприємствами незалежно від форм власності та господарювання.

Також для здійснення аналізу використовуються дані бухгалтерської звітності, дані відділу кадрів, акти ревізій і перевірок. Оперативна звітність з праці складається для задоволення поточних потреб підприємства в даних про працю та соціально-трудова відносини. На її базі здійснюється прийняття оперативних та розробка перспективних рішень щодо кадрових змін на підприємстві, змін у чисельності та складі персоналу, показниках продуктивності праці, мотивації праці в організації, соціально-економічного розвитку трудового колективу.

### **Запитання і завдання для самоперевірки**

1. Які завдання економічного аналізу трудових показників
2. Назвіть об'єкти дослідження у методиці аналізу трудових показників
3. Які показники аналізуються при аналізі виконання плану з чисельності і складу працівників?
4. Охарактеризуйте етапи аналізу виконання плану підвищення продуктивності праці.
5. Назвіть методи аналізу виконання плану підвищення продуктивності праці.
6. Розкрийте суть методу аналізу підвищення продуктивності праці за техніко-економічними факторами.
7. Охарактеризуйте методи аналізу виконання плану використання фонду заробітної плати.
8. Яка основна мета аудиту в трудовій сфері?
9. Охарактеризуйте суть, значення, напрями й етапи аудиту в сфері праці.
10. Назвіть показники ефективності аудиторської перевірки.
11. Які форми статистичної звітності Ви знаєте?



## ДОДАТКИ

Додаток 1

### Опис розділів класифікації професій (витяг з класифікатора професій ДК 003-95)

#### Вступна частина

Класифікатор професій (КП) використовується в автоматизованих системах керування для вирішення таких завдань:

розрахунків чисельності робітників, обліку складу і розподілу кадрів за професійними угрупованнями різних рівнів класифікації, планування додаткової потреби в кадрах тощо;

систематизації статистичних даних з праці за професійними ознаками;

—аналізу та підготовки до публікації статистичних даних, а також розроблення відповідних прогнозів стосовно зайнятості, доходів, охорони праці, освіти, перепідготовки кадрів, що вивільняються, тощо;

—підготовки статистичних даних для періодичних оглядів з статистики праці, що розробляються Міжнародною організацією праці (МОП);

—вирішення питань контролю і аналізу міжнародної міграції, міжнародного набору та працевлаштування трудящих.

—Класифікація ґрунтується на концепціях ІСО-88 про роботу та кваліфікацію.

—Робота — певні завдання та обов'язки, що виконані, виконуються чи повинні бути виконані однією особою.

—Кваліфікація — здатність виконувати завдання та обов'язки відповідної роботи.

—У дипломі спеціаліста (молодшого спеціаліста) чи іншому документі про професійну підготовку кваліфікація визначається через назву професії (інженер-механік, економіст, токарь, секретар-стенографістка тощо).

—Професія — здатність виконувати подібні роботи, які вимагають від особи певної кваліфікації.

—Об'єктами класифікації в КП є професії.

—Робота є статистичною одиницею, що класифікується відповідно до кваліфікації, необхідної для її виконання.

—Кваліфікація визначається рівнем освіти і спеціалізацією.

—У розділах 5, 7 та 8, крім того, використовується також

додаткова, порівняно з ІЗСО-88, ознака, а саме — кваліфікаційний рівень робіт, що виконуються.

—Необхідний рівень освіти досягається завдяки реалізації освітніх, освітньо-професійних та освітньо-наукових програм підготовки і має в цілому відповідати колу та складності професійних завдань та обов'язків.

Спеціалізація пов'язана як з необхідною галуззю знань, використовуваними інструментами чи устаткуванням, так і з вироблюваною продукцією чи надаваними послугами і відповідає більш-менш деталізованому колу професійних завдань та обов'язків.

Кваліфікаційний рівень робіт, що виконуються, визначається залежно від вимог до освіти, професійного навчання та практичного досвіду робітників, здатних виконувати відповідні завдання та обов'язки. У розділах 5, 7 та 8 ця ознака використовується для виділення груп професій, пов'язаних з виконанням робіт високої, середньої та низької кваліфікації. Професії, пов'язані з виконанням робіт високої кваліфікації, вимагають від особи кваліфікації на рівні молодшого спеціаліста. До професій, пов'язаних з виконанням робіт низької кваліфікації, належать професії з діапазоном тарифних розрядів, верхня межа якого не перевищує третього розряду. Інші професії у розділах 5, 7 та 8 стосуються професій, пов'язаних з виконанням робіт середньої кваліфікації.

Структурно класифікатор складається з кодів та назв класифікаційних угруповань (розділів, підрозділів, класів, підкласів та груп професій).

#### 1. Законодавці, вищі державні службовці, керівники

Цей розділ вміщує професії, що пов'язані з:

—визначенням та формуванням державної політики, законодавчим моделюванням;

—вищим державним управлінням;

— правосуддям та прокурорським наглядом;

— керівництвом об'єднаннями підприємств, підприємствами, установами, організаціями та їхніми підрозділами незалежно від форм власті та видів діяльності. Цей розділ щодо кваліфікації, як ознаки класифікації, є змішаним порівняно з іншими розділами. Розділ охоплює широке коло професій, пов'язаних із здійсненням різноманітних функцій управління та керівництва, які в цілому суттєво різняться своєю складністю і відповідальністю.

#### 2. Професіонали

Цей розділ вміщує професії, що передбачають високий рівень знань Галузях фізичних, математичних, технічних, біологічних, агрономічних, медичних чи гуманітарних наук.

Професійні завдання полягають у збільшенні існуючого фонду (об'їгу) знань, застосуванні певних концепцій, теорій та методів для 'ін пов'язання певних проблем чи в систематизованому викладенні відповідних дисциплін у повному обсязі.

До цього розділу належать професії, що вимагають від працівника урахуванням кола та складності певних професійних завдань та зв'язків) кваліфікації за:

- 1) дипломом про вищу освіту, що відповідає рівню спеціаліста;
- 2) дипломом про вищу освіту з присудженням наукового ступеня
- 3) дипломом про присудження вченого ступеня: } •— кандидата

наук;

і — доктора наук;

- 4) атестатом про затвердження вченого звання:

— старшого наукового співробітника;

— доцента;

— професора.

Фахівці

Цей розділ вміщує професії, що передбачають знання в одній більше галузях природознавчих, технічних чи гуманітарних наук.

Професійні завдання передбачають виконання спеціальних робі пов'язаних із застосуванням положень та використанням методів відповідних наук.

До цього розділу належать професії, яким відповідає кваліфікація їй дипломом чи іншим відповідним документом:

— молодшого спеціаліста;

— бакалавра;

— спеціаліста, що проходить післядипломну підготовку (стажування, інтернатуру, клінічну ординатуру тощо);

— спеціаліста (на роботах з керування складними технічними комплексами чи їх обслуговування).

#### 4. Технічні службовці

Цей розділ охоплює професії, що передбачають знання, необхідні для підготовки, збереження чи відновлення інформації та проведенні обчислень.

Професійні завдання, пов'язані з виконанням секретарських обов'язків, роботою на друкарських машинках чи інших конторських

машинах, з записами та опрацюванням цифрових даних чи обслуговуванням клієнтів (поштове обслуговування, операції грошового обігу, надання довідок, реєстрація чи передавання інформації тощо).

До цього розділу належать професії, що вимагають повної загальної середньої та професійної освіти чи повної загальної середньої освіти ті професійної підготовки на виробництві.

#### 5. Працівники сфери торгівлі та побутових послуг

До цього розділу належать професії, що передбачають знання, необхідні для надання послуг чи для торгівлі в крамницях та ПІ ринках.

Професійні завдання охоплюють забезпечення послугами, пов'язаними з поїздками, побутом, харчуванням, обслуговуванням, охороною, підтриманням правопорядку чи торгівлею тощо.

Більша частина професій, вміщених до цього розділу, вимагає повної загальної середньої та професійної освіти чи повної загальної середньої освіти та професійної підготовки на виробництві. Винятком « професія гримера-пастижера (на роботах високої кваліфікації), що ми Має освітнього рівня молодшого спеціаліста.

6. Кваліфіковані робітники сільського та лісового господарств, риборозведення та рибальства

Цей розділ вміщує професії, що передбачають знання, необхідні для сільськогосподарського виробництва, лісового господарства, риборозення та рибного промислу.

Професійні завдання полягають у вирощуванні врожаю; розведенні ринку або полванні; добуванні риби чи її розведенні; збереженні та плуатації лісів з орієнтацією, головним чином, на ринок і реалізацію продукції організаціям збуту, торговельним підприємствам чи окремим купцям.

До цього розділу належать професії, що вимагають повної загальної едності та професійної освіти або повної загальної середньої освіти Професійної підготовки на виробництві.

#### 7.Кваліфіковані робітники з інструментом

Цей розділ вміщує професії, що передбачають знання, необхідні для ордеру способів використання матеріалів та інструментів, визначення робочого процесу, характеристик та призначення кінцевої праці.

До цього розділу належать професії, пов'язані з видобутком корисних копалин, будівництвом чи виробленням різної продукції. Ці професії вимагають повної загальної середньої та професійної іти або повної загальної середньої освіти та професійної підготовки виробництві.

Для деяких професій, пов'язаних з виконанням робіт високої кваліфікації, потрібна кваліфікація молодшого спеціаліста. Більшість професій, що належать до цього розділу, пов'язані з виконанням робіт середньої кваліфікації та потребують професійної освіти професійної підготовки на виробництві.

8. Робітники з обслуговування, експлуатації та контролю за роботою технологічного устаткування, складання устаткування та машин

Цей розділ охоплює професії, що потребують знань, необхідних для експлуатації та нагляду за роботою устаткування чи машин, у тому числі високоавтоматизованих, а також для їх складання.

Професійні завдання передбачають розроблення корисних копалин чи нагляд за їх видобутком, ведення робочого процесу та виробництво продукції на устаткуванні чи машинах, керування транспортними засобами чи пересувними установками, складання виробів та вузлів.

Для деяких професій, пов'язаних з виконанням робіт високої кваліфікації, потрібна кваліфікація молодшого спеціаліста.

Професії, пов'язані з виконанням робіт середньої кваліфікації, вимагають повної загальної середньої та професійної освіти чи повної загальної середньої освіти та професійної підготовки на виробництві.

Для професій, пов'язаних з виконанням робіт низької кваліфікації, достатньо неповної середньої освіти та мінімальної професійної підготовки на виробництві чи інструктажу.

