

**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ХАРЧОВИХ ТЕХНОЛОГІЙ**

О.В. БЕЗПАЛЬКО

**ЕКОНОМІКА ПРАЦІ
ТА
СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВІ ВІДНОСИНИ**

КОНСПЕКТ ЛЕКЦІЙ

для студентів за напрямками підготовки:

- 6.030505 „Управління персоналом та економіка праці”,
- 6.030507 „Маркетинг”,
- 6.030508 „Фінанси і кредит”,
- 6.030509 „Облік і аудит”,
- 6.030510 „Товарознавство та торговельне підприємництво”
всіх форм навчання

СХВАЛЕНО
на засіданні кафедри
маркетингу
Протокол № 6
від 23.11. 2010 р.

КИЇВ НУХТ 2011

Безпалько О.В. Економіка праці та соціально-трудові відносини: Конспект лекцій для студентів за напрямами підготовки 6.030505 „Управління персоналом та економіка праці”, 6.030507 „Маркетинг”, 6.030508 „Фінанси і кредит”, 6.030509 „Облік і аудит”, 6.030510 „Товарознавство та торговельне підприємництво” всіх форм навч. – К.: НУХТ, 2011. — 174с.

Рецензент **О.П. Сологуб**, д-р екон. наук

Укладач: **О.В. БЕЗПАЛЬКО**, канд. екон. наук

Видання подається в авторській редакції

© **О.В. Безпалько 2011**
© **НУХТ, 2011**

Анотація

Конспект лекцій підготовлено відповідно до програм навчальної дисципліни „Економіка праці та соціально-трудові відносини”, яку включено до навчальних планів підготовки фахівців з напрямку підготовки 6.030505 „Управління персоналом та економіка праці”, 6.030507 „Маркетинг”, 6.030508 „Фінанси і кредит”, 6.030509 „Облік і аудит”, 6.030510 „Товарознавство та торговельне підприємництво” всіх форм навчання. У цьому конспекті висвітлено теоретичні і практичні засади економіки праці та соціально-трудових відносин, зокрема питання функціонування ринку праці в економічній системі; регулювання зайнятості та безробіття; управління продуктивністю праці; організації та нормування праці; тарифного нормування заробітної плати та використання прогресивних систем і форм оплати праці; планування праці; дослідження рівня життя населення та регулювання державних соціальних стандартів і гарантій; формування системи соціально-трудових відносин та моніторингу соціально-трудової сфери.

Вступ

Дисципліна «Економіка праці та соціально-трудові відносини» є однією з основних фундаментальних дисциплін підготовки фахівців економічного профілю, яка дозволяє оволодіти теоретико-методологічними основами соціально-економічних відносин у сфері праці та практичними навичками щодо управління працею та ефективного використання людських ресурсів на макро-і макрорівнях.

Предметом дисципліни „Економіка праці та соціально-трудові відносини” є праця як доцільна діяльність людей, яка завжди й одночасно є взаємодією між людиною та природою, а також відношенням між людьми в процесі виробництва.

Мета дисципліни: формування у студентів системи теоретичних і практичних знань про категорії, поняття, механізми забезпечення ефективного використання людських ресурсів, організації праці та прогресивного розвитку соціально-трудових відносин в Україні.

Завданням дисципліни є вивчення визначальних положень економіки праці, формування уявлення про процеси, що відбуваються в сфері зайнятості, розвитку системи нових соціально-трудових відносин, становленні і функціонуванні ринку праці, про сучасні підходи до управління людським ресурсами, про зміст і елементи організації праці, оцінку її ефективності й оплати, місце і роль Міжнародної організації праці, набуття навичок наукового аналізу соціально-трудових процесів на всіх рівнях, формування інтересу до наукових досліджень у цій сфері.

Праця відіграє в житті суспільства і кожної окремої людини дуже важливу роль і є невід’ємною складовою людського життя. Складність і багатоаспектність процесу праці, з одного боку, і ні з чим не зрівняне соціально-економічне значення праці, з другого боку, зумовлюють активний інтерес до неї різних наук. Особливості праці як об’єкта дослідження полягають в тому, що по-перше, праця – це доцільна діяльність людей зі створення благ,

яка має бути ефективною, раціонально організованою; по-друге, праця є однією з головних умов життєдіяльності не лише окремої особи, а будь-якого підприємства, а також суспільства в цілому; по-третє, в процесі праці формується система соціально-трудова відносин на рівні економіки, галузі і підприємства.

Особливого значення в наш час набуває фахове дослідження всіх, а надто – соціально-економічних аспектів процесу праці, у зв'язку з докорінними змінами в системі суспільних відносин, зачіпаючи тим самим інтереси мільйонів людей і викликаючи закономірне протистояння суб'єктів цих відносин (передусім роботодавців та найманих працівників). Без комплексного теоретичного підходу до праці як до соціально-економічного явища й предмета наукового дослідження на новій концептуальній основі, що враховує соціальну орієнтацію економіки, практично неможливо забезпечити ні економічну ефективність, ні соціальний розвиток. Вивчати й досліджувати проблеми економіки праці поза соціально-трудова відносинами вже не просто недоцільно, але й неможливо. Саме тому провідна роль в цьому відводиться дисципліні „Економіка праці та соціально-трудова відносини”.

Природа соціально-трудова відносин така, що при їхньому вивченні й аналізі ми змушені рахуватися з їхньою постійною видозміною, тому предмет дисципліни „Економіка праці та соціально-трудова відносини” залишається завжди актуальним.

Зміст цієї дисципліни має надати майбутнім фахівцям з економічних спеціальностей достатніх знань із визначальних положень економіки праці, сформувані на цій основі адаптованість їх до ринку праці, розумне ставлення до власного трудового потенціалу, вміння нарощувати й ефективно використовувати свій людський капітал, забезпечувати власну конкурентоспроможність на ринку праці, усвідомлено досягати своїх інтересів у соціально-трудова відносинах.

Навчальну дисципліну “Економіка праці та соціально-трудова відносини” необхідно вивчати у безпосередньому зв'язку з основними методологічними та організаційно-економічними положеннями, макро- і мікроекономіки, менеджменту, економічного аналізу, соціології і психології.

В результаті вивчення і опанування основ дисципліни „Економіка праці та соціально-трудова відносини” студент повинен

знати:

- поняття, визначення, терміни дисципліни;
- особливості праці як об'єкта дослідження і вивчення;
- класифікацію населення за традиційною методикою та за методикою Міжнародної організації праці;
- показники, які характеризують рух населення;
- складові якості людського капіталу;
- елементи та функції ринку праці, механізм функціонування сучасного ринку праці;
- форми і показники зайнятості населення;
- показники і види безробіття;

- показники продуктивності праці, методи вимірювання продуктивності праці, фактори та резерви росту продуктивності праці;
- основні напрями наукової організації праці, різновиди розподілу і кооперації праці, класифікацію робочих місць за різними ознаками;
- класифікація витрат робочого часу працівника;
- сутність та методи нормування праці;
- сутність методів державного регулювання доходів і споживання, показники рівня життя;
- функції та принципи організації заробітної плати, елементи організації оплати праці, класифікацію відрядних та погодинних систем оплати праці, особливості безтарифних моделей оплати праці;
- структуру системи соціально-трудова відносин, роль держави, профспілок та роботодавців як суб'єктів соціального партнерства;
- систему трудових показників на підприємстві;
- сутність та функції соціологічних досліджень у сфері праці;
- структуру МОП та основні напрями її роботи;

ВМІТИ:

- аналізувати процес відтворення населення застосовуючи систему показників руху населення;
- оцінювати рівень зайнятості населення;
- розраховувати продуктивність праці за різними показниками продуктивності праці;
- розраховувати зміну продуктивності праці за рахунок різних резервів;
- індексувати витрати робочого часу;
- обґрунтовувати і розраховувати норми трудових витрат за допомогою методів нормування праці;
- оцінювати зміни рівня життя населення;
- розраховувати заробітну плату, застосовуючи тарифні та безтарифні моделі оплати праці;
- використовувати на практиці принципи на яких повинно будуватися партнерство в процесі здійснення колективних переговорів;
- проводити аналіз трудових показників;
- застосовувати на практиці методи збирання інформації в дослідженні соціально-трудова сфери.

Структура дисципліни

Тема 1

Введення в дисципліну „Економіка праці та соціально-трудова відносини”

- 1.1. Предмет, мета та завдання дисципліни, її зв'язок з іншими дисциплінами.
- 1.2. Праця як об'єкт економічного дослідження.
- 1.3. Закони України про покращання трудових відносин на ринку праці.

Тема 2

Людські ресурси

- 2.1. Характеристика населення.
- 2.2. Соціально-економічна категорія „трудова ресурси”.
- 2.3. Трудовий потенціал: поняття, складові.
- 2.4. Людський капітал.

Тема 3

Ринок праці в економічній системі

- 3.1. Сутність соціально-економічної категорії „ринок праці”.
- 3.2. Елементи ринку праці.
- 3.3. Функції ринку праці.
- 3.4. Сегментація ринку праці.
- 3.5. Основні концепції та моделі ринку праці.
- 3.6. Механізм функціонування сучасного ринку праці.

Тема 4

Соціально-трудова відносини зайнятості

- 4.1. Сутність економічної категорії „зайнятість”. Форми і показники зайнятості населення.
- 4.2. Показники і види безробіття. Закон Оукена.
- 4.3. Державне регулювання зайнятості населення в Україні.

Тема 5

Продуктивність і ефективність праці

- 5.1. Сутність і показники продуктивності праці.
- 5.2. Методи вимірювання продуктивності праці.
- 5.3. Фактори і резерви підвищення продуктивності праці.
- 5.4. Основні шляхи підвищення продуктивності праці на підприємствах харчової промисловості.

Тема 6

Організація праці

- 6.1. Поняття і основні напрями організації праці.
- 6.2. Форми розподілу й кооперації праці.
- 6.3. Сутність поняття „робоче місце”. Класифікація робочих місць.
- 6.4. Умови праці та фактори, що їх визначають.

Тема 7

Регулювання робочого часу та нормування праці

- 7.1. Виробничий процес, його складові частини, типи виробництва.
- 7.2. Класифікація витрат робочого часу.
- 7.3. Сутність нормування праці.
- 7.4. Норми трудових витрат.
- 7.5. Методи нормування праці.
 - 7.5.1 Індивідуальна фотографія робочого часу.
 - 7.5.2 Фотографія виробничого процесу.
 - 7.5.3 Хронометраж.
 - 7.5.4 Визначення технічно обгрунтованих норм методом мікроелементного нормування.

Тема 8

Політика доходів і рівень життя

- 8.1. Вартість і ціна робочої сили.
- 8.2. Доходи населення.
- 8.3. Диференціація доходів. Державне регулювання доходів.
- 8.4. Рівень життя.

Тема 9

Організація оплати праці

- 9.1. Сутність поняття „заробітна плата”. Функції і основні принципи її організації.
- 9.2. Елементи організації оплати праці. Структура заробітної плати.
- 9.3. Форми і системи заробітної плати.
- 9.4. Тарифна система оплати праці.
- 9.5. Безтарифні моделі оплати праці.

Тема 10

Механізм функціонування системи соціально-трудова відносин

- 10.1. Сутності види соціально-трудова відносин.
- 10.2. Структура системи соціально-трудова відносин.
- 10.3. Фактори формування соціально-трудова відносин у суспільстві.
- 10.4. Регулювання й удосконалення соціально-трудова відносин в Україні.

Тема 11

Соціальне партнерство

- 11.1. Сутність соціального партнерства.
- 11.2. Суб'єкти соціального партнерства.
- 11.3. Принципи ефективного функціонування системи соціального партнерства.

Тема 12

Планування і аналіз у сфері праці

- 12.1. Система трудових показників.
- 12.2. Планування праці.
 - 12.2.1 Методичні основи планування праці.
 - 12.2.2 Планування трудових показників.
- 12.3. Аналіз трудових показників.