## **Приклади кваліфікаційних характеристик професіоналів, фахівців для всіх видів економічної діяльності**

### **Кваліфікаційні характеристики фахівців економістів.**

Завдання та обов'язки фахівців економістів. Економіст виконує роботу щодо здійснення економічної діяльності підприємства; спрямованої на підвищення ефективності та рентабельності виробництва, якості продукції, що випускається і освоєння нових видів продукції, досягнення високих і остаточних результатів за оптимального використання матеріальних, трудових і фінансових ресурсів. Готує вихідні дані складання проектів господарсько-фінансової, виробничої та комерційної діяльності (бізнес-планів) підприємства з метою: забезпечення зростання обсягів збуту продукції та збільшення прибутку. Виконує розрахунки з матеріальних, трудових і фінансових витрат, необхідних для виробництва і реалізації продукції, освоєння нових видів продукції, прогресивної техніки та технології. Здійснює економічний аналіз господарської діяльності підприємства та його підрозділів, виявляє резерви виробництва, розробляє заходи щодо забезпечення режиму економії, підвищення рентабельності виробництва, конкурентоспроможності продукції, продуктивності праці, зменшення витрат на виробництво і реалізацію продукції, усунення втрат та непродуктивних витрат, а також виявлення можливостей додаткового випуску продукції. Визначає економічну ефективність організації праці та виробництва, впровадження нової техніки і технології, раціоналізаторських пропозицій та винаходів. Бере участь у розгляданні розроблених виробничо-господарських планів, проведенні робіт з ресурсозберігання, у впровадженні та вдосконаленні внутрішньогосподарського розрахунку, вдосконаленні прогресивних форм організації праці та управління, а також планової та облікової документації. Оформляє матеріали для укладання договорів, стежить за термінами виконання договірних зобов'язань. Здійснює контроль за ходом виконання планових завдань підприємством та його підрозділами, використанням внутрішньогосподарських резервів. Бере участь у проведенні маркетингових досліджень і прогнозуванні розвитку підприємства. Виконує роботу, пов'язану з нерегламентованими розрахунками і контролем за правильним здійсненні розрахункових операцій. Веде облік економічних

показників результатів виробничої діяльності підприємства та його підрозділів; а також облік укладених договорів. Готує періодичну звітність в установлені терміни. Виконує роботу щодо формування ведення і зберігання бази даних економічної інформації, вносить зміни до довідкової та нормативної інформації, яка використовується під час оброблення даних. Бере участь у формуванні економічного поставлення задач або окремих їх етапів, які вирішуються за допомогою обчислювальної техніки, визначає можливості використання готових проектів, алгоритмів, пакетів прикладних програм, що дають можливість створювати економічно обґрунтовані системи оброблення економічної інформації.

Повинен знати: законодавчі та нормативні правові акти, методичні матеріали з планування, обліку та аналізу діяльності підприємства; організацію планової роботи; порядок розроблення перспективних і річних планів господарсько-фінансової та виробничої діяльності підприємства; порядок розроблення бізнес-планів; планово-облікову документацію; порядок розроблення нормативів матеріальних трудових і фінансових витрат; методи економічного аналізу та обліку показників діяльності підприємства і його підрозділів; методи визначення економічної ефективності впровадження нової техніки і технології, організації праці, раціоналізаторських пропозицій та винаходів; методи і засоби проведення обчислювальних робіт; правила оформлення матеріалів для укладання договорів; організацію оперативного і статистичного обліку; порядок та терміни складання звітності; вітчизняний і зарубіжний досвід раціональної організації економічної діяльності підприємства в умовах ринкової економіки; економіку, організацію виробництва, праці та управління; основи технології виробництва; ринкові методи господарювання, можливості застосування обчислювальної техніки для здійснення техніко-економічних розрахунків і аналізу господарської діяльності підприємства, правила її експлуатації основи трудового законодавства; правила і норми охорони праці.

Кваліфікаційні вимоги.

*Провідний економіст*: повна вища освіта відповідного напрямку підготовки (магістр, спеціаліст) та підвищення кваліфікації. Стаж роботи за професією економіста I категорії не менше 2 років.

*Економіст I категорії*: повна або базова вища освіта відповідного напрямку підготовки (магістр, спеціаліст або бакалавр) та підвищення кваліфікації; для магістра - без вимог до стажу роботи,

спеціаліста - стаж роботи за професією економіста I категорії не менше 2 років; для бакалавра не менше 3 років.

*Економіст II категорії:* повна або базова вища освіта відповідного напрямку підготовки (спеціаліст або бакалавр) та підвищення кваліфікації; для спеціаліста - без вимог до стажу роботи, для бакалавра - стаж роботи за професією економіста не менше 2 років.

*Економіст:* повна або базова вища освіта відповідного напрямку підготовки (спеціаліст або бакалавр) без вимог до стажу роботи.

### **Головний економіст**

Завдання та обов'язки. Керує науково-економічним та організаційно-економічним забезпеченням діяльності підприємства. Розробляє і організує впровадження заходів щодо підвищення продуктивності, ефективності та рентабельності виробництва, якості продукції, зниження собівартості, і забезпечення зростання продуктивності праці, досягнення ефективних і результатів за умов раціоналізації витрат матеріальних, трудових і фінансових ресурсів. Координує діяльність економічних підрозділів підприємства щодо складання перспективних планів роботи в умовах конкуренції згідно з укладеними господарськими договорами, розробки поточних планів з необхідними обґрунтуваннями і розрахунками, організаційно-технічних заходів з удосконалення господарського механізму, економічної діяльності, виявлення і використання резервів виробництва.

Сприяє підвищенню обґрунтованості економічних розрахунків, установленню планових показників на основі прогресивних техніко-економічних нормативів матеріальних і трудових витрат з урахуванням досягнень науки і техніки, організації виробництва та праці. Проводить роботу з удосконалення планування економічних показників діяльності підрозділів підприємства, досягнення високого рівня їх обґрунтованості, створення і поліпшення нормативної бази планування, норм витрат товарно-матеріальних цінностей, обігових коштів і використання виробничих потужностей Організовує розробку методичних матеріалів з техніко-економічного планування роботи виробничих підрозділів підприємства, розрахунків економічної ефективності капітальних вкладень, необхідності впровадження раціоналізаторських пропозицій та винаходів, нової техніки і технології. Здійснює методичне керівництво і організацію роботи з упровадження, удосконалення та підвищення ролі економічних



методів управління, розширення сфери дії для внутрішньогосподарського розрахунку. Забезпечує суворе додержання режиму економії матеріальних, трудових і фінансових ресурсів на усіх напрямках господарської діяльності підприємства. Бере участь у роботі удосконалення організації виробництва, готує пропозиції, спрямовані на підвищення продуктивності праці та ефективності виробництва, зменшення господарської самостійності підприємства та економічної відповідальності працівників. Організовує розробку раціональних форм первинної планової, облікової та звітної документації, яка застосовується на підприємстві, а також бере участь у впровадженні автоматизованих систем управління і обчислювальної техніки для проведення економічних розрахунків у галузі планування, обліку і аналізу господарської діяльності. Організує проведення комплексного економічного аналізу і оцінки наслідків виробничо-господарської діяльності підприємства та його підрозділів, розробку заходів щодо використання внутрішньогосподарських резервів, проведення атестації та раціоналізації робочих місць. Керує економічними дослідженнями, що проводяться на підприємстві, укладає договори про творче співробітництво з науково-дослідними установами та вищими навчальними закладами, організує розробку методів економічної оцінки заходів, спрямованих на розвиток техніки, удосконалення організації виробництва, а також пропозицій щодо практичного використання результатів наукових досліджень у галузі економіки. Здійснює заходи щодо впровадження в практику досягнень економічної науки. Сприяє розвитку громадської економічної роботи на підприємстві, подає методичну допомогу творчим громадським об'єднанням працюючих, які здійснюють економічний аналіз та пошук резервів виробництва, залучає їх до вирішення питань, пов'язаних з розвитком економіки підприємства. Організовує проведення економічних розрахунків та аналізу ефективності впровадження нової техніки і технології, а також нових видів продукції під час їх створення і освоєння. Керує проведенням порівняльного аналізу показників роботи підприємства та інших підприємств, упровадженням передового досвіду економічної роботи. Бере участь у розробці та впровадженні заходів з поліпшення економічних показників роботи підприємства (щодо обсягу виробництва, підвищення продуктивності праці, зниження собівартості продукції, збільшення прибутку тощо), в реалізації прогресивних форм і методів економічної роботи. Керує роботою з підвищення рівня економічних знань працівників. Контролює своєчасність подання звітів про

результати економічної діяльності у відповідні органи Керує структурними підрозділами підприємства, які виконують економічну роботу, сприяє впровадженню економічно доцільних рішень з управління виробництвом.

Повинен знати: закони, постанови, укази, розпорядження, рішення, інші нормативно-правові акти органів державної влади і місцевого самоврядування, які регулюють порядок діяльності підприємства, керівні, методичні і нормативні матеріали з організації економічної роботи на підприємствах; профіль, спеціалізацію і особливості структури підприємства; перспективи технічного і економічного розвитку галузі; виробничі потужності підприємства; основи технології виробництва продукції, порядок розробки та затвердження програм і планів виробничо-господарської діяльності; економічні методи управління і керування підприємством; організацію, форми і методи планової роботи на підприємстві; порядок розрахунку економічної ефективності від упровадження нових видів продукції, техніки, технології, раціоналізаторських пропозицій та винаходів; порядок розробки нормативів матеріальних, трудових і фінансових витрат; порядок укладання та виконання господарських договорів; вітчизняні та світові досягнення науки і техніки у відповідній галузі виробництва та досвід передових підприємств з організації і вдосконалення економічної роботи; економіку, організацію виробництва, праці та управління; чинне господарське законодавство.

Кваліфікаційні вимоги. Повна вища освіта відповідного напрямку підготовки (магістр, спеціаліст). Післядипломна освіта в галузі управління. Стаж економічної роботи за професіями керівників нижчого рівня: для магістра - не менше 2 років, спеціаліста - не менше 3 років.

### **Головний бухгалтер**

Призначення на посаду: наказом генерального директора.

Підзвітність: виконавчому директору.

Мета діяльності: забезпечувати організацію бухгалтерського обліку на відміну встановлених правил його ведення; контроль за використанням маті і трудових, фінансових ресурсів та за збереженням власності підприємства.

Посадові обов'язки:

– здійснювати, виходячи з державного Положення про головних бухгалтері організацію бухгалтерського обліку господарсько-фінансової

діяльності підприємства і контроль за ощадливим використанням матеріальних трудових і фінансових ресурсів, збереженням власності підприємств;

- забезпечувати раціональну організацію обліку і звітності на підприємств! їй його підрозділах на основі максимальної централізації і механізації обліком обчислювальних робіт, прогресивних форм і методів бухгалтерського обліку і контролю;

- організовувати облік грошових коштів, що надходять, товарно-матеріальними цінностей і основних засобів, своєчасне відображення на рахунки бухгалтерського обліку операцій, що пов'язані з їх рухом, облік витрат виробництва, комерційної діяльності, виконання кошторису витрат, реалізації продукції, виконання робіт (послуг), результатів господарсько-фінансовий діяльності підприємства, а також фінансових, розрахункових і кредити-операцій;

- контролювати законність, своєчасність і правильність оформлення, складаннями економічно обґрунтованих звітних калькуляцій собівартості продукції, раб! (послуг), розрахунки із заробітної плати з працівниками підприємству правильне нарахування і перерахування платежів до державного бюджету внесків на державне соціальне страхування, коштів на фінансований капітальних вкладень, сплacenня у встановлені терміни заборгованості банку по позиках, відрахування коштів у фонди і резерви підприємства; здійснювати контроль за додержанням порядку оформлення первинних і бухгалтерських документів, розрахунків і платіжних зобов'язань, витрачання фонду заробітної плати, проведенням інвентаризацій грошових коштів, товарно-матеріальних цінностей і основних засобів, перевірок організації бухгалтерського обліку і звітності, а також документальних ревізій в підрозділах підприємства;

- брати участь у проведенні економічного аналізу господарсько-фінансової діяльності за даними бухгалтерського обліку і звітності з метою виявлення внутрішньогосподарських резервів, ліквідації збитків і невиробничих витрат;

- здійснювати заходи щодо запобігання нестач, незаконного використання грошових коштів і товарно-матеріальних цінностей, порушення фінансового і господарського законодавства;

- брати участь в оформленні матеріалів з нестач і розкрадання грошових коштів і товарно-матеріальних цінностей, контролювати передачу в необхідних випадках матеріалів до слідчих та судових установ;

– вести роботу із забезпечення суворого дотримання штатної, фінансової і касової

– дисципліни, кошторисів адміністративно-господарських та інших витрат, законності списання з бухгалтерських балансів нестач, дебіторської заборгованості та інших збитків, збереження бухгалтерських документів, оформлення і здавання їх у встановленому порядку до архіву,

– забезпечувати своєчасне складання бухгалтерської звітності на основі даних

– первинних документів, бухгалтерських записів і надання її у встановленому порядку у відповідні органи;

– керувати працівниками бухгалтерії;

– надавати методичну допомогу працівникам підрозділів підприємства з питань бухгалтерського обліку, контролю, звітності й економічного аналізу.

Права:

– здійснювати підбір та розміщення кадрів, вносити пропозиції генеральному директору про призначення та звільнення спеціалістів бухгалтерії;

– встановлювати службові обов'язки для підлеглих йому працівників;

– отримувати інформацію, необхідну для виконання своїх службових обов'язків, в підрозділах підприємства;

– перевіряти в структурних підрозділах і службах дотримання встановленого порядку приймання, оприбуткування, зберігання та використання грошових коштів, товарно-матеріальних та інших цінностей;

– підписувати документи, що є підставою для приймання та видання грошових коштів і товарно-матеріальних цінностей, кредитних та розрахункових зобов'язань. Зазначені документи без підпису бухгалтера чи осіб, ним на те вповноважених, вважаються недійсними і не приймаються матеріально відповідальними особами, працівниками бухгалтерії, а також установами банку;

– не приймати до виконання і оформлення документи на операції, що суперечать

– законодавству і встановленому порядку приймання, збереження і витрачання грошових коштів, товарно-матеріальних та інших цінностей.

– Відповідальність:

– за організацію та ведення бухгалтерського обліку фінансово-господарської діяльності фірми згідно з діючим законодавством;

– за складання вірогідної бухгалтерської звітності на основі первинних документів і бухгалтерських записів, надання звітності у відповідні державні установи у встановлені терміни. Повинен знати:

– постанови, розпорядження, накази вищих органів, методичні, нормативні та ІНУІ

– керівні матеріали фінансових та контрольно-ревізійних органів з органів бухгалтерського обліку і складання звітності, а також ті, що стосуються господарсько-фінансової діяльності підприємства;

– структуру підприємства і перспективи його розвитку, основи технологій виробництва його продукції; " положення та інструкції з організації бухгалтерського обліку на підприємстві», правила його ведення;

– порядок оформлення операцій та організацію документообігу на ділянках;

– форми і порядок фінансових розрахунків;

– методи аналізу господарсько-фінансової діяльності підприємств та виявленім»

– внутрішньогосподарських резервів;

– порядок приймання, оприбуткування, збереження і використання грошових коштів, товарно-матеріальних та інших цінностей;

– правила розрахунків з дебіторами і кредиторами;

– порядок списання з бухгалтерських балансів нестач, дебіторської заборговане»»!

– та інших збитків;

– правила проведення інвентаризації грошових коштів, товарно-матеріальних цінностей, розрахунків і платіжних зобов'язань;

– порядок і терміни складання бухгалтерських балансів та звітності, проведення перевірок та документальних ревізій;

– економіку, організацію комерційної діяльності, виробництва, праці та управління,

– цивільне право, трудове, фінансове і господарське законодавство;

– правила і норми охорони праці, техніки безпеки, виробничої санітарії ТІ

протипожежного захисту. Кваліфікаційні вимоги:

Вища економічна освіта, стаж фінансово-бухгалтерської роботи на керівних посадах не менше 5 років або на посаді головного бухгалтера не менше 3 років.

## **Економіст з праці**

Завдання та обов'язки. Розробляє програми зростання продуктивності праці і соціального розвитку. Розраховує фонди заробітної плати і чисельності працівників з урахуванням необхідності найбільш раціонального використання трудових ресурсів, бере участь у визначенні потреби в робочій силі, плануванні підготовки кваліфікованих кадрів, доводить установлені показники до підрозділів підприємства. Вивчає ефективність застосування чинних форм і систем заробітної плати, матеріального і морального заохочення, готує пропозиції щодо їх удосконалення. Розробляє положення про преміювання працівників, умови матеріального стимулювання багатостататного обслуговування, суміщення професій і посад, збільшення зон обслуговування і обсягу виконуваних робіт з метою поліпшення використання устаткування, трудових ресурсів і робочого часу. Бере участь у складанні програм соціального розвитку підприємства, в розробленні та здійсненні заходів щодо зміцнення трудової дисципліни, скорочення плінності кадрів, посилення контролю за використанням робочого часу і додержанням правил внутрішнього трудового розпорядку. Складає штатні розклади згідно із затвердженою структурою управління, схемами посадових окладів, фондами заробітної плати і чинними нормативами. Визначає на основі діючих, положень розміри премій. Здійснює контроль за додержанням штатної дисципліни, витрачанням фонду заробітної плати, за правильністю встановлення найменувань професій, застосуванням тарифних ставок і розцінок, посадових окладів, доплат, надбавок і коефіцієнтів до заробітної плати, за тарифікацією робіт і встановленням відповідно до кваліфікаційних довідників розрядів і категорій, а також за додержанням режимів праці та відпочинку, норм трудового законодавства. Бере участь у підготовці проекту колективного договору і контролює виконання прийнятих зобов'язань. Веде облік показників з праці і заробітної плати, аналізує їх і складає звітність у зазначені строки і за встановленими формами.

Повинен знати: постанови, розпорядження, накази, методичні, нормативні та інші керівні матеріали з організації праці і заробітної плати; трудове законодавство; економіку праці; економіку і організацію виробництва; порядок розроблення програм зростання продуктивності праці, соціального розвитку, кошторисів використання фондів економічного стимулювання; форми і системи заробітної плати і матеріального стимулювання; методи визначення чисельності

робітників; відповідні випуски Довідника кваліфікаційних характеристик професій працівників; порядок тарифікації робіт і робітників та встановлення посадових окладів керівникам, професіоналам, фахівцям, технічним службовцям, доплат, надбавок і коефіцієнтів до заробітної плати, розрахунку премій: методи обліку і аналізу показників з праці і заробітної плати; основи технології виробництва; правила експлуатації обчислювальної техніки.

Кваліфікаційні вимоги.

*Провідний економіст з праці:* повна вища освіта відповідного напрямку підготовки (магістр, спеціаліст) та підвищення кваліфікації. Стаж роботи за професією економіста з праці I категорії не менше 2 років.

*Економіст з праці I категорії:* повна або базова вища освіта відповідного напрямку підготовки (магістр, спеціаліст або бакалавр) та підвищення кваліфікації; для магістра - без вимог до стажу роботи, спеціаліста - стаж роботи за професією економіста з праці II категорії не менше 2 років, для бакалавра - не менше 3 років.

*Економіст з праці II категорії:* повна або базова вища освіта відповідного напрямку підготовки (спеціаліст або бакалавр) та підвищення кваліфікації; для спеціаліста - без вимог до стажу роботи, для бакалавра - стаж роботи за професією економіста з праці не менше 2 років.

*Економіст з праці:* повна або базова вища освіта відповідного напрямку підготовки (спеціаліст або бакалавр) без вимог до стажу роботи.

### **Економіст обчислювального (інформаційно-обчислювального) центру**

Завдання та обов'язки. Здійснює економічний аналіз діяльності обчислювального (інформаційно-обчислювального) центру (ОЦ, ІОЦ), підготовку даних для оброблення інформації із застосуванням засобів обчислювальної техніки і складає згідно з відповідними формами періодичну звітність у встановлені строки. Бере участь у складанні перспективних та поточних планів, у розробленні нормативів матеріальних і трудових витрат, у визначенні вартості робіт і цін на послуги. Контролює строки пред'явлення і підготування інформації до машинного оброблення, правильність заповнення і наявність усіх необхідних даних у документах. Бере участь у складанні проектів механізації і автоматизації оброблення інформації відповідно до задач різних типів. Формулює економічну постановку задач або окремих їх

етапів, досліджує можливість використання готових проектів, алгоритмів і програм. Веде роботу зі створення і періодичного оновлення картотек довідкової і нормативної інформації. Стежить за обробленням інформації і строками виконання робіт. Вивчає і аналізує діючі форми первинних документів і звітності з окремих видів бухгалтерського обліку, техніко-економічні розрахунки з планування, матеріально-технічного постачання, збуту, матеріальних і трудових витрат. Приймає замовлення, супровідну та іншу документацію, здійснює оперативний облік виконання робіт і контроль розрахунків із замовниками. Інструктує операторів про порядок оброблення документів, приймає роботу, оформляє документи з обліку виробітку.

Повинен знати: керівні матеріали з планування, обліку і аналізу діяльності ОЦ (ЮЦ): методи розроблення перспективних і річних планів роботи, порядок складання звітності про їх виконання, строки і форми їх надання; порядок оформлення матеріалів для укладання договорів з замовниками; технічні засоби збирання, передавання і оброблення інформації; технологію механізованого оброблення інформації; технічні можливості і правила експлуатації устаткування; основи проектування механізованого оброблення інформації та програмування; види технічних носіїв інформації; систему класифікації і кодування техніко-економічної інформації; робочі програми, інструкції, макети та інші керівні матеріали з оброблення інформації; форми первинних і вихідних документів, порядок їх оформлення; методи розрахунку обсягу виконаних робіт; чинні форми і системи оплати праці і матеріального стимулювання робітників ОЦ (ЮЦ); методи визначення вартості розрахунків і обчислювальних робіт; економіку і організацію виробництва; основи організації праці.

Кваліфікаційні вимоги.

*Провідний економіст обчислювального (інформаційно-обчислювального) центру (ОЦ, ЮЦ):* повна вища освіта відповідного напрямку підготовки (магістр, спеціаліст) та підвищення кваліфікації. Стаж роботи за професією економіста ОЦ(ЮЦ) I категорії не менше 2 років

*Економіст ОЦ (ЮЦ) I категорії:* повна або базова вища освіта відповідного напрямку підготовки (магістр, спеціаліст або бакалавр) та підвищення кваліфікації: для магістра - без вимог до стажу роботи. спеціаліста - стаж роботи за професією економіста ОЦ (ЮЦ) II категорії не менше 2 років, для бакалавра - не менше 3 років.



*Економіст ОЦ (ІОЦ) II категорії:* повна або базова вища освіта відповідного напрямку підготовки (спеціаліст або бакалавр) та підвищення кваліфікації; для спеціаліста - без вимог до стажу роботи; для бакалавра стаж роботи за професією економіста ОЦ(ІОЦ) не менше 2 років.

*Економіст ОЦ (ІОЦ):* повна або базова вища освіта відповідного напрямку підготовки (спеціаліст або бакалавр) без вимог до стажу роботи.