Тема 13

Моніторинг соціально-трудової сфери

- 13.1. Сутність моніторингу соціально-трудових відносин.
- 13.2. Сутність, цілі і задачі соціологічних досліджень у сфері праці.
- 13.3. Методи збирання інформації в дослідженні соціально-трудової сфери.

Тема 14

Міжнародна організація праці та її вплив на розвиток соціально-трудових відносин

- 14.1. Створення Міжнародної організації праці.
- 14.2. Структура МОП.
- 14.3. Напрями роботи Міжнародної організації праці.

ОСНОВНА ЧАСТИНА

ТЕМА 1

Введення в дисципліну „Економіка праці та соціально-трудові відносини”

- 1.1. Предмет, мета та завдання дисципліни, її зв'язок з іншими дисциплінами.
- 1.2. Праця як об'єкт економічного дослідження.
- 1.3. Закони України про покращання трудових відносин на ринку праці.

Теоретична частина

1.1. Предмет, мета та завдання дисципліни, її зв'язок з іншими дисциплінами

Вся економіка країни є сукупністю ринків, які відрізняються один від одного ступенем, мірою та глибиною проникнення ринкових відносин у господарську систему.

Економіка праці вивчає суспільні відносини людей у процесі організації праці та відновлення людського капіталу.

Поняття „Економіка праці” означає вміння ефективно використовувати на ринку праці та у виробничій сфері найдорожчий капітал – людину, її працю, здібності, енергії, кваліфікацію, досвід і давати їм об'єктивну оцінку.

Як навчальна дисципліна „Економіка праці та соціально трудові відносини” досліджує фактори, що визначають попит та пропозицію на ринку праці, ціну робочої сили, інвестиції в людський капітал, співвідношення безробіття та змін в національних доходах, ефективні методи організації, оцінки й оплати праці, тощо.

Предметом дисципліни ”Економіка праці та соціально-трудові відносини” є сукупність теоретичних і практичних проблем формування людського потенціалу, забезпечення ефективного його використання у сфері праці як на макро, так і на мікроекономічному рівні з метою забезпечення високої якості життя населення та високої ефективності економічної діяльності. Інакше кажучи, предметом дисципліни є **праця** як доцільна діяльність людей, яка завжди й одночасно є взаємодією між людьми і природою, а також відношенням між людьми в процесів виробництва.

Об'єктом вивчення дисципліни є система економічних, соціальних і організаційних відносин між людьми щодо відтворення й ефективного використання людських продуктивних сил в процесі праці.

Метою дисципліни є формування у студентів системи теоретичних і практичних знань про категорії, поняття, механізми забезпечення ефективного використання людських ресурсів, і прогресивного розвитку соціально-трудових відносин в Україні на всіх рівнях.

Завдання дисципліни полягають у вивченні процесів, що відбуваються в соціально-трудовій сфері нашої країни: зміни в зайнятості, формуванні і розвитку системи соціально-трудових відносин; становленні і функціонуванні ринку праці, основних принципів концепції „якості життя”; елементів організації праці; методів технічного нормування праці у виробничих процесах;

методів вимірювання продуктивності праці та її зростання; методів вивчення затрат робочого часу; основних принципів організації заробітної плати; способів оцінки трудового внеску персоналу у прибуток підприємства; місця і ролі Міжнародної організації праці в регулюванні соціально-трудоких відносин. Тому дисципліна охоплює такі три основні напрямки діяльності підприємств:

- організація та нормування праці,
- тарифне нормування заробітної плати та використання прогресивних систем і форм оплати праці,
- формування системи соціально-трудоких відносин.

Різноманітні проблеми трудової діяльності людей стали об'єктом дослідження багатьох наукових дисциплін. Межі цих наук, як правило не мають певної однозначності, тому спробуємо їх орієнтовно визначити за допомогою таблиці 1.1. Мета створення цієї таблиці – зорієнтувати студентів у міжпредметному взаємозв'язку дисциплін, щоб надати можливість визначити в яких галузях знань (курсах) можна отримати більш повну інформацію з тієї чи іншої проблеми праці.

Таблиця 1.1

Взаємозв'язок проблем дослідження економіки праці з іншими науками про працю

	Людські ресурси	РП і зайнятість	Людський капітал	Організація праці	Нормування праці	Ефективність праці	Оплата праці	Соціально-трудокі відносини
ЕП та СТВ	+	+	+	+	+	+	+	+
Соціологія			+					+
Демографія	+	+						
НОП				+	+	+		
Менеджмент ЛР	+	+	+					+
Економіка підприємства				+		+	+	
ТБ та ОП				+	+			
Трудове право		+	+	+			+	+

1.2. Праця як об'єкт економічного дослідження

Праця – це складне і багатоаспектне явище, яке відіграє в житті суспільства і кожної людини таку важливу роль, що саме це поняття в широкому розумінні є невід'ємним від людського життя.

Праця – це свідома, доцільна діяльність людей, спрямована на створення матеріальних і культурних цінностей.

Праця – основа і неодмінна умова життєдіяльності людей. Впливаючи на навколишнє середовище, змінюючи і пристосовуючи його до своїх потреб, люди не тільки забезпечують своє існування, але й створюють умови для розвитку та прогресу суспільства.

Більше того, праця є однією з найважливіших форм самовираження, самоактуалізації і самовдосконалення людини.

Особливості праці як об'єкту дослідження:

1. Праця – доцільна діяльність людей по створенню благ та послуг, яка повинна бути ефективною та раціонально організованою.
2. Праця є однією з головних умов життєдіяльності не лише окремої людини, але і будь-якого підприємства та суспільства в цілому.
3. В процесі праці формується система соціально трудових відносин, яка є стрижнем суспільних відносин на рівні економіки країни.

Отже, **праця** – це вияв людської особистості, це свідомо цілеспрямована діяльність людини (прикладання розумових та фізичних зусиль) для одержання корисного результату у задоволенні своїх матеріальних та духовних потреб, це процес перетворення ресурсів природи в цінності і блага, що створюються і керуються людиною під дією як зовнішніх стимулів (економічних і адміністративних) так і внутрішніх спонукань.

Суб'єктом праці може бути окремий працівник чи колектив.

В уявленні про працю виділяють різні аспекти:

- економічні (зайнятість населення, ринок праці, продуктивність праці, організація і нормування праці, оплата і матеріальне стимулювання, планування, аналіз і облік праці);
- техніко-технологічні (технічне і технологічне оснащення, електро-енергооснащеність, техніка безпеки й ін.);
- соціальні (змістовність, привабливість, престижність і мотивація, соціальне партнерство й ін.);
- психологічні (тяжкість, напруженість, санітарно-гігієнічні умови праці й ін.);
- правові (законодавче регулювання трудових відносин, відносин на ринку праці й ін.).

Подібний поділ досить умовний, тому що проблеми праці поєднують у собі одночасно різні аспекти, виникають в єдності чи знаходяться в тісній взаємозалежності.

Роль праці в розвитку людини і суспільства виявляється в тім, що в процесі праці не тільки створюються матеріальні і духовні цінності, призначені для задоволення потреб людей, а й розвиваються самі працівники, що здобувають навички, розкривають свої здібності, поповнюють і збагачують знання.

Праця і робота – поняття не рівноцінні, не тотожні. Праця – явище суспільне, вона притаманна тільки людині. Як неможливе життя людини поза суспільством, так не може бути праці без людини і поза суспільством. Робота – поняття фізичне, вона може виконуватися і людиною, і твариною, і машиною. Праця вимірюється робочим часом, робота — кілограмами.

Обов'язкові *елементи праці* – робоча сила і засоби виробництва.

Робоча сила – це сукупність фізичних і духовних здібностей людини, що використовуються нею в процесі праці. Робоча сила – основна продуктивна сила суспільства.

Засоби виробництва складаються з предметів праці і засобів праці.

Предмети праці – це продукти природи, що у процесі праці піддаються тим чи іншим змінам і перетворюються в споживчу вартість. Якщо предмети праці утворюють матеріальну основу продукту, то вони називаються основними матеріалами, а якщо сприяють самому процесу праці чи додають до основного матеріалу нові властивості, то — допоміжними матеріалами. До предметів праці в широкому змісті відноситься все те, що вишукується, добувається, обробляється, формується, тобто матеріальні ресурси, наукові знання і т. д.

Засоби праці – це знаряддя виробництва, при допомозі яких людина впливає на предмети праці і видозмінює їх. До засобів праці відносяться знаряддя праці і робоче місце. На ефективність праці впливає сукупність властивостей і параметрів засобів праці, належним чином пристосованих до людини чи колективу як суб'єкта праці. У випадку невідповідності психофізіологічних характеристик людини і параметрів засобів праці порушується безпечний режим роботи, підвищується стомлюваність працівника і т. д. Параметри знарядь праці залежать від досягнень науково-технічного прогресу, фінансових можливостей підприємства з придбання новинок, а також його інвестиційної активності.

Основними формами прояву процесу праці виступають витрати людської енергії, взаємодія працівника з засобами виробництва (предметами і засобами праці) і виробнича взаємодія працівників один з одним як по горизонталі (відносини співучасті в єдиному трудовому процесі), так і по вертикалі (відносини між керівником і підлеглим).

Праця, виступаючи як процес взаємодії людини і природи, водночас обумовлює певні відносини між її учасниками. У структурі громадської праці виділяють такі **категорії**: зміст праці і соціально-економічний характер праці.

Зміст праці це сукупність якісно визначених трудових функцій, спрямованих на виробництво споживчих цінностей. Він характеризує конкретні види трудової діяльності в процесі виробництва.

При аналізі змісту праці враховується, що в процесі праці здійснюються такі **функції**:

- логічна, пов'язана з визначенням цілі і підготовкою системи необхідних трудових операцій;
- виконавська – приведення засобів праці в дію різними способами залежно від стану продуктивних сил і безпосереднього впливу на предмети праці;
- реєстрація і контроль – спостереження за технологічним процесом, ходом виконання наміченої програми;
- регулювання – коригування, уточнення заданої програми.

Кожна з перелічених функцій може бути присутньою тією чи іншою мірою в праці окремого працівника, але неодмінно властива сукупній

праці. Залежно від переваги тих чи інших функцій у трудовій діяльності людини визначається складність праці, складається конкретне співвідношення функцій розумової і фізичної праці.

Різноманіття змісту праці обумовлює розподіл функцій між людьми, що обробляють предмети праці. Такими функціями є:

- методологічна – полягає в застосуванні і розвитку методів пізнання, в основі яких лежать об'єктивні закони природи і суспільства;
- ідеологічна – спрямована на створення системи політичних, правових, моральних, естетичних, філософських поглядів і ідей, поширюваних через засоби масової інформації і публічні виступи;
- виховна – спрямована на підготовку людей до виконання задач соціального й економічного характеру шляхом цілеспрямованого впливу на них, що забезпечує формування їхньої особистості в потрібному напрямку;
- спрямовуюча, що полягає в організації планів і програм прискорення соціально-економічного розвитку країни за рахунок залучення до їхнього виконання всіх членів суспільства;
- планувальна – складається у випереджальному передбаченні розвитку об'єктивних явищ на основі науковості пізнання, обговорення і перевірки динаміки розвитку подій;
- інформаційна – полягає в пропаганді поглядів людей, планів, методів їх реалізації, основних положень через засоби масової інформації, систему освіти, культуру;
- управлінська – полягає в реалізації планів і директив вищих органів
- виконавська – передбачає точне виконання посадових інструкцій, юридичних прав, технології роботи, статутних вимог.

Зміст праці висуває певні вимоги до освіти, кваліфікації, здібностей людини. Це ключовий фактор, що характеризує можливості розвитку і самореалізації особистості в процесі праці.

За змістом розрізняють:

1) працю:

- у сфері матеріального виробництва;
- у сфері послуг;
- у сфері науки, культури і мистецтва тощо.

2) працю за видами діяльності (праця підприємця, керівника, ученого, інженера тощо);

3) працю за професією і спеціальністю.

Соціально-економічний характер праці виражає форму її громадської організації і являє собою сукупність відносин між учасниками трудового процесу, відмітні риси, властиві тому чи іншому способу виробництва. Тобто під характером праці розуміється його соціально-економічна сторона що виражає тип суспільної організації праці і ставлення до неї працівників. Характер праці визначається системою виробничих відносин, виражає ступінь їх розвинутої, розкриває процес взаємодії людини і суспільства. При цьому тип суспільної організації праці виявляється в способі поєднання працівників із засобами виробництва, у

специфічних формах поділу праці і її соціальній структурі, у взаємозв'язку окремих видів праці.

До показників характеру праці відносять:

- форму власності;
- ставлення працівників до праці;
- відносини розподілу зроблених продуктів і послуг;
- ступінь соціальних розходжень у процесі праці.

Висновок. Зміст і характер праці тісно пов'язані між собою, тому що виражають різні сторони однієї і тієї самої трудової діяльності. Крім того, вони впливають на активність людини у позаробочий час, розвиток її творчих здібностей, структуру споживання, ритм життя, спосіб проведення вільного часу.

Як економічній категорії праці притаманні кількісні і якісні характеристики:

1. *Кількісна характеристика праці* полягає у тому, що праця є витратою певного обсягу енергії. З економічної точки зору праця проявляється в таких поняттях як чисельність зайнятих, тривалість робочого дня, трудомісткість, інтенсивність праці тощо.

2. *Якісна характеристика праці* проявляється в таких поняттях як складність роботи, професійна специфіка, якість кінцевих результатів, ефективність праці, відповідальність за трудову діяльність.

Отже, праця синтезує соціальні, економічні, соціально-політичні та суто психологічні фактори, використання яких у сукупності в умовах ринку є необхідною передумовою ефективного функціонування будь-якого підприємства.

1.3. Закони України про покращання трудових відносин на ринку праці

Кодекс законів про працю України регулює трудові відносини всіх працівників, сприяючи зростанню продуктивності праці, поліпшення якості роботи, підвищення ефективності суспільного виробництва і піднесення на цій основі матеріального і культурного рівня життя трудящих, зміцненню трудової дисципліни і поступового перетворення праці на благо суспільства в першу життєву потребу кожної працездатної людини. Також існує ряд законів, спрямованих на покращання трудових відносин, зокрема: Закон України „Про зайнятість населення”, Закон України „Про оплату праці”, Закон України „Про колективні договори і угоди” та інші.

Практична частина

Тестові завдання

1. Основними формами прояву процесу праці виступають:

- а) витрати людської енергії
- б) отриманий прибуток підприємства внаслідок зусиль працівників
- с) розподіл коштів між роботодавцями та найманими працівниками
- д) вироблена продукція

2. Обов'язковими елементами праці є:

- а) суб'єкти праці, об'єкти праці, умови праці
- б) робоча сила, засоби виробництва
- с) суб'єкти праці, предмети праці
- д) всі відповіді вірні

3. Виберіть вірне твердження:

- а) праця – явище фізичне і притаманне тільки людині
- б) праця – явище суспільне, це вияв людської особистості
- с) робота – явище суспільне, і притаманне тільки людині

4. При розподілі функцій між людьми, методологічна функція полягає в:

- а) створенні системи політичних, правових та філософських поглядів і ідей
- б) застосуванні і розвитку методів пізнання
- с) підготовці людей до виконання різних завдань
- д) випереджальному передбаченні розвитку об'єктивних явищ

5. При розподілі функцій між людьми, ідеологічна функція полягає в:

- а) виконанні посадових інструкцій
- б) випереджальному передбаченні розвитку об'єктивних явищ
- с) пропаганді поглядів людей, планів, методів їх реалізації, основних положень через засоби масової інформації, систему освіти, культуру
- д) створенні системи політичних, правових, моральних, естетичних, філософських поглядів і ідей, поширюваних через ЗМІ і публічні виступи

6. Засоби праці це:

- а) знаряддя виробництва
- б) продукти природи
- с) матеріальна основа продукту
- д) робоче місце

7. Предмети праці це:

- а) сукупність фізичних і духовних здібностей суб'єкта праці
- б) продукти природи, що у процесі праці піддаються змінам і перетворюються в споживчу вартість
- с) знаряддя виробництва, які використовуються суб'єктами праці
- д) умови виробничого середовища

8. Зміст праці як економічна категорія:

- а) виражає тип суспільної організації праці і ставлення до неї працівників
- б) визначається системою виробничих відносин та виражає ступінь їх розвинутої
- с) характеризує конкретні види трудової діяльності в процесі виробництва

9. Соціально-економічний характер праці:

- а) виражає тип суспільної організації праці і ставлення до неї працівників
- б) характеризує конкретні види трудової діяльності в процесі виробництва
- с) висуває певні вимоги до освіти, кваліфікації, здібностей людини

10. Праці як економічній категорії притаманні такі характеристики:

- а) часові, вартісні та людські
- б) виробничі та морально-вольові
- с) процесуальні та результативні
- д) кількісні та якісні

11. Якісна характеристика праці проявляється в таких поняттях як:

- а) професійна специфіка
- б) чисельність зайнятих
- с) тривалість робочого дня
- д) трудомісткість

Основні терміни і поняття: предмет вивчення, мета та завдання дисципліни, праця, робота, суб'єкти праці, засоби виробництва, предмети праці, засоби праці, зіст праці, соціально-економічний характер праці.

Питання для самоконтролю:

1. Дайте визначення поняттю „економіка праці”. Визначте предмет економіки праці і соціально-трудова відносин як спеціальної економічної дисципліни.
2. В чому полягає мета та завдання дисципліни?
3. Розкрийте взаємозв'язок дослідження економіки праці з іншими науками про працю.
4. Розкрийте особливості праці як об'єкта дослідження і вивчення.
5. Розкрийте роль праці в розвитку людини і суспільства.
6. Чим відрізняються поняття „робоча сила” і праця”?”
7. Що розуміється під змістом і характером праці?
8. Психологічна характеристика праці.
9. Охарактеризуйте функції праці.
10. Перерахуйте розподіл функцій між людьми, які обумовлені змістом праці.
11. Перерахуйте законодавчі акти, що регулюють трудові відносини.

ТЕМА 2

Людські ресурси

- 2.1. Характеристика населення.
- 2.2. Соціально-економічна категорія „трудова ресурси”.
- 2.3. Трудовий потенціал: поняття, складові.
- 2.4. Людський капітал.

Теоретична частина

2.1. Характеристика населення

Людські ресурси (ЛР) – це специфічний і найважливіший з усіх видів економічних ресурсів. Як фактор економічного розвитку, ЛР – це працівники, що мають певні професійні навички та знання і можуть використовувати їх у трудовому процесі.

Специфіка людських ресурсів порівняно з іншими факторами економічного розвитку полягає в наступному:

1. люди не лише створюють, а й споживають матеріальні та духовні цінності;
2. багатогранність людського життя не вичерпується лише трудовою діяльністю щоб ефективно використовувати людську працю, потрібно враховувати потреби людини як особистості;
3. НТП стрімко збільшують економічну роль знань та інтелектуального потенціалу.

Залежно від мети дослідження ЛР характеризуються різними соціально-економічними категоріями. В економіці праці найчастіше використовуються такі категорії як населення, економічно-активне населення, трудові ресурси.

Населення – це сукупність людей, що природно та історично склалася, постійно відновлюється і проживає на визначеній території.

Стан і розвиток суспільства значною мірою визначаються чисельністю і складом населення. Населення характеризується і як елемент продуктивних сил, і як носій виробничих відносин.

Населення – це всі люди, незалежно від їхніх характеристик, тому це найбільш загальне поняття для означення людських ресурсів.

Населення залежно від цілей аналізу класифікують за різними ознаками.

За класифікацією Міжнародної організації праці (МОП) населення поділяють на економічно активне та економічне неактивне.

Економічно активне населення (ЕАН) – це частина населення, яка протягом певного періоду забезпечує пропозицію робочої сили для виробництва товарів і надання послуг.

Кількісно ЕАН складається з чисельності зайнятих економічною діяльністю та чисельності безробітних.

1.1 **Зайняті економічною діяльністю** це особи у віці 15-70 рр., які виконують роботу за винагороду за наймом або на власному підприємстві. (Зайнятими за цією методикою вважаються особи, які працювали протягом тижня не менше 4 годин, а в особистому підсобному господарстві не менше 30 год незалежно від того, була це постійна чи тимчасова робота).

1.2 **Безробітні** це особи у віці 15-70 рр., як зареєстровані, так і незареєстровані в державній службі зайнятості, які одночасно задовольняють трьома умовам:

- не мають роботи,
- шукають роботу або намагаються організувати власну справу,
- готові приступити до роботи протягом наступних двох тижнів.

За українським законодавством безробітними визнаються громадяни, що не мають роботи і заробітку, зареєстровані в органах служби зайнятості, шукають роботу і готові до неї приступити. Отже, офіційна система обліку безробіття в Україні занижує реальні показники, оскільки більша частина безробітних такими не вважаються, тому що вони з різних причин не реєструються в службі зайнятості.

Рівень економічної активності населення розраховується за формулою:

$$P_{e.a.n.} = \frac{Ч_{e.a.n.}}{Ч_{n.}},$$

де $Ч_{e.a.n.}$ – чисельність ЕАН,

$Ч_{n.}$ – загальна чисельність населення.

Економічно неактивне населення — це населення, що не входить до складу економічно активного населення (не можуть бути класифіковані як зайняті та безробітні).

Чисельність економічно неактивного населення визначається стосовно обстежуваного періоду і включає такі категорії:

а) учні і студенти, слухачі і курсанти, що відвідують денні навчальні заклади (включаючи денні аспірантури і докторантури);

б) особи, що одержують пенсії по старості і на пільгових умовах, а також одержують пенсію у випадку втрати годувальника при досягненні ними пенсійного віку;

в) особи, що одержують пенсії по інвалідності (I, II, III групи);

г) особи, зайняті веденням домашнього господарства, доглядом за дітьми, хворими родичами і т. ін.;

д) особи, що зневірились знайти роботу, тобто ті, що припинили пошук роботи, вичерпавши всі можливості її одержання, але які можуть і готові працювати;

ж) інші особи, у яких немає необхідності працювати незалежно від джерела доходу.

Відтворення населення.

Відтворення населення це процес постійного поновлення населення через зміну поколінь людей у результаті взаємодії народжуваності і смертності.

У процесах відтворення населення розрізняють типи відтворення і види руху населення.

Існує три **типи відтворення населення**:

- *розширене відтворення* – характеризується перевищенням числа народжень над числом смертей і, відповідно, природним приростом населення;
- *просте відтворення* – йому властива ситуація, коли немає приросту, оскільки число народжень дорівнює числу смертей;
- *звужене відтворення* – йому притаманне перевищення смертності над народжуваністю, відбувається абсолютне скорочення населення.

Відтворення населення має не тільки демографічний, а також економічний і соціальний аспекти. Воно визначає формування трудових ресурсів, освоєння територій, стан продуктивних сил, розвиток соціальної інфраструктури і т. п.

Рух населення характеризується особливостями зміни чисельності та складу населення країни.

Виділяють такі *види руху населення*:

1. природний – це результат процесів народжуваності і смертності;
2. механічний (міграційний) – зміна чисельності населення в результаті його просторового переміщення;
3. соціальний – виявляється у зміні освітньої, професійної, національної та інших структур населення;
4. економічний – пов'язаний зі зміною трудової активності населення.

Показники природного руху населення:

Показники природного руху населення розподіляють на абсолютні та відносні.

До абсолютних відносяться:

- кількість народжених,
- кількість померлих,
- середня тривалість життя,
- кількість зареєстрованих шлюбів,
- кількість розлучень.

Різниця між числом народжених і померлих при позитивному результаті називається *природним приростом населення*.