### **Електромонтер з ремонту та обслуговування електроустаткування 3-й розряд**

Завдання та обов'язки. Виконує нескладні роботи на відомчих електростанціях, трансформаторних електропідстанціях з повним їх вимиканням від напруги оперативних перемикачів у електромережі, ревізією трансформаторів, вимикачів, роз'єднувачів і приводів до них без розбирання конструктивних елементів. Регулює навантаження електроустаткування, встановленого на обслуговуваній ділянці. Ремонтує, заряджає і встановлює вибухобезпечну арматуру. Обробляє, зрощує, ізолює і паяє проводи напругою понад 1000 В. Обслуговує і ремонтує сонячні й вітрові енергетичні установки потужністю понад 50 кВт. Бере участь у ремонті, оглядах і технічному обслуговуванні електроустаткування з виконанням робіт з розбирання, складання, налагодження й обслуговування електричних приладів, електромагнітних, магнітоелектричних і електродинамічних систем. Ремонтує трансформатори, перемикачі, реостати, пости управління, магнітні пускачі, контактори та іншу нескладну апаратуру. Виконує окремі складні ремонтні роботи під керівництвом електромонтерів більш високої кваліфікації. Виконує такелажні операції із застосуванням кранів та інших вантажопідійомних машин. Бере участь у прокладанні трас і проводки. Заряджає акумуляторні батареї. Фарбує зовнішні частини приладів і устаткування. Реконструює електроустаткування. Обробляє за кресленням ізоляційні матеріали: текстоліт, гетинакс, фібру тощо. Перевіряє маркування простих монтажних і принципових схем. Виявляє та усуває відмовлення, несправності і пошкодження електроустаткування з простими схемами вмикання.

*Повинен знати:* основи електротехніки; основні положення про постійний і змінний струм в обсязі виконуваної роботи; принцип дії та будову обслуговуваних електродвигунів, генераторів, апаратури розподільних пристроїв, електромережі та електроприладів, масляних вимикачів, запобіжників, контакторів, акумуляторів, контролерів, ртутних

кремнієвих випрямлячів та іншої електроапаратури й електроприладів; конструкцію та призначення пускових і регулюючих пристроїв; прийоми і способи заміни, зрощування та паяння проводу високої напруги; безпечні прийоми роботи, послідовність розбирання, ремонту і монтажу електроустаткування, позначення виводів обмоток електричних машин; припої і флюси; провідникові електроізоляційні матеріали та їх основні характеристики і класифікації; будову і призначення простого та середньої складності контрольно-вимірювального інструменту та пристроїв; способи замірювання електричних величин; прийоми виявлення й усунення несправностей у електромережах; правила прокладання кабелів у приміщеннях, під землею та підвісних тросів; правила техніки безпеки в обсязі кваліфікаційної групи III.

*Кваліфікаційні вимоги.* Повна або базова загальна середня освіта. Професійно-технічна освіта без вимог до стажу роботи або одержання професії безпосередньо на виробництві, підвищення кваліфікації і стаж роботи за професією 2-го розряду не менше одного року.

## ОСНОВНІ ТЕРМІНИ І ПОНЯТТЯ

**Акordна система оплати праці** — система відрядної оплати праці, коли одиницею виміру його результатів служить обсяг робіт у цілому, виконання якого необхідно для роботодавця до визначеного терміну.

**Аналіз розміщення кадрів** — це ретельне вивчення організації виробництва, ступеня завантаження працівників корисною роботою, відповідності чисельності діючим нормативам обслуговування.

**Аудит у трудовій сфері** — це періодично проведена система заходів щодо збору інформації, її аналізу й оцінки на цій основі ефективності діяльності підприємства з організації праці і регулювання соціально-трудова відносин.

**Безробітні** — працездатні громадяни, які не мають роботи і заробітку (трудова доходу), які проживають на території країни, зареєстровані службою зайнятості як безробітні з метою пошуку придатної роботи і готові до неї приступити.

**Безробіття** — соціально-економічне явище, при якому частина робочої сили не зайнята у виробництві. Вона відбиває невідповідність на ринку праці між відносно великою пропозицією робочої сили і попитом на неї, що виражається як у кількісному, так і в якісному відношенні.

**Бюджет прожиткового мінімуму (Б. п. м.)** — показник обсягу і структури споживання найважливіших матеріальних благ і послуг на мінімально припустимому рівні, що забезпечує умови активного фізичного стану дорослого населення, соціального і фізичного розвитку дітей і підлітків. Розробляється і застосовується в умовах кризового розвитку економіки.

**Види безробіття** — фрикційна, структурна і циклічна. Вони залежать від причин, що викликали безробіття, факторів, що визначають її масштаби і динаміку, а також від того, які групи населення нею охоплені.

**Відкритий ринок** — включає економічно активне населення, що шукає роботу, має потребу в підготовці і перепідготовці. Сюди ж входять усі вакантні робочі місця у всіх секторах економіки.

**«Відплив умів»** — міжнародна міграція висококваліфікованих фахівців, котрі не знаходять застосування своїм здібностям, не затребувані у країні проживання.

**Відрядна оплата праці** — системи оплати праці, у яких як основна одиниця виміру результатів праці обрана кількість зробленої працівником продукції.

**Відрядна розцінка** — міра оплати праці за одиницю зробленої продукції при відрядній оплаті праці, установлювана на основі тарифної ставки і норми виробітку (часу).

**Відтворення населення** — процес безперервного поновлення покоління людей у результаті взаємодії народжуваності і смертності.

**Внутрішній ринок праці** — характеризується рухом робочої сили всередині підприємства. Він визначається наявністю і складом працівників на підприємстві, їхнім рухом усередині нього, причинами переміщення, рівнем зайнятості, наявністю вільних, новостворених і ліквідованих робочих місць.

**Вторинний ринок праці** — ринок, для якого характерні нестабільний рівень зайнятості, висока плинність кадрів, низький рівень заробітної плати, відсутність професійного просування, низький рівень організації виробництва, праці і управління і т. п.

**Гарантуюча система оплати праці** — система оплати праці, побудована таким чином, щоб коливання у визначених межах у результатах праці працівника не позначалися на обумовленому з ним рівні оплати.

**Глобалізація економіки** — процес формування системи міжнародного поділу праці, світової інфраструктури, світової валютної системи, міжнародної міграції робочої сили, бурхливе зростання світової торгівлі і потоків іноземних інвестицій і т. д.

**Демографічна політика** — частина загальної соціальної політики, спрямованої на досягнення бажаного в довготерміновій перспективі типу відтворення населення з урахуванням регіональних розходжень у його розвитку.

**Дискримінація** — довільне обмеження прав суб'єктів соціально-трудових відносин, що перепиняє доступ їм до рівних можливостей на ринку праці. Дискримінації можуть піддатися різні категорії працівників.

**Диференціальна міграція** — міграція окремих груп населення — етнічних, соціальних і ін., що уточнює характеристики мігруючого населення.

**Допомога** — установлені законодавством виплати, що є джерелом засобів існування для непрацездатних і тих, що тимчасово втратили роботу, громадян, утримання яких визнано суспільно виправданим.

**Допомоги з безробіття** — нараховуються громадянам, звільненим на будь-яких підставах (за винятком вивільнюваних із підприємств, установ і організацій у зв'язку з ліквідацією, реорганізацією, скороченням чисельності), із дня реєстрації в службі зайнятості як безробітних.

**Доходи населення (Д. н.)** — сукупність грошових і натуральних коштів для підтримки фізичного, морального, економічного й інтелектуального стану людини на визначеному рівні задоволення її потреб, що формуються за рахунок власної праці й інших джерел. Основні джерела формування доходів родини — заробітна плата, пенсії, допомоги, підприємницький дохід, дивіденди й інші доходи від власності, кошти від реалізації продукції особистого підсобного господарства і т. д.

Розрізняють: доходи номінальні як величину сукупного доходу (суми грошей і інших цінностей і благ, що суб'єкт заробляє або одержує протягом визначеного часу), оцінювану в грошах; доходи реальні як суму товарів і послуг, які можна придбати на грошовий (номінальний) дохід, тобто номінальні доходи за винятком обов'язкових платежів і внесків, скориговані на індекс споживчих цін. Економіко-математичні методи нормування праці — це обґрунтування трудових норм за допомогою математичних формул, рівнянь і нерівностей.

**Економічні біженці** — громадяни, що залишають країну з причин економічного порядку.

**Економічно активне населення** — частина населення, що забезпечує пропозицію робочої сили для виробництва товарів і послуг. Дана категорія включає зайнятих і безробітних.

**Еміграція** — виїзд населення з даної країни за її межі.

**Етнічна економіка** — сегмент народного господарства приймаючої країни, що базується на економічній активності приналежних до однієї етнокультурної меншості підприємців і працівників, включаючи самостійних.

**Ефект заміщення** — скорочення кадрів при незмінному або зростаючому випуску продукції в результаті впровадження нової техніки.

**Ефективна зайнятості** — зайнятість, що забезпечує гідний дохід, здоров'я, зростання рівня освіти для кожного члена суспільства на основі зростання суспільної продуктивності праці.

**Ефективний (реальний) фонд робочого часу** — середня кількість робочих днів, корисно використовуваних протягом планового (розрахункового) періоду.

**Єдина тарифна сітка (ЄТС)** — шкала сукупності кваліфікаційних (тарифних) розрядів і відповідних їм тарифних коефіцієнтів, починаючи з робітників нижчого кваліфікаційного розряду (першого) і закінчуючи керівниками підприємства (відомства).

**Зайняте населення** — активна частина трудових ресурсів, задіяна в громадському виробництві.

**Зайнятість** — діяльність громадян, пов'язана з задоволенням особистих і суспільних потреб, що не суперечить законодавству і приносить їм заробіток — трудовий дохід.

**Заохочувальна система оплати праці** — система оплати праці, що відповідає одночасно двом ознакам: 1) працівник у процесі праці має можливість реалізувати в тій мірі, у якій він хоче, свої потенційні розумові і фізичні здібності; 2) роботодавець одержує від працівників ті результати діяльності, на які він розраховує. Заохочувальні системи оплати праці впливають на матеріальну зацікавленість працівників, спонукаючи їх збільшувати свою трудову віддачу. Заробітна плата — елемент доходу найманого робітника, форма економічної реалізації права власності на приналежний йому ресурс праці для використання його як одного з факторів виробництва, заробітна плата найманих робітників є одним з елементів витрат виробництва. Зовнішній ринок праці — частина сукупного ринку праці, що охоплює сферу обігу робочої сили між підприємствами.

**Імміграція** — в'їзд населення в дану країну через її межі.

**Індексація заробітної плати** — підвищення номінальної заробітної плати в міру інфляційного зростання цін на споживчі товари і послуги за визначений період, наприклад, квартал.

**Індивідуальна відрядна система оплати праці** — різновид відрядної оплати праці, при якій результати праці враховуються по кожному працівнику окремо. Інтенсивність праці — напруженість праці, що виражається кількістю праці, яку затрачує працівник за визначений проміжок робочого часу для одержання корисного результату (продукту); визначається витратами фізичної, нервової і розумової енергії за одиницю часу. Інфраструктура ринку праці — це державні установи, недержавні структури сприяння зайнятості, кадрові служби підприємств і фірм, громадські організації і фонди й ін., що забезпечують найбільш ефективну взаємодію між попитом та пропозицією на ринку праці.

**Кваліфікація** — це сполучення виробничих знань, умінь, певних навичок. Вона виражає ступінь оволодіння робітником трудовими навичками у сфері своєї спеціальності, рівень виробничих знань і умінь.

**Квотування робочих місць** — установлення мінімальної чисельності працівників, що підлягають працевлаштуванню в даній організації. Механізм уведення квоти і її розмір визначаються Урядом України. Керівники — працівники, що відповідно до займаної посади

очолюють певну організацію або підрозділ і здійснюють на основі єдиноначальності керівництво підлеглими їм працівниками.

**Кількість праці** — сукупність витрат мускульної і нервової енергії працівника в процесі його трудової діяльності. Кількість праці вимірюється тривалістю робочого часу в годинах, днях або обсягом витрат праці за одиницю часу.