Відносні показники:

1. коефіцієнт народжуваності – визначається відношенням кількості народжених на даній території за певний період часу до загальної чисельності населення в розрахунку на 1000 чоловік,
2. коефіцієнт смертності – визначається відношенням кількості померлих на даній території за певний період часу до загальної чисельності населення в розрахунку на 1000 чоловік,
3. коефіцієнт шлюбності – визначається відношенням кількості зареєстрованих шлюбів на даній території за певний період часу до загальної чисельності населення в розрахунку на 1000 чоловік,
4. коефіцієнт розлучень – визначається відношенням кількості розлучень на даній території за певний період часу до загальної чисельності населення в розрахунку на 1000 чоловік.

Середньорічна чисельність визначається на середину року як середня арифметична чисельності населення на початок і кінець року чи шляхом додавання до початкової чисельності населення половини її приросту.

Чисельність і склад населення у всіх країнах світу визначаються за допомогою переписів. Останній перепис у нашій країні відбувся в 2001 році. Його основні дані опубліковані і стали базою для одержання демографічних показників у подальшому. Переписи дають найбільш точні відомості про чисельність населення.

Показники механічного руху населення:

Механічний рух населення характеризується просторовим переміщенням населення (міграцією). Виділяють наступні види міграції:

1. постійна – населення переміщується на постійне проживання до іншої країни, регіону, міста;
2. тимчасова – переїзд в іншу місцевість на роботу терміном до двох місяців;
3. сезонна – переїзд в іншу місцевість на роботу терміном до шести місяців;
4. маятникова – спостерігається в тому випадку, коли людина мешкає в одній місцевості, а на роботу кожний день їздить в іншу місцевість.

Крім того, розрізняють зовнішню та внутрішню міграцію.

Показники механічного руху населення розподіляють на абсолютні та відносні.

До абсолютних відносяться:

1. число прибулих на дану територію за певний період часу;
2. число вибулих із даної території за певний період часу;
3. сальдо міграції (механічний приріст) – визначається як різниця між кількістю прибулих і кількістю вибулих;
4. міграційний оборот (валова міграція) – визначається як сума прибулих і вибулих на дану територію за певний період часу.

Відносні показники:

1. коефіцієнт прибуття – визначається відношенням кількості прибулих на дану територію за певний період часу до середньорічної чисельності населення даної території в розрахунку на 1000 чоловік,
2. коефіцієнт вибуття – визначається відношенням кількості вибулих із даної території за певний період часу до середньорічної чисельності населення даної території в розрахунку на 1000 чоловік,
3. коефіцієнт механічного приросту – визначається відношенням різниці прибулих і вибулих із даної території за певний період часу до середньорічної чисельності населення даної території в розрахунку на 1000 чоловік,
4. коефіцієнт міграційного обороту – визначається відношенням суми прибулих і вибулих із даної території за певний період часу до середньорічної чисельності населення даної території в розрахунку на 1000 чоловік.

Відтворення ресурсів для праці – це процес постійного і безперервного поновлення кількісних і якісних характеристик економічно-активного населення.

Розрізняють два *типи відтворення* ресурсів для праці:

1. *екстенсивний* – зміна чисельності без змін якісних характеристик ЕАН.
2. *інтенсивний* – пов'язаний із зміною якості людських ресурсів (зростання освітнього рівня, кваліфікації, покращення здоров'я тощо).

2.2. Соціально-економічна категорія „трудові ресурси”

Трудові ресурси – це частина населення країни, що за своїм фізичним розвитком, розумовими здібностями і знанням здатна працювати в народному господарстві.

До складу трудових ресурсів входить:

- 1.- працездатне населення працездатного віку, за винятком непрацюючих інвалідів праці і війни I і II груп, непрацюючих осіб, що одержують пенсії по старості на пільгових умовах,
- 2 - працюючі інваліди,
3. - населення, що знаходиться за межами працездатного віку, але яке зайняте у виробництві.

Кількісно межі трудових ресурсів залежать від таких економічних категорій: „працездатний вік” та „працездатність”.

Працездатний вік поняття узагальнене, тому дещо умовне і визначається в кожній країні чинним законодавством.

В Україні в 2010р. працездатним віком було: у чоловіків – 16–59 років, у жінок – 16–54 років. На майбутнє уряд країни пропонує збільшити верхню межу працездатного віку для жінок до 59 років як у чоловіків. Межі працездатного віку в різних країнах неоднакові. У ряді країн нижня межа встановлена 14–15 років, а в окремих країнах – 18 років. Верхня межа в багатьох країнах складає 65 років для всіх чи 65 років – для чоловіків і 60–65 років – для жінок.

(Наприклад, в США працездатним віком вважається: у чоловіків – 14–65 років, у жінок – 14–62 роки).

Нижня межа – передбачає, що до початку працездатного віку, людина повинна здобути певний рівень фізичного та розумового розвитку.

Верхня межа – показує думку суспільства про те, в якому віці людина може претендувати на допомогу по старості.

Основою працездатного населення є *працездатність*.

Працездатність буває:

- загальна – передбачає у людини наявність фізіологічних, психофізичних, вікових і інших даних, які визначають спроможність до праці, яка не потребує спеціальної підготовки;
- професійна – це спроможність до конкретного виду діяльності, яка потребує спеціальної освіти або підготовки.

Характеристикою якісного стану працездатного населення є:

- освітній рівень (макро-рівень – система учбових закладів);
- професійна майстерність (мікро-рівень – професійна діяльність).

Як соціально-економічна категорія ТР – це найактивніша в економічному відношенні частина населення, яка **повинна** забезпечувати відтворення суспільного продукту. Тому для держави є важливим кількісний бік ТР, тобто їх обсяг.

Величина трудових ресурсів залежить від:

- офіційно встановлених вікових меж — верхнього і нижнього рівнів працездатного віку,

- частки працездатних серед населення працездатного віку,
- чисельності осіб, що беруть участь у суспільній праці з числа тих хто знаходиться за межами працездатного віку.

В зв'язку з цим, чисельність ТР може бути збільшена за рахунок:

1. природного приросту населення,
2. скорочення частки непрацездатних осіб працездатного віку,
3. створення економічних, організаційних і правових передумов для підвищення зацікавленості населення з числа тих хто знаходиться за межами працездатного віку у посильній суспільній праці,
4. перегляду вікових меж працездатності.

Висновок. Поняття „трудові ресурси” ширше, ніж поняття „економічно активне населення”, оскільки включає ще і працездатних непрацюючих людей та тих, що навчаються на денному відділенні. Реально за поняттям „трудові ресурси” стоїть кількість населення, яку можна примусити працювати, тобто яка фізично здатна 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 (у даному випадку – потреби в робочій силі). Тому не логічно називати трудовими ресурсами частину населення, яку можна залучити до праці лише примусово. Реальними ж людськими ресурсами до праці (і це визнано на міжнародному рівні) є економічно-активне населення. „Трудові ресурси” як поняття має право на існування тільки як максимально можлива за екстремальних умов кількість економічно-активного населення.

2.3. Трудовий потенціал: поняття, складові

Узагальнюючим показником процесу становлення і розвитку людини в трудовій діяльності є трудовий потенціал.

Словом „потенціал” звичайно позначають засоби, запаси, джерела, що можуть бути використані, а також можливості окремої особи, групи осіб, суспільства в конкретній обстановці. Потенціал, виступаючи в єдності просторових і тимчасових характеристик, концентрує в собі одночасно три рівні зв'язків і відносин: перший рівень відбиває минуле, тобто являє собою сукупність властивостей, накопичених системою в процесі її становлення та можливість функціонування і розвитку; другий рівень характеризує сьогодення з точки зору практичного застосування і використання наявних здібностей; третій рівень орієнтований на розвиток.

Термін „трудовий потенціал” був введений у науковий обіг 15–20 років тому. Трактуювання даного терміна означає наявність у кого-небудь (окремо узятій людини, первинного трудового колективу, суспільства в цілому) схованих, що ще не виявили себе, можливостей чи здібностей у відповідних сферах життєдіяльності.

Розрізняють такі компоненти (складові) трудового потенціалу:

- здоров'я;
- освіта;
- професіоналізм;
- моральність і вміння працювати в колективі;
- творчий потенціал;
- активність;
- організованість і асертивність (гармонічне поєднання властивостей особистості);
- ресурси робочого часу.

Показники, що характеризують ці компоненти, можуть відноситися як до окремої людини, так і до різних колективів, у тому числі до персоналу підприємства і населення країни в цілому.

Трудовий потенціал працівника є частиною його потенціалу як особистості, тобто це та частина потенціалу людини, яка формується на основі природних даних (здібностей), освіти, виховання і життєвого трудового досвіду. Саме тому трудовий потенціал людини формується під впливом таких якостей, як вміння і бажання трудитися, ініціативність у праці і господарській заповзятливості, творча активність тощо. Він не є величиною постійною, він безупинно змінюється. Працездатність людини і творчі здібності, що накопичуються в процесі трудової діяльності, зростають у міру розвитку й удосконалювання знань і навичок, поліпшення умов праці і життєдіяльності. Але вони можуть і знижуватися, якщо, зокрема, погіршується стан здоров'я працівника, посилюється режим праці і т.п.

Трудовий потенціал працівника включає:

- психофізіологічний потенціал — здатності і схильності людини, стан її здоров'я, працездатність, витривалість, тип нервової системи;
- кваліфікаційний потенціал — обсяг, глибина і різнобічність загальних і спеціальних знань, трудових навичок і умінь, що обумовлюють здатність працівника до праці визначеного змісту і складності;
- особистісний потенціал — рівень громадянської свідомості і соціальної зрілості, ступінь засвоєння працівником норм ставлення до праці, ціннісні орієнтації, інтереси, потреби у сфері праці.

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

Трудовий потенціал підприємства являє собою граничну величину можливої участі працівників у виробництві з урахуванням їхніх психофізіологічних особливостей, рівня професійних знань, накопиченого досвіду при наявності необхідних організаційно-технічних умов. Трудовий потенціал підприємства як система завжди більший суми її складових — індивідуальних трудових потенціалів окремих працівників. Уже саме об'єднання працівників у єдиний і планомірно організований процес праці породжує ефект колективної праці, що перевершує суму сил працівників, що діють індивідуально.

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 НТП, що обумовлює появу нових і відмирання старих професій, ускладнення трудових операцій.

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

Організаційна складова трудового потенціалу підприємства включає високу організацію і культуру праці, знаходячи своє вираження в чіткості, ритмічності, погодженості трудових зусиль і високого ступеня задоволеності працівників своєю працею.

Трудовий потенціал суспільства – це інтегральна оцінка кількісних і якісних характеристик економічно-активного населення.

Вихідною структуроутворюючою одиницею трудового потенціалу суспільства є трудовий потенціал працівника, що складає основу формування трудових потенціалів більш високих структурних рівнів.

2.4. Людський капітал

В історії економічної думки останніх десятиріч однією з найважливіших подій стало створення **теорії людського капіталу**. Ця теорія досліджує залежність доходів працівника, підприємства, суспільства від знань, навичок та природних здібностей людей.

З позиції цієї теорії доходи людей є закономірним підсумком раніше прийнятих рішень. Тобто, людина, приймаючи те чи інше рішення може безпосередньо впливати на розмір своїх майбутніх доходів. Можна значно підвищити майбутні доходи, вкладаючи кошти у свою освіту, професійну підготовку, здоров'я, духовність, збільшуючи тим самим свій власний людський капітал.

В економічній літературі немає на сьогоднішній день єдиного підходу до визначення змісту соціально-економічної категорії „людський капітал”.

Узагальнюючи різні думки можна дати наступне визначення цьому економічному поняттю.

Людський капітал (ЛК) – це сформований або розвинений у результаті інвестицій і накопичений людьми (людиною) певний запас здоров'я, навичок, здібностей, мотивацій, який цілеспрямовано використовується в тій чи іншій сфері суспільства, сприяє зростанню продуктивності праці й завдяки цьому впливає на зростання доходів його власника.

В цьому визначенні є декілька принципових моментів:

1. ЛК – це не просто сукупність зазначених характеристик, а саме сформований або розвинений в результаті інвестицій і накопичений запас здоров'я, навичок, здібностей, мотивацій.
2. ЛК це такий запас здоров'я, навичок, здібностей, мотивацій, який доцільно використовується для одержання результату і саме тому сприяє зростанню продуктивності праці.
3. Використання ЛК закономірно приводить до зростання заробітків його власника.
4. Таке зростання доходів стимулює подальші інвестиції в людський капітал, що призводить до подальшого зростання заробітків.

Якість людського капіталу це сукупність людських характеристик, що проявляються в процесі праці і включають в себе кваліфікацію працівника та особисті якості працівника (рис.2.1.).

Кваліфікація працівника				Особисті якості працівника							
Загальна освіта	Спец. проф. підготовка	Професійні навички	Виробничий досвід	Стан здоров'я	Розумові здібності	Мотивованість	Професійна придатність	Професійна мобільність	Інноваційність	Інтереси, характер	Інші

Рис. 2.1 Складові якості людського капіталу

Порівняльна характеристика фізичного (матеріального капіталу) і людського капіталу.

Спільні риси:

1. Обидва види капіталу є невід'ємними чинниками економічного зростання.
2. Створюються і накопичуються завдяки капіталовкладенням.
3. Приносять доходи своїм власникам.
4. Прийняття рішення щодо інвестування у будь-який з видів капіталу та їх наслідки оцінюються однаково.

Відмінності:

1. Створення фізичного капіталу та його функціонування можливе без участі та присутності його власника.
2. Вкладання в людський капітал дають значний за обсягом тривалий за часом і інтегральний за характером економічний та соціальний ефект.
3. Мотивація є дуже важливим і необхідним елементом для того, щоб процес відтворення (формування, нагромадження, використання, інвестування) людського капіталу мав остаточно завершений характер.
4. Період окупності інвестицій у людський капітал, як правило, завжди довший за часом (для того, щоб людина чомусь навчилася необхідно від 10 до 20 років).

5. Капіталовкладення в людину відрізняє більший ніж для звичайних капіталовкладень ступінь ризику та невизначеності (зміну обсягу людського капіталу залежно від затрат неможливо оцінити з тією ж точністю, що для фізичного капіталу).

Практична частина

Задача 1

Як змінилась структура зайнятих в економіці у звітному періоді, якщо усього зайнятих у цьому періоді в галузях економіки було 44,52 млн. осіб, у тому числі у сфері матеріального виробництва 30,45 млн. осіб, у сфері послуг 14,07 млн. осіб. Відповідно в базисному періоді було 28,15 млн. осіб, 14,98 млн. осіб.

Тестові завдання

1. За методикою МОП населення поділяють на:
 - a) економічно активне і безробітні
 - b) економічно активне і економічно неактивне населення
 - c) трудові ресурси і безробітні
 - d) людські ресурси і пасивне населення
2. Найбільш загальним кількісним поняттям для означення людських ресурсів є:
 - a) трудові ресурси
 - b) людський капітал
 - c) населення
 - d) трудовий потенціал
3. Сукупність людей, що природно та історично склалася, постійно відновлюється і проживають на визначеній території це:
 - a) робоча сила
 - b) трудові ресурси
 - c) людський капітал
 - d) населення
 - e) трудовий потенціал
4. Кількісно економічно-активне населення складається з:
 - a) чисельності зайнятих економічною діяльністю та чисельності безробітних.
 - b) трудових ресурсів і чисельності безробітних
 - c) чисельності зайнятих економічною діяльністю і чисельності пасивних людей
 - d) робочої сили і трудових ресурсів
5. До економічно неактивного населення **не** входять:
 - a) особи, що одержують пенсії по старості і на пільгових умовах

- b) особи, у яких немає необхідності працювати незалежно від джерела доходу
- c) учні і студенти, слухачі і курсанти, що відвідують денні навчальні заклади
- d) безробітні, що шукають роботу

6. Частина населення, яка протягом певного періоду забезпечує пропозицію робочої сили для виробництва товарів і надання послуг це:

- a) трудові ресурси
- b) економічно активне населення
- c) людський капітал
- d) робоча сила

7. За методикою МОП зайняті економічною діяльністю це:

- a) особи у віці 15-70 рр., які виконують роботу за винагороду за наймом або на власному підприємстві
- b) особи у віці 16-60 рр., які виконують роботу за наймом
- c) працездатні особи працездатного віку (у чоловіків – 16–59 років, у жінок – 16–54 років), які виконують роботу за наймом
- d) немає вірної відповіді

8. За Українським законодавством безробітними визнають громадян які:

- a) не мають роботи, шукають роботу або намагаються організувати власну справу, готові приступити до роботи протягом наступних двох тижнів
- b) не мають роботи і заробітку, зареєстровані в органах служби зайнятості, шукають роботу і готові до неї приступити
- c) не мають роботи, не шукають її і не намагаються організувати власну справу
- d) всі відповіді вірні

9. Рівень економічної активності населення розраховується :

- a) відношенням кількості економічно-активного населення до кількості безробітних
- b) відношенням кількості економічно-активного населення до загальної кількості населення
- c) відношенням кількості зайнятих економічною діяльністю до загальної кількості населення
- d) відношенням кількості зайнятих економічною діяльністю до кількості безробітних

10. Типи відтворення населення

- a) екстенсивне і інтенсивне
- b) розширене, просте, звужене
- c) природне, міграційне, соціальне і економічне
- d) всі відповіді вірні

11. Зміна чисельності населення в результаті його просторового переміщення це:

- a) природний рух населення
- b) економічний рух населення
- c) соціальний рух населення
- d) механічний рух населення

12. Середня тривалість життя це показник:

- a) природного руху населення
- b) економічного руху населення
- c) соціального руху населення
- d) механічного руху населення

13. Рух населення, який пов'язаний зі зміною трудової активності людей:

- a) природний рух населення
- b) економічний рух населення
- c) соціальний рух населення
- d) міграційний рух населення

14. Показник міграційного обороту визначається як:

- a) сума прибулих і вибулих на дану територію за певний період часу
- b) різниця між кількістю прибулих і кількістю вибулих
- c) відношення різниці прибулих і вибулих із даної територію за певний період часу до середньорічної чисельності населення даної території в розрахунку на 1000 чоловік
- d) немає вірної відповіді

15. Переїзд в іншу місцевість на роботу терміном до двох місяців це:

- a) постійна міграція
- b) маятникова міграція
- c) сезонна міграція
- d) тимчасова міграція

16. Сезонна міграція передбачає переїзд на роботу в іншу місцевість до:

- a) двох місяців
- b) трьох місяців
- c) чотирьох місяців
- d) шести місяців

17. Типи відтворення ресурсів для праці:

- a) екстенсивне і інтенсивне
- b) розширене, просте, звужене
- c) природне, міграційне, соціальне і економічне
- d) всі відповіді вірні

18. Працездатне населення працездатного віку, а також населення, яке знаходиться за межами працездатного віку, але яке зайняте на виробництві:

- a) робоча сила
- b) трудовий потенціал
- c) економічно-активне населення
- d) трудові ресурси

19. До складу трудових ресурсів **не** входять:

- a) працюючі інваліди
- b) безробітні чоловіки до 60 років
- c) непрацездатні особи працездатного віку
- d) працюючі пенсіонери

20. Види працездатності:

- a) до пенсійного віку і після пенсійного віку
- b) загальна і професійна
- c) фізична і розумова
- d) немає вірної відповіді

21. Кількісно категорія „трудові ресурси” може бути збільшена за рахунок:

- a) збільшення частки непрацездатних осіб працездатного віку
- b) природного скорочення населення
- c) зменшення вікових меж працездатності
- d) немає вірної відповіді

22. Виберіть вірне твердження:

- a) поняття „трудові ресурси” ширше ніж поняття „економічно активне населення”
- b) економічно активне населення це частина населення країни, що за своїм фізичним розвитком, розумовими здібностями і знанням здатна працювати в народному господарстві
- c) трудові ресурси – максимально можлива за екстремальних умов кількість економічно-активного населення
- d) всі твердження вірні

23. Здатності і схильності людини, стан її здоров'я, працездатність, витривалість це:

- a) кваліфікаційний потенціал працівника
- b) психофізіологічний потенціал працівника
- c) особистісний потенціал працівника
- d) організаційний потенціал працівника

24. Інтегральна оцінка кількісних і якісних характеристик економічно-активного населення це:

- a) трудові ресурси
- b) людський капітал
- c) трудовий потенціал суспільства
- d) зайнятість населення

25. Сформований або розвинений у результаті інвестицій і накопичений людьми (людиною) певний запас здоров'я, навичок, здібностей, мотивацій, який цілеспрямовано використовується в тій чи іншій сфері суспільства, сприяє зростанню продуктивності праці й завдяки цьому впливає на зростання доходів його власника це:

- a) трудовий потенціал працівника
- b) людський капітал
- c) трудовий потенціал суспільства
- d) робоча сила

26. Виберіть вірне твердження:

- a) людський капітал є невід'ємним чинником економічного зростання, а фізичний – ні
- b) фізичний капітал створюються і накопичуються завдяки інвестиціям, а людський – ні
- c) створення фізичного капіталу неможливе без участі та присутності його власника
- d) методика оцінки ефективності капіталовкладень не залежить від виду капіталу

Основні терміни і поняття: населення, людські ресурси, економічно-активне населення, економічно неактивне населення, розширене, просте, звужене відтворення населення, природний, механічний, соціальний та економічний рух населення, природний прирост населення, постійна, тимчасова, сезонна, маятникова міграція, сальдо міграції, міграційний оборот, відтворення ресурсів для праці, трудові ресурси, працездатний вік, працездатність, трудовий потенціал працівника, підприємства, суспільства, структура трудового потенціала працівника, підприємства, суспільства, людський капітал.

Питання для самоконтролю:

1. Дайте визначення поняття „людські ресурси”.
2. Дайте визначення поняття „населення”.
3. Що розуміється під відтворенням населення та які типи відтворення розрізняють?
4. Розкрийте сутність показників природного і механічного руху населення.
5. На які категорії підрозділяється населення за методикою МОП?
6. Що розуміється під трудовими ресурсами і які категорії населення відносяться до них?

7. Який вплив на трудові ресурси справляють демографічні, освітні і професійно-кваліфікаційні аспекти?
8. Чим відрізняється між собою економічні поняття „трудові ресурси” і „економічно-активне населення”?
9. Що таке трудовий потенціал і які рівні зв'язків і відносин характерні для нього?
10. Дайте визначення поняттю „людський капітал”, розкрийте його якісну характеристику.
11. Проведіть порівняльну характеристику людського та фізичного капіталу.

ТЕМА 3

Ринок праці в економічній системі

- 3.1. Сутність соціально-економічної категорії „ринок праці”.
- 3.2. Елементи ринку праці.
- 3.3. Функції ринку праці.
- 3.4. Сегментація ринку праці.
- 3.5. Основні концепції та моделі ринку праці.
- 3.6. Механізм функціонування сучасного ринку праці.

Теоретична частина

3.1. Соціально-економічна категорія „ринок праці”

Ринок праці є важливою складовою всієї ринкової системи. Перед тим як визначити його соціально-економічну сутність, розглянемо економічну категорію „ринок”.

Економічна теорія виділяє чотири напрями у визначенні ринку:

1. це простір, місце, сфера збуту товарів;
2. це сукупність продавців і покупців;
3. це сукупність товарно-грошових відносин, спосіб координації дій учасників;
4. це механізм, технологія здійснення обміну і розподілу товарів.

З наведеного можна зробити висновок, що **ринок** – це сукупність економічних відносин з приводу купівлі-продажу товарів, яким властива економічна незалежність, свобода у виборі суб'єктів ринку (продавців і покупців), вільне ціноутворення в умовах конкурентного середовища.

Оскільки праця є товаром, то для продажу її повинен існувати окремий спеціальний, особливий ринок, тому, що товар теж особливий – людський капітал.

Отже, **ринок праці** – це сукупність економічних відносин з приводу обміну індивідуальної здатності до праці на фонд життєвих благ, необхідних для відтворення робочої сили та розміщення працівника в системі суспільного поділу праці за законами товарного виробництва та обігу.