**Класифікація систем оплати праці** — угруповання систем оплати праці за тими або іншими класифікаційними ознаками, що дає уявлення про їхні властивості.

**Колективна (бригадна) відрядна оплата праці** — різновид відрядної оплати праці, при якій результати праці враховуються по групі працівників (бригаді, ділянці, ланці і т. п.).

**Колективна трудова суперечка** — неурегульовані розбіжності між працівниками і роботодавцями з приводу встановлення і змін умов праці, укладання, змін і виконання колективних договорів, угод з питань соціально-трудових відносин.

**Колективний договір** — правовий акт, що регулює трудові, соціально-економічні і професійні відносини між роботодавцем і працівниками на підприємстві. Умови колективних договорів не повинні суперечити законодавству. Вони є обов'язковими для підприємств, на які вони поширюються.

**Коефіцієнт участі (трудової)** — показник, що враховує трудовий внесок працівника в колективний результат праці; служить для розподілу колективного заробітку.

**Конкуренція** — наявність великого числа незалежних покупців і продавців на ринку праці і можливість для них вільно входити на ринок праці і залишати його.

**Конфлікт** — зіткнення суб'єктів взаємодії, викликана протилежною спрямованістю цілей і інтересів, позицій або поглядів.

**Кон'юнктура ринку** — співвідношення попиту та пропозиції у всіх складових структури ринку праці.

**Людський капітал** — сформований людиною певний запас здоров'я, знань, навичок, здібностей, що цілеспрямовано використовуються в тій або іншій сфері діяльності. Використання людського капіталу приносить дохід його власникові. Чим вище за рівнем розвиненості людський капітал, тим більший дохід він приносить.

**Метод праці** — це спосіб здійснення процесу праці, певна послідовність і склад трудових прийомів і операцій.

**Методи виміру продуктивності праці** — вираження рівня продуктивності через прийняті вимірники обсягу випуску продукції (виконання робіт).

**Минула праця** — праця, упередметнена в засобах виробництва і предметах споживання.

**Міграційна політика** — сукупність способів і заходів цілеспрямованого впливу на рух населення.

**Міграційне поводження** — сукупність способів і заходів цілеспрямованого впливу на рух населення.

**Міграційне сальдо** — різниця імміграції з країни й еміграції в країну.

**Міграція населення** — переміщення людей через кордони визначених територій у зв'язку зі зміною постійного місця проживання, або з поверненням до нього.

**Міжнародна організація праці (МОП)** — спеціалізована установа (нині працює при Організації Об'єднаних Націй), утворена в 1919 р., що проголосила своєю метою вивчення і покращання умов праці та життя трудящих шляхом вироблення конвенцій і рекомендацій з питань трудового законодавства.

**Мінімальна заробітна плата** — офіційно встановлюваний державою мінімальний розмір заробітної плати, що залежить від рівня прожиткового мінімуму. Вона повинна періодично переглядатися, рівень її не повинен бути нижче рівня прожиткового мінімуму.

**Мінімальний споживчий бюджет (М. п. б.)** — комплексний соціальний норматив, що включає науково-обґрунтовані мінімальні норми і нормативи споживання продуктів харчування, непродовольчих товарів і платних послуг, що забезпечує задоволення на мінімальному рівні основних матеріальних і духовних потреб людей.

Набір товарів і послуг, що включаються в М. п. б., установлює мінімально необхідний рівень і структуру споживання, а також розмір доходів, що дозволяє задовольняти потреби на такому рівні. М. п. б. відбиває нижню межу вартості (ціни) робочої сили, що дозволяє забезпечувати підтримку здоров'я і працездатності людини на нормальному рівні і відповідає вимогам фізіології.

**Мобільність населення** — готовність і можливість населення до зміни соціального статусу, професійної приналежності, місця проживання.

**Наймані робітники** — особи, що працюють за укладеним письмово договором (контрактом), або за усною згодою з керівництвом підприєм-



ства про умови трудової діяльності, за яку вони одержують обумовлену при найманні заробітну плату.

**Населення** — сукупність людей, які живуть на визначеній території, — у районі, регіоні, країні.

**Нелегальна міграція** — переміщення людей через кордони визначених територій незаконно або на законних підставах (як туристи, за запрошенням і ін.) з подальшими нелегальним працевлаштуванням.

**Непідходяща робота** — робота, пов'язана зі зміною місця проживання громадянина і його родини без його згоди, коли умови праці не відповідають правилам і нормам з техніки безпеки й охорони праці і передбачуваний заробіток нижчий середньомісячного заробітку громадянина за останнім місцем роботи.

**Непряма відрядна оплата праці** — різновид відрядної оплати праці, що припускає, що результати праці працівника (працівників) враховуються опосередковано, через результати праці інших працівників, і оплата провадиться за опосередкованими результатами праці.

**Нестандартні режими праці** — режими праці, основані на нетрадиційних способах організації трудової діяльності або робочого часу, і такі, що включають надомну працю, сумісництво, гнучкі графіки робочого часу.

**Номінальна заробітна плата** — це те, що працівник одержує за годину в доларах за поточним курсом. Показники номінальної заробітної плати дуже корисні при порівнянні зарплати різних категорій працівників за певний час.

**Норма виробітку** — це кількість одиниць роботи, що повинні бути виконані за одиницю часу (годину, зміну, місяць, рік і т. д.). Норма виробітку обернено-пропорційна нормі часу.

**Норма обслуговування** — це число об'єктів, що повинні обслуговуватися за одиницю часу одним або декількома працівниками.

**Норма праці** — це норматив праці, скоректований на місцеві умови праці.

**Норма часу** — це необхідні витрати часу на виконання одиниці роботи одним або декількома працівниками.

**Норма часу обслуговування** — це витрати часу на обслуговування одного об'єкта (покупця, клієнта або устаткування).

**Норма чисельності працівників** — це необхідна кількість працівників для виконання передбаченого обсягу робіт за одиницю часу.

**Обліковий склад працівників підприємства** — показник чисельності персоналу, що входить до його списку. Включає всіх

працівників, прийнятих на постійну, сезонну, а також тимчасову роботу на термін один день і більше, із дня зарахування їх на роботу.

**Організація заробітної плати** — її побудова, забезпечення взаємозв'язку кількості праці з розмірами її оплати, а також сукупність складених елементів (нормування, тарифна система, премії, доплати, надбавки).

**Організація праці на підприємстві** - це система виконання трудового процесу, що визначає порядок і умови поєднання і здійснення часткових трудових процесів, його складових, взаємодії виконавців і їхніх груп із засобами праці й один з одним для досягнення поставленої предметної цілі спільної діяльності і забезпечення заданого соціально-економічного ефекту.

**Організація робочого місця** — це система заходів щодо його спеціалізації, оснащення необхідними засобами і предметами праці, їхньому розміщенню на робочому місці, його зовнішньому оформленню і створенню належних умов праці.

**Охорона праці** — це здійснення комплексу заходів технічного характеру (огороження небезпечних місць на виробництві, впровадження безпечної техніки, зміна технологій з метою ліквідації небезпечних для життя і здоров'я людини робіт) і санітарно-гігієнічних заходів (раціональне освітлення, створення сприятливого мікроклімату у виробничих приміщеннях тощо), які забезпечують нормальні умови праці.

**Пенсія (Пн.)** — установлені законодавством грошові виплати, що є основним джерелом засобів існування в старості, при настанні інвалідності, утраті годувальника й інших випадків, передбачених діючими нормативними актами.

**Первинний ринок праці** — ринок праці, для якого характерні стабільний рівень зайнятості і високий рівень заробітної плати, а також можливість професійного просування, прогресивна технологія, система управління і т. п.

**Підходяща робота** — робота, що відповідає професійній придатності працівника з урахуванням рівня його професійної підготовки, колишньої роботи, стану здоров'я, транспортної доступності робочого місця.

**Плильність кадрів** — індивідуальні неорганізовані переміщення працівників між підприємствами, організаціями; одна з форм трудової мобільності, що виявляється у вигляді звільнення працівників з ініціативи з підприємств, а також звільнених за порушення трудової дисципліни.

**Повна зайнятість** — забезпеченість професійною працею, яка приносить доход особистості, гідне існування їй і її родині.

**Погодинна оплата праці** — системи оплати праці, у яких як основну одиницю виміру результатів праці обрано відпрацьовану працівником кількість робочого часу.

**Посадова інструкція** — це документ, що регламентує професійні функції кожної посади та містить вимоги до працівника, що займає цю посаду. Вона складається на основі тарифно-кваліфікаційних характеристик (вимог) по загальногалузевих посадах або на основі типових вимог до посад керівників і фахівців, скоригованих з урахуванням соціально-економічних умов, що змінюються.

**Працездатне населення** — це сукупність осіб, переважно в працездатному віці, здатних за своїми психофізіологічними даними до участі в трудовій діяльності.

**Працездатність** — це здатність людини формувати і підтримувати свій організм у робочому стані для забезпечення високої продуктивності праці.

**Праця** — свідомо цілеспрямована виробнича діяльність, направлення людиною розумових і фізичних зусиль на одержання корисного результату для задоволення своїх матеріальних та духовних потреб, у процесі перетворення ресурсів природи в цінності й блага, які здійснює і якими й управляє людина під дією як зовнішніх стимулів (економічних та адміністративних), так і внутрішніх спонукань.

**Природний приріст населення** — позитивна різниця між числом народжених і померлих.

**Природний рух населення** — узагальнене вираження сукупності народжень і смертей, що викликають зміну чисельності населення на конкретній території.

**Політика зайнятості** — сукупність мір прямого і непрямого впливу на соціально-економічний розвиток суспільства для досягнення поставлених цілей.

**Примирливі процедури** — розгляд колективної трудової суперечки з метою її вирішення примирливою комісією, сторонами за участю посередника в трудовому арбітражі.

**Примусова система оплати праці** — система оплати праці, що вимагає від працівника строго визначеної трудової віддачі (регламентованих результатів праці) і не дозволяє вибирати темп роботи, послідовність і порядок нарахування оплати.

**Присвоєння (підвищення) робітникам кваліфікаційних розрядів** — виробляється кваліфікаційною комісією підприємства,

цеху на підставі заяви робітника і представлення керівника відповідного підрозділу (майстра, начальника зміни і т. д.).

**Прихований ринок** — особи, які формально зайняті в економіці, але водночас у зв'язку зі скороченням виробництва або зі зміною його структури можуть бути вивільнені.

**Продуктивність праці** — результативність корисної, конкретної праці, що визначає ефективність доцільної продуктивної діяльності в даний проміжок часу.

**Прогресивна відрядна система оплати праці** — різновид відрядної оплати праці, коли розцінки за кожен одиницю продукції після визначеного рівня виконання норми підвищуються.

**Прогресивна система оплати праці** — система оплати праці, при якій винагорода за результати понаднормових трудових витрат зростає швидше, ніж темпи зростання наднормативних результатів.

**Прожитковий мінімум (П. м.)** — мінімальний розмір коштів, необхідних для забезпечення фізіологічної життєдіяльності людини і збереження її здоров'я, забезпечений ресурсами (засобами федерального і місцевого бюджетів і наявністю товарів і послуг).

**Проста відрядна система оплати праці** — різновид відрядної оплати праці, при якій праця оплачується з урахуванням тільки одного показника — кількості виробленої продукції.

**Проста погодинна система оплати праці** — різновид погодинної оплати, при якій оплата праці виробляється тільки по одному показнику — відпрацьований час.

Професія характеризує трудову діяльність і зайнятість робітника, що можливі лише при одержанні ним певної підготовки, придбанні відомих теоретичних знань і практичних навичок (наприклад, токаря, слюсаря).