Умови виникнення ринку праці:

1. Юридична свобода і здатність власника робочої сили на свій розсуд розпоряджатися своїми здібностями до праці.

2. Відсутність або недостатня кількість у людини засобів виробництва як джерела всіх необхідних для життя засобів існування.
3. Поява на ринку покупця, який економічно змушений вийти на ринок, щоб купити запропоновану для продажу зданість до праці потрібних йому працівників.

Ринок праці є самостійною, комплексною системою в ринковій економіці, яка з одного боку, залежить від інших ринків (засобів виробництва, предметів споживання, фінансів, послуг, інформації, землі тощо), а з іншого – сама впливає на них.

Умови ефективного функціонування ринку праці:

1. Повна самостійність і незалежність продавця й покупця в поєднанні з їхньою економічною відповідальністю.
2. Договірні відносини між рівноправними партнерами.
3. Активна конкуренція.
4. Баланс між робочими місцями, сукупною пропозицією та грошовою масою оплати праці.
5. Об'єднання найманих працівників і роботодавців у спілки для захисту своїх інтересів.

3.2. Елементи ринку праці

Елементами ринку праці виступають: товар, попит, пропозиція та ціна робочої сили.

В економічній літературі відсутня єдина думка, що слід вважати товаром на ринку праці: робочу силу, працю чи результат праці. Але більшість дослідників вважає, що **товаром** на ринку праці виступає індивідуальна робоча сила.

Специфічні риси товару „робоча сила”:

1. живий товар, купівля якого на певний час називається наймом;
2. не відчужується від власника - найманого працівника в процесі купівлі-продажу;
3. зумовлює подовження відносин роботодавця та найманого працівника до часу звільнення останнього;
4. носієм його є живий організм, із власним характером, психологією прагненням до самовираження;
5. відіграє вирішальну роль у створенні доходів суспільства (економіко-математичні дослідження граничної продуктивності праці показали, що обсяг виробленої продукції на 75% створюється працею найманих працівників і на 25% – капіталом ;
6. не приносить доходу, якщо його не продати;
7. потребує нових життєвих благ для підтримки та відтворення;
8. оплачується роботодавцем після його використання;
9. не можна покласти на зберігання;
10. не знищується у процесі використання, а навпаки множить, хоча і є виробничим ресурсом.

Попит на рику праці – це суспільна платежеспроможна потреба в робочій силі. Він визначається обсягом та структурою суспільного виробництва, рівнем продуктивності праці, кон'юнктурою ринків капіталу, товарів, послуг тощо.

На рівні окремого роботодавця попит на ринку праці залежить від:

- попиту на продукцію фірми;
- стану виробництва (особливості технології, розміри і ефективність капіталу, досконалість методів організації праці тощо);
- фонду заробітної плати, який роботодавець може запропонувати для найму певної кількості працівників визначеної якості.

Пропозиція на ринку праці це контингент працездатного населення, що пропонує роботодавцю свою здатність до праці в обмін на фонд життєвих благ. Рішення про пропозицію трудових послуг працівники приймають індивідуально, тому важливу роль при цьому відіграє прихильність до професії, престиж праці та фірми роботодавця, можливість реалізувати творчі здібності, культурні або релігійні інтереси тощо. Хоча, звісно, основним стимулом виступає реальна заробітна плата: чим вище її рівень, тим більше працівників пропонують свою працю.

На макро-рівні на розмір пропозиції впливає:

1. демографічна ситуація;
2. характер і зміст праці;
3. інтенсивність вивільнення працівників;
4. ефективність функціонування системи підготовки і перепідготовки кадрів;
5. система оплати праці;
6. кон'юнктура ринків капіталу, товарів, послуг тощо.

Ціноутворення на ринку праці має специфічні особливості. Заробітна плата найманого працівника повинна містити не тільки ціну його праці, а й витрати на утримання непрацездатних членів його сім'ї. Нижньою межею коливання ціни робочої сили є вартість робочої сили. Верхній рівень обмежується величиною знову створеної вартості. Він не може перевищувати останню, бо це призведе до банкрутства даного підприємства.

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

Виділяють три типи кон'юнктури:

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

Кожен тип ринкової кон'юнктури, властивий тому чи іншому регіонові або сфері прикладання праці, утворює в сукупності загальний ринок праці в країні.

Співвідношення попиту на робочу силу та її пропозиції складається під впливом конкретної економічної і соціально-політичної ситуації, зміни ціни робочої сили, рівня реальних доходів населення. Залежність цих величин графічно зображена на рис. 3.1.

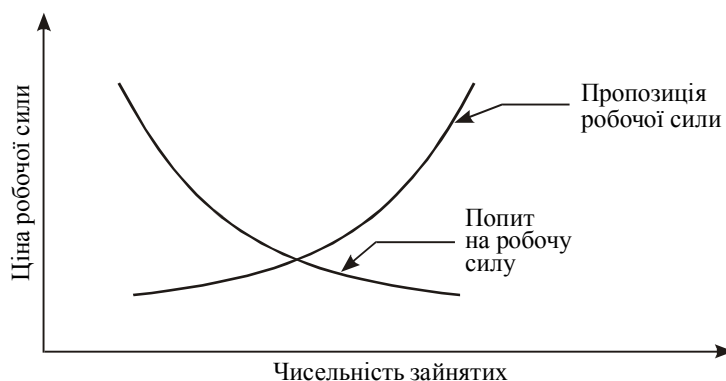


Рис. 3.1 Попит і пропозиція на ринку праці

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

3.3. Функції ринку праці

Сучасний ринок праці виконує такі функції:

1. Суспільний поділ праці. Ринок праці розмежовує найманого працівника та роботодавця, розподіляє найманих працівників за професіями та кваліфікацією, галузями виробництва та регіонами.

2. Інформаційна. Дає учасникам процесу купівлі-продажу товару „робоча сила” інформацію щодо умов найму, рівня заробітної плати, пропозицію робочих місць, якість робочої сили та інше.

3. Посередницька. Ринок праці встановлює зв'язок між роботодавцями та найманими працівниками, які виходять на ринок праці для задоволення взаємних інтересів і потреб.

4. Ціноутворююча. Це – основна функція ринку праці, яка встановлює рівновагу між попитом і пропозицією робочої сили.

5. Стимулююча. Завдяки механізму конкуренції ринок праці стимулює ефективніше використання людських ресурсів з метою підвищення прибутковості виробництва, також стимулює найманих працівників підвищувати свій професійно-кваліфікаційний рівень.

6. Оздоровлююча. Завдяки конкуренції суспільне виробництво звільнюється від економічно слабких, нежиттєздатних підприємств. Ринок праці дозволяє одержувати перевагу в конкурентній боротьбі працівникам з найвищими якісними показниками робочої сили. Саме ринок створює таку мотивацію праці, яка з одного боку примушує працівників триматися за робоче

місце, в умовах гострої конкуренції, а з іншого – матеріально зацікавлює, стимулює їхні ініціативність, компетентність, кваліфікованість.

7. Регулююча. Певною мірою ринок впливає на формування пропорцій суспільного виробництва, розвиток регіонів, галузей. Ринок праці регулює надлишки трудових ресурсів, їх оптимальне розміщення, а отже, ефективно використання.

В Україні ринок праці ще повною мірою не виконує всіх своїх функцій, оскільки перебуває на стадії розвитку.

3.4. Сегментація ринку праці

Ринок праці підрозділяється на окремі частини – цільові ринки, які називаються сегментами.

Сегментація ринку праці – це поділ працівників на окремі групи за певними критеріями, залежно від поставленої мети вивчення, аналізу чи управління.

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 працівників, 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;

З точки зору територіального підходу виділяють такі ринки:

- внутрішній – місцевий, регіональний;
- зовнішній – транснаціональний, світовий.

Залежно від професій :

- ринок робочих професій;
- ринок спеціалістів і керівників.

З точки зору ланки суспільного виробництва:

- внутрішньофірмовий (ринок підприємства);
- галузевий;
- національний (цей тип ринку збігається з однойменним типом ринку за територіальною ознакою).

З точки зору умов конкуренції:

- необмеженої конкуренції (вільний ринок);
- обмеженої конкуренції.

Сегментація ринку праці передбачає поділ ринку праці на дві частини:

- **первинний ринок праці** – об'єднує престижні роботи, що характеризуються стабільністю зайнятості і надійністю положення працівника, високим рівнем оплати праці, можливістю професійного зростання, використанням прогресивних технологій, що вимагає від працівника високої кваліфікації і здатності до навчання;

- **вторинний ринок праці** – об'єднує непрестижні професії, характеризується прямо протилежними рисами: висока плинність кадрів, нестабільна зайнятість, негарантована і невисока оплата праці, безперспективність службового становища, примітивні трудомісткі технології.

Вирішальним чинником від якого залежить те, на який ринок праці вийде той чи інший індивідуум у вигляді пропозиції праці виступає якість його робочої сили (якість людського капіталу).

3.5. Основні концепції та моделі ринку праці

У західних економічних теоріях розрізняють такі основні **концепції ринку праці**, які розкривають його структуру, функціонування й безробіття.

Неокласична концепція. 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 концепцією, ринок праці діє на основі цінової рівноваги, тобто регулятором ринку є ціна робочої сили (заробітна плата), що регулює попит та пропозицію робочої сили. Якщо попит перевищує пропозицію, працівники пропонують свої послуги за дедалі вищими ставками заробітної плати, і роботодавці вимушені платити заробітну плату вищу від ринкової. У такий спосіб установлюється рівновага. І навпаки, коли пропозиція перевищує попит, виникає безробіття. У цьому разі роботодавці наймають працівників за дедалі нижчими ставками заробітної плати. На ринку знову настає рівновага. Теорія цінової рівноваги виключає безробіття, а наявність останнього пояснюється його добровільним характером, а також прагненням працівників до максимально вигідної роботи.

У **концепції кейнсіанців** (Дж. М. Кейнс та ін.) ринок праці характеризується постійною рівновагою. Основним регулятором ринку праці є держава, яка впливає на сукупний попит як на товари і послуги, так і на працю. Ціна не є регулятором ринку праці. Кейнсіанці пояснюють безробіття зниженням сукупного попиту на відміну від неокласиків, які пов'язують це явище з надмірним подорожчанням робочої сили.

Монетаризм (М. Фрідман, Ф. Махлуп, Л. Роббінс та ін.) ґрунтується на необхідності „природного” рівня безробіття, жорсткої структури цін на робочу силу. Представники цієї концепції вважають, що досягнення ринкової стабільності і рівноваги можливе в умовах вільної конкуренції на ринку з гнучкими цінами і заробітною платою, без втручання держави і профспілок. Урівноваженню ринку, на їхню думку, може сприяти використання механізму грошово-кредитної політики (облікова ставка центрального банку, розміри обов'язкових резервів комерційних банків на рахунках національного центрального банку).

Інституціоналістська концепція характер ринку праці пояснює особливостями динаміки окремих галузей та професійно-демографічних груп. Увага концентрується не на макроекономічному аналізі ринку праці, а на аналізі професійних та галузевих розбіжностей у структурі робочої сили, рівнів заробітної плати.

У марксистській концепції наголошується, що ринок праці хоча і функціонує відповідно до загальних ринкових закономірностей, проте він має особливості. Передусім це виявляється у тому, що товар „робоча сила” в процесі праці створює вартість, а вартість усіх інших ресурсів лише переноситься на нову вартість працею. Окрім того, робоча сила як товар впливає на співвідношення попиту і пропозиції та на свою ринкову ціну.

Відомо кілька **моделей ринку праці**, які пов'язані з особливостями політики зайнятості, що проводиться в окремих країнах. Національна модель ринку праці складається з тієї чи іншої системи підготовки, перепідготовки, підвищення кваліфікації працівників, системи заповнення вакантних робочих місць і способів регулювання трудових відносин з участю профспілок.

Відповідно до комбінації цих складових виділяють японську модель ринку праці, модель США, шведську модель.