**Профспілки** — це громадські організації, які створюються трудящими для захисту своїх соціальних, економічних і професійних прав, для вираження інтересів найманих працівників, для боротьби за соціальну справедливість, з метою сприяння створенню для людини відповідних умов праці та життя.

**Процес планування продуктивності праці** — послідовність операцій зі складання планів і процедур зміни однієї події іншою, заснована на творчому підході учасників процесу планування.

**Пряма відрядна система оплати праці** — різновид відрядної оплати праці, коли оплата за кожен одиницю продукції (розцінки) у межах і понад норми трудових витрат виробляється в однаковому розмірі.

**Районні коефіцієнти** — надбавка до заробітної плати, встановлювана у відсотковому відношенні до неї. Районні коефіцієнти покликані компенсувати робітникам та службовцям розходження у вартості життя населення за районами, а також стимулювати залучення кадрів у віддалені райони країни.

**Раціональна зайнятість** — зайнятість, обґрунтована з точки зору процесів формування, розподілу (перерозподілу) і використання трудових ресурсів з урахуванням їхньої статево-вікової і освітньої структури, режимів відтворення працездатного населення і його розміщення по території.

**Реальна заробітна плата** — це номінальна заробітна плата, розділена на яку-небудь одиницю виміру цін, показує, скільки благ можна придбати на номінальну заробітну плату.

**Регресивна відрядна система оплати праці** — різновид відрядної оплати праці, коли розцінки за кожен одиницю продукції після певного рівня виконання норм знижуються.

**Регресивна система оплати праці** — система оплати праці, при якій винагорода за результати понад передбачений нормами трудових витрат зростає повільніше, ніж темпи зростання наднормативних результатів.

Регулювання заробітної плати передбачає дотримання встановлених пропорцій у заробітній платі, коректування розмірів ставок і окладів у залежності від зміни економічних, соціальних і виробничих умов;

**Резерви зростання продуктивності праці** — невикористані реальні можливості економії праці, використання яких забезпечує досягнення прогресивних нормативних витрат праці на виробництво одиниці продукції або послуг при визначеному рівні техніки і технології, кадровому складі працівників і за інших об'єктивних умов.

**Реєміграція** — повернення емігрантів на батьківщину на постійне місце проживання.

**Ринкова ціна одиниці праці** — ставка заробітної плати, яка обумовлена в договорі і визначає рівень оплати праці, що має конкретні професійно-кваліфікаційні характеристики за одиницю часу.

**Ринок праці** — найважливіший елемент ринкової економіки, що становить механізм узгодження інтересів роботодавців (пред'явників попиту на працю) і найманої робочої сили (продавців робочої сили). Головні складові ринку праці— сукупна пропозиція та сукупний попит.

**Рівень безробіття** — основний показник, що дає узагальнене уявлення про стан ринку праці в даний момент; визначається у відсотках як відношення числа осіб, що мають на відповідну дату статус безробітного, до чисельності економічно активного населення на ту саму дату.

**Рівень життя (Р. ж.)** — структура матеріальних потреб населення і ступінь їхнього задоволення; інтегральний показник, що характеризує споживання населенням матеріальних і духовних благ і ступінь задоволення потреб у цих благах у визначений момент розвитку суспільного виробництва.

Р. ж. характеризується системою показників: обсягом реальних доходів на душу населення; рівнем і структурою споживання продовольства, товарів і послуг; рівнем і динамікою цін на основні предмети споживання; розміром квартирної плати і комунальних платежів, податків, транспортних витрат, соціальних виплат родині; тривалістю робочого часу; рівнем освіти, медичного обслуговування, можливістю користуватися загальнодоступними соціальними благами (установи культури, відпочинок, спорт і т. д.); середньою тривалістю життя; питомою вагою населення, що знаходиться за межею бідності, і населення, що має можливості задовольняти максимум своїх розумних потреб.

**Рівень зайнятості** — відсоткове відношення чисельності працюючих у громадському господарстві й тих, хто вчиться з відривом від виробництва, до загальної чисельності трудових ресурсів.

**Робітники** — працівники підприємства, зайняті безпосередньо створенням матеріальних цінностей, роботами з надання виробничих послуг і переміщення вантажів.

**Роботодавці** — особи, що керують власним капіталом, або уповноважені керувати ним державою, акціонерним товариством, господарським товариством і т. ін.

**Робоча сила** — індивідуальна продуктивна здатність кожної людини до праці, що невід'ємна від людини як від особистості. Реальною виробничою силою вона стає в процесі поєднання працівника з засобами виробництва.

**Робоче місце** — це закріплена за окремим працівником просторова зона, оснащена засобами праці, необхідними для виконання необхідної роботи.

**Самозайнятість** — самостійний пошук трудових занять і створення робочих місць окремими громадянами за рахунок їхніх

власних засобів з метою одержання постійного або тимчасового доходу і задоволення власних потреб у самореалізації.

**Сегментація ринку праці** — поділ працівників і робочих місць на стійкі замкнуті сектори, зони, що обмежують мобільність робочої сили.

**Середній тарифний коефіцієнт** — показник середнього рівня кваліфікації працівників, що оплачується за даними тарифними ставками; середньоарифметична величина тарифних коефіцієнтів.

**Середньооблікова чисельність працівників** — чисельність працівників підприємства в середньому за визначений період (місяць, квартал, з початку року, рік).

**Система заробітної плати** — спосіб ув'язування ціни робочої сили (ставок заробітної плати) з результатами праці працівників, що дозволяє нараховувати заробітну плату працівникові відповідно до фактичних результатів його праці.

**Службовці** — категорія працівників, які здійснюють підготовку й оформлення документації, облік і контроль, господарське обслуговування (агенти, діловоди, касири, статистики, стенографістки і т. ін.).

**Солідарність** — спільна відповідальність людей, заснована на особистій відповідальності і згоді, єдності і спільності інтересів.

**Соціальна політика (С. п.)** — діяльність держави з управління розвитком соціальної сфери суспільства, спрямована на підтримку на належному рівні трудової мотивації населення, задоволення його інтересів і потреб, утвердження способу життя, що сприяє комплексному розвитку особистості.

**Соціальне партнерство** — система взаємин між працівниками (їхніми представниками), що дозволяє враховувати взаємні інтереси сторін при всій їхній протилежності і на цій основі досягати згоди із соціально-економічних питань, що закріплюється в колективних договорах і угодах.

**Соціальний захист** — система мір, що забезпечує соціальну захищеність переважно непрацездатного населення і соціально уразливих шарів працездатного населення.

**Соціальні індикатори** — інструмент аналізу стану соціальної сфери суспільства і результатів проведеної соціальної політики. Соціальні індикатори — це споживчий кошук.

**Соціальні нормативи** — вимірники і критерії розподілу бюджетних засобів для задоволення визначеного рівня тих або інших соціальних потреб населення в освіті, медичній допомозі, житлі, пенсійному забез-

печенні, соціальному страхуванні і т. д. Соціальні нормативи — це мінімальні розміри заробітної плати і пенсії.

**Соціальні стандарти** — показники характеристик рівня життя. Вони дають уявлення про ті матеріальні і соціальні блага або їхні сукупності, що забезпечують «нормальні» (для даної країни і даного часу), «гідні» (з точки зору населення) рівень і якість життя.

**Соціальні трансферти (С. т.)** — натуральні (у вигляді товарів і послуг) або грошові виплати, здійснювані без одержання якого-небудь еквівалента взамін.

**С. т., надані в грошовій формі** — пенсії, допомоги, стипендії і т. ін. С. т. у натуральній формі — товари, індивідуальні ринкові і неринкові послуги, надані конкретним особам (домашнім господарствам) за рахунок засобів федерального і місцевого бюджетів або недержавних (суспільних) соціальних фондів на безкоштовній основі.

**Соціально-професійна мобільність** — процес зміни змісту трудової діяльності з різних причин, безпосередньо пов'язаний із плінністю робочої сили.

**Соціально-трудові відносини** — комплекс взаємин між найманими робітниками і роботодавцями в умовах ринкової економіки, націлених на забезпечення високого рівня і якості життя людини, колективу і суспільства в цілому.

С. п. охоплює найважливіші сфери життєдіяльності людей (працю, побут, культуру, освіту, охорону здоров'я і т. ін.), причому кожна з цих сфер у силу своєї специфіки є або об'єктом прямого регулювання або впливу з боку держави, або вплив на неї здійснюється за допомогою створення умов, що спонукують людей до бажаного для суспільства соціального поведіння.

Спеціальність підкреслює існування внутріпрофесійного поділу праці. Це поняття більш вузьке, чим професія (наприклад, слюсар-водопровідник).

**Ставка заробітної плати** — ціна праці за годину роботи.

**Стипендія (Стп.)** — установлені законодавством виплати, що є джерелом засобів існування для громадян, що навчаються з відривом від виробництва (за денною формою підготовки) у різних системах професійної підготовки.

**Страйк** — тимчасове добровільне відмовлення працівників від виконання своїх трудових обов'язків (цілком або частково) з метою вирішення колективної трудової суперечки.

**Структура кадрів підприємства** — співвідношення різних категорій працівників у їхній загальній чисельності.



**Сховане безробіття** — безробіття, що стосується осіб, які формально зайняті в національному господарстві, але у зв'язку зі скороченням обсягів виробництва можуть бути вивільнені.

**Тарифікація** — установлення (присвоєння) тарифних розрядів на основі тарифно-кваліфікаційних довідників. Розрізняють тарифікацію робіт і тарифікацію працівників.

**Тарифна система** — сукупність нормативів, за допомогою яких здійснюється регулювання заробітної плати різних категорій працівників.

**Тарифна сітка** — сукупність кваліфікаційних розрядів і відповідних їм тарифних коефіцієнтів, за допомогою яких устанавлюється безпосередня залежність заробітної плати робітників від їхньої кваліфікації.

**Тарифна ставка** — виражений у грошовій формі абсолютний розмір оплати праці за одиницю робочого часу. Вона є вихідною величиною для встановлення рівня оплати праці працівників незалежно від того, які форми і системи оплати праці застосовуються на підприємстві.

**Тарифне нормування праці** — встановлення й опис вимог до угруповання робіт за складністю праці, умовами праці на робочому місці, інтенсивністю праці, значимістю виду діяльності й іншими факторами, що враховуються при тарифному нормуванні праці, угруповання робіт з названих факторів і кількісне вираження кожної встановленої групи робіт в одиницях праці, прийнятих за еталон (редукція праці).

**Тарифний коефіцієнт** — елемент єдиної тарифної сітки, що характеризує співвідношення між тарифною ставкою першого розряду і наступними. Він визначає, у скільки разів тарифна ставка даного розряду більша тарифної ставки першого розряду, коефіцієнт якого приймається за одиницю.

**Тарифний розряд** — показник ступеня складності роботи, виконуваної робітником, і рівня його кваліфікації. Він є елементом єдиної тарифної сітки і характеризує ступінь кваліфікації працівника: більш високій кваліфікації відповідає більш високий розряд тарифної сітки.

**Тарифно-кваліфікаційні довідники** — збірники нормативних документів, що містять кваліфікаційні характеристики робіт і професій. Вони служать для порівняння робіт зі складності і визначення кваліфікаційних вимог до робітників.

**Територіальна мобільність** — просторове переміщення працездатного населення, що викликане змінами в розвитку і розміщенні виробництва, умовами існування робочої сили.

**Трудова міграція населення** — сукупність усіх форм територіальної рухливості населення, пов'язана з трудовою діяльністю на території іншої країни; форма експорту й імпорту робочої сили.