Японська модель Для неї характерна система трудових відносин, яка ґрунтується на принципі „довічного найму”, за якої гарантується зайнятість працівника на підприємстві аж до досягнення ним віку 55—60 років. Розміри заробітної плати працівників і соціальних винагород прямо залежать від кількості відпрацьованих років. При цьому протягом усієї трудової діяльності працівники періодично підвищують кваліфікацію у відповідних внутрішньофірмових службах, і переміщення їх відбувається строго за планом. Така політика сприяє вихованню у працівників фірми творчого ставлення до виконання своїх обов'язків, підвищенню їх відповідальності за якість роботи. У разі необхідності скорочення виробництва підприємці здебільшого вирішують ці проблеми не звільненням персоналу, а переведенням частини працівників за їхньої згоди на інші підприємства або скороченням тривалості робочого часу на даному підприємстві.

Модель США. Для цього ринку праці характерна децентралізація законодавства про зайнятість і допомогу безробітним, тобто вона розробляється й ухвалюється кожним штатом окремо. У разі необхідності скорочення обсягу праці або виробництва тривалість робочого часу одного працівника не змінюється, а частина працівників може бути звільнена. Про звільнення працівників повідомляють не заздалегідь, а перед самим звільненням. Колективними договорами охоплена лише чверть усіх працівників. Внутрішньофірмової підготовки персоналу майже немає, за винятком підготовки специфічних спеціальностей. Пересування працівників відбувається здебільшого через переведення працівника на іншу роботу. Така політика фірм веде до високої географічної і професійної мобільності працівників, а також до вищого рівня безробіття, ніж в Японії та Швеції.

Шведська модель. Вона характеризується активною політикою держави щодо зайнятості, внаслідок чого рівень безробіття в цій країні мінімальний. Політика на ринку праці полягає в попередженні безробіття, а не в сприянні тим, хто вже втратив роботу. Повна зайнятість досягається за рахунок таких заходів:

- проведення відповідної фіскальної політики, спрямованої на підтримання менш прибуткових підприємств і обмеження прибутку

- високодохідних фірм з метою зниження інфляційної конкуренції між фірмами через підвищення заробітної плати;
- проведення „політики солідарності” в заробітній платі для досягнення однакової плати за однакову працю незалежно від фінансового стану тих чи інших фірм, що спонукає малоприбуткові підприємства скорочувати чисельність працівників, зменшувати або припиняти свою діяльність, а високоприбуткові — обмежувати рівень оплати нижче своїх можливостей;
 - підтримування зайнятості у тих сферах економіки, які мали низькі результати діяльності, проте забезпечували розв’язання соціальних завдань.

Кожній державі притаманні свої особливості формування ринку праці зумовлені ресурсними, географічними, економічними, політичними та іншими причинами. В Україні тривалий час існувала монополія державної власності і жорстка регламентація розмірів заробітної плати, що призвело до деформації ринку праці. Сьогодні формування ринку праці в Україні здійснюється в умовах кризового стану економіки.

Загалом сучасному ринку праці в Україні притаманні такі ознаки:

- перевищення пропозиції робочої сили над попитом;
- низька ціна робочої сили, її невідповідність реальній вартості;
- зниження зайнятості у сфері суспільного виробництва, зростання чисельності незайнятого населення;
- низька частка офіційно зареєстрованих безробітних за великих масштабів зростання прихованого безробіття;
- регіональні диспропорції між наявністю і потребою в робочій силі.

3.6. Механізм функціонування сучасного ринку праці

Інфраструктура ринку праці – це державні установи, недержавні структури сприяння зайнятості, кадрові служби підприємств і фірм, громадські організації і фонди, що забезпечують найбільш ефективну взаємодію між попитом та пропозицією на ринку праці.

У сучасних умовах господарювання, коли економічна система не може вирішити низки економічних і соціальних проблем, створюється **механізм функціонування ринку праці** з елементами державного та профспілкового втручання. Механізм функціонування ринку праці складається з суб’єктів, об’єктів, інструментів і засобів впливу.

До суб’єктів ринку праці належать домогосподарства (сім’ї), які визначають пропозицію робочої сили, та фірми, що формують попит на неї. Вони тісно взаємодіють між собою, задовольняючи конкретні інтереси.

Представниками домогосподарств на ринку праці є наймані працівники, а представниками фірм - роботодавці в особі керівників підприємств і організацій.

До **суб’єктів ринку праці** відносять: носіїв, виконавців і виразників господарсько-трудова інтересів.

Носії господарсько-трудова інтересів - це соціальні групи, які відрізняються один від одного майновим станом, доходами, професіями,

галузевими та регіональними інтересами. Зокрема, це власники засобів виробництва (роботодавці) та власники робочої сили (наймані працівники). Кожна з цих груп має свої інтереси, обумовлені їхнім соціально-економічним станом.

Виконавцями господарсько-трудових інтересів є органи трьох гілок влади, побудовані за ієрархічним принципом:

1. міністерство праці;
2. обласні, районні, міські служби зайнятості;
3. відділи та управління з праці та соціальних питань при виконавчих комітетах.

Ці органи державної влади покликані запроваджувати в життя програму державної економічної політики.

Останнім часом помітна тенденція злиття суб'єктів державної та приватної економічної політики і поява в результаті цього нових регулятивних органів. Наприклад, створюється орган із представників спілок підприємців, профспілок і виконавчої влади для регулювання тарифних угод між підприємцями і трудящими. Він служить для узгодження інтересів головних суб'єктів праці - роботодавців і найманих працівників.

Виразниками господарсько-трудових інтересів виступають об'єднання носіїв господарсько-трудових інтересів (спілки, асоціації). Серед них найбільш відомими є профспілки, спілки роботодавців-фермерів, різних торговців, банківських установ і т. ін. Найбільшими виразниками господарсько-трудових інтересів є профспілки та спілки роботодавців. Вони взаємодіють на ринку праці, прагнучи максимально вплинути на державні структури та одна на одну.

Носії та виразники використовують різні *засоби та способи впливу* на органи державного регулювання та державну економічну політику: консультації, поради, рекомендації, меморандуми, засоби масової інформації, демонстрації, маніфестації, збирання підписів, звернення в суди, кампанії громадянської непокори тощо. Своєю чергою, органи державної влади використовують свої засоби адміністративного та економічного впливу на носіїв і виразників господарсько-трудових інтересів: трудове й господарське законодавство, оподаткування, пенсійне законодавство, пільгове кредитування, санкції та штрафи.

Об'єкти державного регулювання *ринку праці* - це ситуації, явища та умови соціально-економічного життя, де виникають труднощі, які не розв'язуються автоматично, тоді як їх розв'язання терміново потрібно для нормального функціонування економіки і підтримання соціальної стабільності в суспільстві.

До них (об'єктів) відносять:

- соціальні відносини між роботодавцями і працюючими за наймом;
- трудові відносини між роботодавцями і найманими працівниками, зокрема оплату та охорону праці, найм і звільнення працівників;
- зайнятість із регулюванням попиту і пропозиції робочої сили;
- підготовку, перепідготовку та підвищення кваліфікації працівників;
- розподіл і перерозподіл робочої сили.

Практична частина

Тестові завдання

1. Що стало однією із передумов виникнення ринку праці?
 - a) повна самостійність і незалежність продавця і покупця в поєднанні з їхньою економічною відповідальністю
 - b) договірні відносини між партнерами
 - c) активна конкуренція
 - d) юридична свобода і здатність власника робочої сили на свій розсуд розпоряджатися своїми здібностями до праці

2. Що є однією із умов ефективного функціонування ринку праці?
 - a) юридична свобода і здатність власника робочої сили на свій розсуд розпоряджатися своїми здібностями до праці
 - b) активна конкуренція
 - c) відсутність або недостатня кількість у людини засобів виробництва як джерела всіх необхідних для життя засобів існування
 - d) немає вірної відповіді

3. Що **не** є елементом ринку праці?
 - a) попит
 - b) пропозиція
 - c) кон'юнктура
 - d) ціна

4. Попит на рику праці – це:
 - a) суспільна платежеспроможна потреба в робочій силі
 - b) контингент працездатного населення, що пропонує свою здатність до праці в обмін на фонд життєвих благ
 - c) потреба в робочих місцях
 - d) індивідуальна робоча сила

5. Пропозиція на рику праці – це:
 - a) роботодавці
 - b) суспільна платежеспроможна потреба в робочій силі
 - c) контингент працездатного населення, що пропонує свою здатність до праці в обмін на фонд життєвих благ
 - d) наявність вакансій

6. На рівні окремого роботодавця попит на ринку праці залежить від:
 - a) досконалості методів організації праці
 - b) ефективності функціонування системи підготовки і перепідготовки кадрів
 - c) система оплати праці
 - d) інтенсивності вивільнення працівників

7. На макро-рівні на розмір пропозиції впливає:

- a) попит на продукцію фірми
- b) стану виробництва фірми роботодавця
- c) ефективність функціонування системи підготовки і перепідготовки кадрів
- d) наявність вільних вакансій на ринку праці

8. Трудодефіцитна кон'юнктура ринку праці це:

- a) коли існує велика кількість безробітних
- b) коли спостерігається нестача пропозиції праці
- c) коли існує надлишок пропозиції праці
- d) коли попит на працю відповідає її пропозиції

9. Трудонадлишкова кон'юнктура ринку праці це:

- a) коли спостерігається нестача пропозиції праці
- b) коли існує надлишок пропозиції праці
- c) коли попит на працю відповідає її пропозиції
- d) коли існує надлишок попиту

10. Сегментація ринку праці – це:

- a) співвідношення попиту і пропозиції праці
- b) сукупність економічних відносин з приводу обміну індивідуальної здатності до праці на фонд життєвих благ
- c) поділ працівників на окремі групи за певними критеріями
- d) вибір найпривабливішого сегмента ринку праці

11. Первинний ринок праці об'єднує роботи, які характеризуються:

- a) високої плинності кадрів
- b) стабільною зайнятістю
- c) невисокою оплатою праці
- d) високою трудомісткістю технологій

12. Вторинний ринок праці об'єднує роботи, які характеризуються:

- a) надійністю положення працівника
- b) високою заробітною платою
- c) високою трудомісткістю технологій
- d) стабільною зайнятістю

13. Для Шведської моделі ринку праці характерним є:

- a) прямопорційна залежність заробітної плати від кількості відпрацьованих років
- b) активна політика держави щодо зайнятості
- c) система довічного найму
- d) децентралізація законодавства про зайнятість і допомогу безробітним,

14. Якої концепції ринку праці не існує в економічній теорії?

- a) патерналістської
- b) монетаристської
- c) неокласичної
- d) кейнсіанської

15. Виконавцями господарсько-трудо­вих інтересів на ринку праці є:

- a) об'єднання носіїв господарсько-трудо­вих інтересів (спілки, асоціації)
- b) органи трьох гілок влади
- c) соціальні групи, які відрізняються один від одного майновим станом, доходами, професіями, галузевими та регіональними інтересами
- d) домогосподарства (сім'ї), які визначають пропозицію робочої сили, та фірми, що формують попит на неї

Основні терміни і поняття: ринок праці, умови виникнення ринку праці, умови ефективного функціонування ринку праці, елементи ринку праці, товар на ринку праці, попит на ринку праці, пропозиція на ринку праці, ціноутворення на ринку праці, кон'юнктура ринку праці, трудодефіцитна кон'юнктура, трудонадлишкова кон'юнктура, рівноважна кон'юнктура, сегментація ринку праці, первинний і вторинний ринок праці, неокласична концепція ринку праці, концепція кейнсіанців, монетаризм, інституціоналістська концепція ринку праці, марксистська концепція ринку праці, японська модель ринку праці, модель ринку праці США, шведська модель ринку праці, інфраструктура ринку праці, суб'єкти ринку праці, носії, виконавці і виразники господарсько-трудо­вих інтересів на ринку праці.