**Трудовий потенціал** — можливі кількість і якість праці, які є в розпорядженні суспільства при даному рівні розвитку науки і техніки.

**Трудовий потенціал підприємства** — гранична величина можливої участі трудящих у виробництві з урахуванням їхніх психофізіологічних особливостей, рівня професійних знань і накопиченого досвіду.

**Трудовий процес** — це матеріально і технічно обумовлений, організований процес прикладання людиною розумових та фізичних зусиль з метою одержання корисного результату, процес перетворення наявних ресурсів у потрібні (суспільно корисні) цінності та блага, що здійснюється і управляється людиною.

**Трудові ресурси** — працездатна частина населення, яка володіючи фізичними й інтелектуальними можливостями, здатна виробляти матеріальні блага чи робити послуги.

**Трудомісткість продукції** — витрати живої праці на виробництво натуральної одиниці продукції (товару, виробу). Може бути плановою, фактичною, нормативною, розрахованою за нормативами часу, а також проектною.

**Умови застосування систем оплати праці** — сукупність вимог до обліку результатів праці, установлення норм трудових витрат і характеру зв'язку між результатами праці і ціною робочої сили, що забезпечують ефективне застосування системи оплати праці.

**Умови праці** — це сукупність факторів зовнішнього середовища, що впливають на здоров'я та працездатність людини в процесі праці. Умови праці на кожному робочому місці формуються під впливом таких груп факторів: виробничих, санітарно-гігієнічних, факторів безпеки, інженерно-психологічних, естетичних та соціальних.

Уніфікація трудового законодавства — раціональне скорочення числа трудових законодавств країн за рахунок приведення їх у відповідність один одному.

**Управління продуктивністю праці** — процес, що припускає стратегічне й оперативне планування, а також постійний контроль за ефективним упровадженням систем підвищення продуктивності праці.

**Фактори зростання продуктивності праці** — причини, рушійні сили, під впливом яких змінюються витрати праці на виробництво одиниці продукції (робіт, послуг). В умовах виробництва — сукупність конкретних мір і заходів, що сприяють підвищенню продуктивності праці.

**Фахівці** — категорія працівників підприємства, зайнятих інженерно-технічними, економічними й іншими роботами, що мають, як правило, закінчену вищу або середню фахову освіту.

**Фонд зайнятості населення** — спеціалізована фінансово-кредитна установа. Засоби фонду є державною федеральною власністю і призначені для матеріальної підтримки безробітних.

**Форми заробітної плати** — одна з класифікацій систем оплати за ознакою, що характеризує основний результат праці, що враховується при його оплаті. За цією ознакою всі системи оплати праці поділяються на відрядні і погодинні, що називаються відповідно формами заробітної плати.

**Формування трудових ресурсів** — процес постійного поновлення чисельності трудових ресурсів.

**Централізований метод регулювання заробітної плати** — законодавче встановлення норм оплати праці, виконання яких обов'язкове або для всіх підприємств і організацій, або для окремих галузей і професійних груп.

**Часткова зайнятість** — зайнятість, заснована на використанні робочої сили протягом часу ненормальної або нестандартної тривалості.

**Явочна чисельність працівників** — чисельність облікового складу працівників підприємства, що фактично з'явилися на роботу. В обліковий склад включаються всі категорії постійних, сезонних і тимчасових працівників, прийнятих на роботу на термін не менш п'яти днів.

**Якість праці працівників** — сукупність властивостей процесу трудової діяльності, обумовлених здатністю і прагненням працівника виконувати визначене завдання відповідно до установлених вимог. Вона залежить від складності праці, кваліфікації працівників і т. д.

**Якість трудового життя** — систематизована сукупність властивостей, що характеризують умови праці в широкому розумінні, що дозволяє врахувати ступінь реалізації інтересу працівника і використання його здібностей (інтелектуальних, творчих, моральних та ін.).

## СПИСОК ЛІТЕРАТУРИ

### Основний

1. Закон України «Про зайнятість населення» /Закони України, том 1. – К.: Ін-т законодавства, 1996. – С.252-268.
2. Закон України «Про колективні договори і угоди» /Закони України, том 6. – К.: Ін-т законодавства, 1997. – С.5-11.
3. Закон України «Про оплату праці» /Закони України, том 8. – К.: Ін-т законодавства, 1997. – С.210-218.
4. Буряк П.Ю., Карпинский Б.А., Григор'єва М.Л. Економіка праці й соціально-трудові відносини: Навч. посіб. – К.: Центр навчальної літератури, 2004. – 440 с.
5. Городецька Л.О. Економіка праці. Модуль 1: Курс лекцій. – К.: НАУ, 2005. – 116 с.
6. Городецька Л.О. Модуль 2: Курс лекцій. – К.: НАУ. 2006. – 96 с.
7. Грішнова О.А. Економіка праці та соціально-трудові відносини: Підручник. – 3-тє вид., випр. і доп. – К.: Т-во «Знання», КОО, 2007, - 559 с.
8. Дарченко Н.Д., Рижиков В.С., Єськов О.Л., Мікрюков О.М. Економіка праці та соціально-трудові відносини. Збірник завдань і вправ: Навч. посібник. – К.: Центр учбової літератури, 2007.–252 с.
9. Економіка праці: Методичні вказівки та контрольні завдання / Уклад.: Л.О.Городецька. – К.: НАУ, 2001. – 44 с.
10. Економіка праці: Методичні рекомендації до виконання домашнього завдання / Уклад.: Л.О.Городецька. – К.: НАУ, 2006. – 32 с.
11. Економіка праці та соціально-трудові відносини: методичні рекомендації до практичних занять /уклад.: Л.О.Городецька, Л.А.Александрова. – К.: Вид-во Нац.авіац. ун-ту, «НАУ-друк», 2009. – 36 с.
12. Єсінова Н.І. Економіка праці та соціально-трудові відносини: Навч. посіб. – К.: Кондор, 2004. – 432 с.
13. Завіновська Г.Т. Економіка праці: Навч. посіб. –К.: КНЕУ, 2003. – 300 с.
14. Карпівченко О.І. Економіка праці та соціально-трудові відносини: Навчальний посібник. – Суми: ВТД «Університетська книга». – 2006. – 264 с.
15. Ковальов В.М., Рижиков В.С., Єськов О.Л., Черненко І.М., Атаєва О.А. Економіка праці і соціально-трудові відносини.

Навчальний посібник /За ред. В.М.Ковальова. – К.: Центр навчальної літератури, 2006. – 256 с.

16. *Уманський О.М., Сумцов В.Г., Гордієнко В.Д.* Соціально-трудові відносини: Навч. посіб. – Луганськ: вид-во СНУ ім. В.Даля, 2003. – 472 с.

17. *Фаріон І.Д., Жук Л.І.* Економіка праці та соціально-трудові відносини: Організація, облік, аналіз, контроль: Навч. посіб. /За ред. д.е.н. проф. І.Д.Фаріона. – Тернополь: Екон. думка, 2003. – 616 с.

#### Додаткова

18. *Законодавство* України про працю. Збірник законодавчих та нормативних актів. – К.: Атіка, 2003. – 944 с.

19. *Кодекс законів* про працю України. – К.: Парламентське вид-во, 2003. – 108 с.

20. *Конвенції та рекомендації*, ухвалені Міжнародною організацією праці / Міжнародне бюро праці, - Женева, 1999. – 22с.

21. *Конституція* України. – К.: Парламентське вид-во, 1999. – 22 с.

22. *Указ* Президента України «Про затвердження Концепції подальшого реформування оплати праці в Україні» від 25 грудня 2000 р. № 1375/2000.

23. *Указ* Президента України «Про Основні напрями політики щодо грошових доходів населення України» від 7 серпня 1999 р. № 969/99.

24. *Указ* Президента України «Про Основні напрями розвитку трудового потенціалу в Україні на період до 2010 року» від 3 серпня 1999 р. № 958/99.

25. *Постанова* Кабінету Міністрів України від 20.03.1995 р. № 197 «Про заходи поліпшення нормування праці в народному господарстві»

26. *Рекомендації* щодо визначення заробітної плати працюючих залежно від особистого внеску працівника в кінцеві результати роботи підприємства: Затв. наказом Міністерства праці та соціальної політики України від 31 березня 1999 р. № 44.

27. *Про встановлення* мінімальної заробітної плати з особливим урахуванням країн, що розвиваються: Конвенція МОП від 3 червня 1970 р. № 131.

28. *Про професійну орієнтацію та професійну підготовку в галузі розвитку людських ресурсів*: Конвенція МОП від 23 червня 1975 р. № 142.

29. *Про сприяння зайнятості і захист від безробіття*: Конвенція МОП від 21 червня 1988 р. № 168.

30. *Інструкція* зі статистики чисельності працівників, зайнятих у народному господарстві України: Наказ Мінстату України від 7 липня 1995 р. № 171 за погодженням з Мінекономіки України, Мінпраці України, Мінфіном України. Зареєстровано в Міністерстві юстиції України 7 серпня 1995 р. № 287/823.

31. *Інструкція* по визначенню вартості робочої сили: Наказ Міністерства статистики України від 29 травня 1997 р. №131. Зареєстровано в Міністерстві юстиції України 14 липня 1997 р. №258/2062.

32. *Абрамов В.М., Данюк В.М., Гриненко А.М., Колот А.М., Чернов В.І.* Нормування праці: Підручник / За ред. В.М. Данюка і В.М. Абрамова. – К.: Віща школа 1995 – 208 с.

33. *Багрова І.В.* Нормування праці: Навч. посіб. - К.: Центр навчальної літератури, 2004. – 420 с.

34. *Богатыренко З.С.* Выявление и оценка резервов роста производительности труда на промышленных предприятиях (объединениях). – М.: Экономика, 1990. – 244 с.

35. *Богиня Д.П., Грішнова О.А.* Основи економіки праці: Навчальний посібник. – 3-те вид., стер. – К.: Знання – Прес., 2002. – 313 с. – (Вища освіта ХХІ століття).

36. *Бутов В.И.* Демография: Учеб. Пособие. – М.: НКЦ “МарТ”, 2003. – 592 с. – Гл. IV, VII.

37. *Выявление* и оценка резервов роста производительности труда на промышленных предприятиях (в объединениях): Метод. реком. – М.: Экономика, 1990. – 124 с.

38. *Гаслі Теренс.* Соціальна політика та соціальне забезпечення ринкової економіки. – М.: Основи, 1995. – 320 с.

39. *Генкин Б.М.* Введение в метаэкономику и основания экономических наук: Курс лекцій. – М.: Издат. группа «НОРМА – ИНФРА – М», 2002. – 367 с .

40. *Генкин Б.М.* Экономика и социология труда: Учеб. для вузов. – М.: Издат. группа «НОРМА – ИНФРА – М.», 1998. – 374 с.

41. *Грішнова О.А.* Людський капітал: формування в системі освіти і професійної підготовки. – К.: Т-во «Знання». КОО. 2001. – 254 с.

42. *Гришнова О., Тертична Л.* Економічна природа і значення категорії людський капітал //Україна: аспекти праці. – 2003. - №7. – С. 33-37.

43. *Горбунов В.М.* Управління соціальним розвитком трудового колективу: Конспект лекцій. – К.: МАУП, 1998. – 80 с.

44. *Горемыкин В.А., Нестерова Н.В.* Энциклопедия бизнес-планов: Методика разработки. 75 реальных образцов бизнес-планов. – М.: Ось-89, 2003. – 1104 с.

45. *Дворецька Г.В.* Соціологія праці: Навч. посібник. – К.: КНЕУ, 2001. – 244 с.

46. *Добрынин А.И., Дятлов С.А., Цыренова Е.Д.* Человеческий капитал в транзитивной экономике: формирование, оценка, эффективность использования. – С-Пб.: Наука, 1999. –309 с.

47. *Довідник* класифікаційних характеристик професій працівників. Вип.1. «Професії працівників, які є загальними для всіх видів економічної діяльності». Розділ 1. «Професії керівників, професіоналів, фахівців та технічних службовців, які є загальними для всіх видів економічної діяльності». – Краматорськ, 1998. –245с.

48. *Доклад* о развитии человека 2004. Культурная свобода в современном многообразном мире /По заказу ПРООН. – М.: Изд-во «Весь мир», 2004. – 312 с.

49. *Економіка* підприємства: Підручник /За заг. ред. С.Ф.Покропивного. – Вид. 2-е, перер. та доп. – К.: КНЕУ. 2001. – 528 с.

50. *Економіка* України: стратегія і політика довгострокового розвитку /За ред. акад. НАН України В.М.Гейця. –К.: Ін-т екон. прогнозув., Фенікс, 2003. – 1008 с.

51.*Еремينا Н.М., Маршалова В.П.* Статистика труда. Учебник 4-е изд. перераб. и доп. – М.: Финансы и статистика, 1998. – 248 с.

52. *Жуков Л.И., Горшков В.В.* Справочное пособие по труду и заработной плате. – М.: Финансы и статистика, 1990. – 272 с.

53. *Жуков В., Скуратівський В.* Соціальне партнерство в Україні: Навч. посіб. – К.: Вид-во УАДУ, 2001. – 200 с.

54. *Захожай В.Б., Калина А.В.* Статистика труда и занятости. – К.: МАУП, 2000. – 80 с.

55. *Інформаційно-статистичний бюлетень* Міністерства праці та соціальної політики України.

56. *Казановский А.В., Колот А.М.* Соціальне партнерство на ринку праці. – Краматорськ: Нац. Центр продуктивності, 1995. – 300 с.

57. *Калина А.В.* Економіка праці: Навч. посібник для студ. вищ. навч. зак. – К.: МАУП, 2004. – 272 с.

58. *Калина А.В., Конєва М.И., Яценко В.А.* Современный экономический анализ и прогнозирование (микро- и макроуровни): Учеб.-метод. пособие. 3-е изд., перераб. и доп. – К.:МАУП, 2003. – 416 с.

59. *Калина А.В.* Организация и оплата труда в условиях рынка (аспект эффективности): учеб. пособие. – 4-е изд. стереотип. – К.: МАУП, 2003. – 312 с.

60. *Канюк В.М., Райковська Г.О.* Нормування праці. Зб. завдань і вправ: Навч. посіб. /За заг. ред. В.М.Данюка, - К.: КНЕУ, 2006. – 268 с.

61. *Ким М.Н.* Трудовой потенциал и занятость. – Харьков: Изд-во ХГУ, 1993. – 112 с.

62. *Класифікатор професій (Із змінами та доповненнями) ДК003-95 /Державний класифікатор України. – Вид. офіц. – К.: Соцінформ, 2001. – 584 с.*

63. *Колосницьна М.Г.* Экономика труда: Учебное пособие для студентов бакалаврата экономических вузов. – М.: ИЧП «Издательство Магистр», 1998. – 240 с.

64. *Колот А.М.* Мотивація персоналу: Підручник. – К.: Центр навчальної літератури, 2003. – 337 с.

65. *Колот А.М.* Мотивація, стимулювання і оцінка персоналу: Навч. посібник. – К.: КНЕУ, 1998. – 240 с.

66. *Колот А.М.* Оплата праці на підприємстві: організація та вдосконалення. – К.: Праця, 1997. – 260 с.

67. *Колот А.М.* Соціально-трудові відносини: теорія і практика регулювання: Монографія. – К.: КНЕУ, 2003. – 230 с.

68. *Лібанова Е.М.* Ринок праці: Навч. посіб. – К.: Центр навчальної літератури, 2003. – 224 с.

69. *Лукашевич Н.П.* Социология труда: Учеб. пособие. – К.: МАУП, 2001. – 320 с.

70. *Людський розвиток регіонів України: методика оцінки і сучасний стан / Е.М. Лібанова, Н.С. Власенко, О.С. Власик та ін. – К.: 2002. – 110 с.*

71. *Марцинкевич В.И., Соболева И.В.* Экономика человека: Учеб. пособие для высш. учеб. заведений. – М.: Аспект-Пресс, 1995. – 286 с.

72. *Махсма М.Б.* Економіка праці та соціально-трудові відносини: Навчальний посібник. – К.: Атака, 2005. – 304 с.

73. *Менеджмент персоналу: Навч. посіб. /За заг. ред. В.М.Данюка, В.М.Петюха. – К.: КНЕУ, 2004. – 398 с.*



74. *Методичні рекомендації з розрахунку балансу національного ринку праці / НАН України. Наук.-дослідний центр з проблем зайнятості населення та ринку праці. – К.: 1994. – 24 с.*

75. *Методичні рекомендації по аналізу и повышению эффективности использования рабочего времени. – М.: Экономика, 1980. – 84 с.*

76. *Мірошніченко О.В. Розвиток соціально-трудового партнерства в Україні: методологія, методика аналізу, напрямки вдосконалення. – К.: РВПС України, УІСД: Вид-во ТОВ «ПРИНТ-ЕКСПРЕС». – 2003. – 187 с. – Розд.1.*

77. *Население и трудовые ресурсы: Справочник /сост. А.Г.Новицкий. – М.: Мысль, 1990. – 399 с.*

78. *Никифорова А.Н. Рынок труда: занятость и безработица. – М.: Международные отношения, 1991. – 180 с.*

79. *Осовська Г.В., Крушельницька О.В. Управління трудовими ресурсами. – К.: Кондор, 2003. – 224 с.*

80. *Осовська Г.В. Управління трудовими ресурсами: Навчальний посібник /Г.В.Осовська, О.В.Крушельницька. – Київ: Кондор, 2003. – 224 с.*

81. *Петрова І.Л. Сегментація ринку праці та процес його регулювання: Автореф. дис. д.е.н. – К., 1998. – 364 с.*

82. *Петюх В.М. Ринок праці: Навч. посібник. – К.: КНЕУ, 1999. – 228 с.*

83. *Петюх В.М. Ринок праці та зайнятість. – К.: МАУП, 1997. – 260 с.*

84. *Петюх В.М. Управління персоналом: Навч.-метод. посібник. – К.: КНЕУ, 2000. – 124 с.*

85. *Подорожская М.М. Организация труда: Конспект лекций. – К.: МАУП, 2001. – 112 с.*

86. *Поляков Н.А., Ремизов К.С. Справочник экономиста по труду, (Методика экономических расчетов по кадрам, труду и заработной плате на промышленных предприятиях). – 6-е изд., перераб. и доп. – М.: Экономика, 1988. – 239 с.*

87. *Попович П.Я. Економічний аналіз та аудит на підприємстві: Підручник. – 3-тє вид., перераб. і допов. – Тернопіль, 1998. – 320 с.*

88. *Практикум по экономике труда: Учеб. пособие. /В.Д.Арещенко, Г.К. Болтрушевич, А.У.Жук и др.// Под общ. ред. В.Д.Арещенко, 2-е изд., перераб. и доп. – Минск: Высш. шк., 1988. – 174 с.*

89. *Прибиткова І.М.* Основи демографії: Посібник для студентів гуманітарних і суспільних факультетів вищих навчальних закладів / І.М. Прибиткова. – К.: «АртЕК», 1995.– 256 с.

90. *Рвенко А.* Україна у світових координатах людського розвитку. Дзеркало тижня. – 2001. - № 28 (352) (28 липня). – С.1,10.

91. *Рофе А.И.* Научная организация труда: Учеб. пособие. – М.: МИК, 1998. – 320 с.

92. *Рофе А.И.* Экономика и социология труда: Учеб. пособие. – М.: МИК, 1996. – 348 с.

93. *Роцин С.Ю., Разумова Т.О.* Экономика труда: экономическая теория труда: Учебное пособие. – М.: ИНФРА – М, 2001. – 400 с.

94. *Сладкович В.П.* Мотивационный менеджмент. Курс лекций / МАУП. – Киев, 2001. – 165 с.

95. *Соколенко С.І.* Глобалізація економіки України. – К.: Логос, 1999. – 568 с.

96. *Социальное партнерство в условиях становления и развития рыночных отношений.* Курс лекций, Академия труда и социальных отношений. – М.: РАГС, 1994. – 220 с.

97. *Соціальне партнерство / С.В.Бакуменко, І.С.Левінець* (кер. авт. кол.): Навч. посіб. – К., 1999. – 300 с.

98. *Соціальне партнерство: Словарь-справочник.* – М.: Экономика, 1999. – 300 с.

99. *Струмилин С.Г.* Избранные произведения. – М.: Изд-во «Наука», 1964. – Т.3: Проблемы экономики труда. – Разд. III, IV.

100. *Україна. Цілі розвитку тисячоліття.* – К.: Міністерство економіки та з питань європейської інтеграції України, 2003. – 24 с.

101. *Уманський О.М., Сумцов В.Г.* Международные трудовые нормы и рекомендации. – Луганск: Изд-во Восточноукр. гос. ун-та, 1999. – 247 с.

102. *Человеческое развитие: новое измерение социально-экономического прогресса: Учеб. пособие / Под ред. В.П.Колесова и Т.Маккинли.* – М.: Права человека, 2000. – 464 с.

103. *Шаленко М.В.* Територіальна сегментація ринку праці України / науково-дослідний центр з проблем зайнятості населення та ринку праці. – К.: 1993. – 45 с.

104. *Щекін Г.В.* Основы кадрового менеджмента: Учебник. – Кн. II; Подбор, обучение и развитие персонала. – 2-е изд., перераб. и доп. МЗУУП, 1993. – 200 с.

105. *Щокін Г.В.* Теорія і практика управління персоналом: Навч.-метод. посібник. – К.: МАУП, 1998. – 256 с.

106. *Экономика* труда и социально-трудовые отношения / Под ред. Г.Г. Меликьяна, Р.П.Колосовой. – М.: Изд-во МГУ: Изд-во ЧеРо, 1996. – 623 с.

107. *Эренберг Р.Дж., Смит Р.С.* Современная экономика труда. Теория и государственная политика. – М.: Изд-во МГУ, 1006. – 777 с.

108. <http://alpha.rada.gov.ua>

109. <http://www.ukrstat.gov.ua>

110. <http://hdr.undp.org>

111. <http://www.nbuv.gov.ua>

Навчальне видання

**Городецька Лідія Олексіївна**  
**ЕКОНОМІКА ПРАЦІ І СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВІ**  
**ВІДНОСИНИ**

**Навчальний посібник**

В авторській редакції  
Технічний редактр А.І. Лаврінович  
Коректор Л.М. Романова  
Комп'ютерна верстка Н.В. Черної

Підп. до друку                      Формат 60x84/16. Папір офс.  
Офс. друк. Ум. друк. арк.        . Обл.– вид.арк. 25,0  
Тираж 500прим. Замовлення №    . Вид. № 12/І.

Видавництво Національного авіаційного університету «НАУ-друк»  
03685. Київ-658, проспект Космонавта Комарова, 1

Свідоцтво про внесення до Державного реєстру ДК №977 від 05.07.2002