Питання для самоконтролю:

1. Розкрийте сутність поняття „ринку праці”.
2. Які основні умови ефективного функціонування ринку праці?
3. Охарактеризуйте елементи ринку праці.
4. Які функції виконує ринок праці?
5. Дайте визначення поняття „кон'юнктура ринку праці”. Які фактори на неї впливають?
6. Розкрийте сутність сегментації ринку праці та дайте характеристику основних його сегментів.
7. Що таке інфраструктура ринку праці?
8. Охарактеризуйте найбільш відомі концепції ринку праці.
9. Охарактеризуйте найбільш відомі моделі ринку праці.
10. Розкрийте сутність основних складових механізму функціонування ринку праці.

ТЕМА 4

Соціально-трудо­ві відносини зайнятості

4.1. Сутність економічної категорії „зайнятість”. Форми і показники зайнятості населення.

4.2. Показники і види безробіття. Закон Оукена.

4.3. Державне регулювання зайнятості населення в Україні.

Теоретична частина

4.1. Сутність економічної категорії „зайнятість”. Форми і показники зайнятості населення

Зайнятість – це сукупність соціально-економічних відносин у суспільстві, які забезпечують можливості прикладання праці в різних сферах господарської діяльності й виконують функції, пов'язані з відтворенням сили на всіх рівнях організації суспільної праці та виробництва. Це одна з найважливіших економічних категорій, оскільки з одного боку, забезпечує виробництво валового національного продукту – основу життєдіяльності людського суспільства, а з іншого – відображає потреби людини в самореалізації через участь у суспільно корисній праці.

Зайнятість населення – це діяльність, пов'язана з задоволенням особистих і суспільних потреб, яка приносить дохід у формі заробітної плати, додаткової грошової допомоги, натуральних виплат і т. ін.

Залежно від тривалості й режиму зайнятості виділяють такі її *форми*:

Повну зайнятість розглядають на рівні працівника та держави. На рівні окремого суб'єкта ринку праці повна зайнятість — це діяльність працівника протягом повного робочого дня, (тижня, сезону), яка приносить дохід у нормальних для регіону розмірах. На рівні держави – це стан найбільшого залучення працездатного населення в суспільне виробництво, коли оплачувану роботу мають майже 100% працездатного населення.

Глобальна зайнятість – зайнятість, яка враховує всі види корисної діяльності як у суспільному виробництві, так і поза ним, тобто зайнятість ведення домашнього господарства, доглядом за дітьми і хворими, тимчасова зайнятість.

Неповна зайнятість на рівні країни визначається ситуацією, коли до суспільного виробництва залучено тільки частину працездатного населення. Неповна зайнятість на рівні працівника – це зайнятість певної особи протягом неповного робочого дня, або з неповною ефективністю, неповною оплатою.

Крім перелічених форм зайнятості, виділяють ще приховану, сезонну, маятникову зайнятість.

Прихована зайнятість – це зайнятість поза офіційним обліком, наприклад, зайнятість працівників, які перебувають у тривалих неоплачуваних відпустках, безробітних, пенсіонерів торгівлею, наданням різних послуг населенню.

Сезонна зайнятість характеризується сезонним залученням працездатного населення у суспільне виробництво.

Тимчасова зайнятість – зайнятість, пов'язана з тимчасовим характером роботи, а також разовими епізодичними роботами.

Маятникова зайнятість – вид зайнятості, який має постійний характер, але пов'язаний з періодичними переміщеннями працівників під час трудової діяльності.

Залежно від сфери прикладання праці виділяють основну і додаткову зайнятість.

Основна або первинна зайнятість – це діяльність у межах нормативного робочого дня, тижня за основним місцем роботи.

Додаткова або вторинна зайнятість – це зайнятість понад нормативний робочий час.

Нестандартна зайнятість представлена в основному самозайнятими і членами сім'ї, які їм допомагають. *Самозайняті* – особи, які самостійно організують свою роботу власним коштом, володіють засобами виробництва і несуть відповідальність за вироблену продукцію. Члени сім'ї, які допомагають самозайнятим – це особи, які працюють без прямої оплати на підприємств родичів. Вони не отримують заробітної плати, але отримують зиск від збільшення загальних доходів своєї сім'ї. Самозайняті зосереджена в основному у дрібному виробництві та сфері послуг (магазини, кав'ярні, ресторани, перукарні тощо).

За критерієм реєстрації трудової діяльності зайнятість поділяється на:

- *зареєстровану зайнятість* (наймана праця, підприємництво, самозайнятість);
- *неформальну зайнятість* – діяльність, реєстрації якої, не передбачено чинним законодавством (дрібне виробництво, надання послуг пенсіонерами, особами, які перебувають у неоплачуваних відпустках тощо);
- *тіньову зайнятість* – діяльність, дозволена законом, реєстрацію якої передбачено чинним законодавством, але яка з різних причин не здійснюється;
- *кримінальну зайнятість* – діяльність, заборонена законодавством (торгівля й виробництво наркотичних речовин, зброї тощо).

Кількісно зайнятість характеризується її рівнем:

$$P_z = \frac{C_z}{C_n}; \quad P_z = \frac{C_z}{C_z + C_o},$$

де P_z – рівень зайнятості населення;

C_n – загальна чисельність населення;

C_z – число зайнятих у загальній чисельності населення;

C_o – число безробітних у загальній чисельності населення.

У міжнародній статистиці вихідним показником для аналізу зайнятості є рівень економічно-активного населення, тобто його частка в загальній кількості населення.

4.2. Показники і види безробіття. Закон Оукена

Існують абсолютні і відносні показники безробіття.

До *абсолютних показників* відносять кількість безробітних, до *відносних* – рівень безробіття. (P_o), який визначають за формулою:

$$P_o = \frac{C_o}{C_{EАН}},$$

$C_{EАН}$ – чисельність економічно-активного населення.

Розрізняють наступні види безробіття.

Фрикційне безробіття. Виникає тоді, коли частина людей добровільно міняє місце роботи, частина шукає нову роботу після звільнення, частина тимчасово втратила сезонну роботу. Цей термін використовується для тієї

категорії працівників, які шукають роботу або чекають її отримання в недалекому майбутньому. Цей вид безробіття сприяє більш раціональному розподілу людських ресурсів.

Структурне безробіття. Є продовженням фрикційного. Виникає тоді, коли в результаті НТП відбуваються важливі зміни в техніці, технології та організації виробництва, які змінюють структуру попиту на робочу силу. При цьому попит на робочу силу певних професій зменшується або зовсім зникає, а на інші професії, яких раніше не було – зростає.

Коли рівень безробіття дорівнює сумі фрикційного і структурного безробіття такий рівень називають нормальним або **природним**. На сьогодні природне безробіття коливається в різних країнах від 3 до 7%.\

Циклічне (кон'юнктурне) безробіття. Обумовлене спадами виробництва. Спостерігається під час економічної кризи, коли сукупний попит на товари і послуги зменшується, зайнятість скорочується, а безробіття зростає.

Добровільне безробіття. Виникає тоді, коли працівник звільняється з роботи за власним бажанням через невдоволеність рівнем оплати праці, умовами роботи та ін. Рівень добровільного безробіття залежить від стадії економічного циклу. Закономірність цього виду безробіття полягає ось у чому: що менше у працівника шансів знайти нову роботу з кращими умовами найму, тим менше в нього бажання добровільно залишити роботу.

Вимушене безробіття. Виникає тоді, коли працівник не бажає звільнитися, а адміністрація фірми скорочує персонал.

Приховане безробіття. Корениться переважно в малому бізнесі, фермерстві, індивідуальному і ремісному виробництві, а також у неповній зайнятості.

Крім перелічених вище видів безробіття і в їх рамках (фрикційного, структурного, циклічного) розрізняють їх модифікації.

Інституціональне безробіття – безробіття очікування, спричинене гарантованим мінімумом оплати праці, системою соціального забезпечення, розмірами допомоги з безробіття, пов'язане з можливістю безробітного зачекати на кращу роботу.

Технологічне безробіття – безробіття, яке виникає через запровадження нових прогресивних технологій на тих виробництвах, де заміна живої праці машиною найбільш доцільна.

Конверсійне безробіття. Аналогічне структурному і викликане скороченням чисельності армії та зайнятих у військово-промисловому комплексі.

Економічне безробіття. Має порівняно стійкий характер, обумовлене коливаннями ринкової кон'юнктури, збанкрутінням частини товаровиробників у процесі конкурентної боротьби.

Регіональне безробіття. Виникає в тих регіонах, де зосереджено галузі народного господарства, для яких є характерним найбільше вивільнення робочої сили.

Молодіжне безробіття. Характеризується непропорційно високою питомою вагою молоді (віком 16-24 роки) у складі безробітних, має характер переважно функціонального безробіття.

За тривалістю безробіття поділяють на *тимчасове, тривале* (більше 6 місяців) і *застійне* (більше одного року).

За ознакою реєстрації безробіття поділяється на *зареєстроване* і *незареєстроване*.

В економічній теорії американським вченим Артуром Оукеном була зроблена спроба математичними розрахунками визначити залежність реального росту валового національного продукту та рівнем безробіття. Він вивів **закон**, згідно з яким щорічний приріст реального ВВП приблизно на 2,7% утримує кількість безробітних на постійному рівні. Кожні додаткові 2% приросту реального ВВП зменшують чисельність безробітних на 1%. Із цього закону випливає, що приріст ВВП є необхідним, щоб не дати збільшуватися нормі безробіття.

4.3. Державне регулювання зайнятості населення в Україні

Державна політика зайнятості базується на таких принципах:

- забезпечення рівних можливостей всім громадянам у реалізації права на вільний вибір виду діяльності відповідно здібностей і професійної підготовки;
- сприяння забезпеченню ефективної зайнятості, запобіганню безробіття, створенню нових робочих місць;
- координації діяльності у сфері зайнятості з іншими напрямками соціально-економічної політики;
- забезпечення контролю профспілок, спілок підприємців; власників підприємств за виконанням заходів щодо забезпечення зайнятості населення;
- міжнародної співпраці у вирішенні проблем зайнятості населення.

Основні завдання державної служби зайнятості в Україні:

- аналіз і прогнозування попиту і пропозиції на робочу силу, інформування про стан ринку праці;
- консультивання громадян і власників підприємств, організацій, установ про можливість отримання роботи і забезпечення робочою силою;
- облік вільних робочих місць і громадян, які звертаються з питань працевлаштування;
- допомога громадянам у підборі прийнятної роботи, а роботодавцям - у підборі необхідних працівників;
- організація професійної підготовки і перепідготовки громадян, які лишилися без роботи;
- надання послуг відносно працевлаштування і профорієнтації незайнятого населення;
- реєстрація безробітних і надання їм у межах своєї компетенції допомоги, зокрема й матеріальної;
- участь у підготовці перспективних і поточних програм зайнятості і заходів щодо соціального захисту різних верств населення від безробіття.

Державні гарантії зайнятості населення в Україні:

- а) добровільність праці й вибору виду діяльності;
- б) захист від необгрунтованої відмови в прийомі на роботу і не законного звільнення з роботи;

в) безплатне сприяння в підборі підходящої роботи і працевлаштуванні відповідно до професійної підготовки, освіти, особистих і суспільних потреб;

г) виплати вихідної допомоги і збереження середнього заробітку на період працевлаштування працівникам, які втратили постійне місце роботи;

г) безплатне навчання безробітних новим професіям, перепідготовка в навчальних закладах;

д) виплати безробітним допомоги з безробіття в установленому порядку.

Крім того, Законом України „Про зайнятість населення” передбачено додаткові гарантії щодо працевлаштування працездатним громадянам, які потребують соціального захисту, зокрема:

- жінкам, які мають дітей віком до 6 років;

- одиноким матерям із дітьми до 14 років;

- молоді, яка закінчила освіту;

- особам передпенсійного віку;

- особам, звільненим після відбуття покарання.

Пільги і компенсації вивільненим працівникам

1) Працівникові, вивільненому з підприємства, зберігається середня заробітна плата на період працевлаштування, але не більше як на 3 місяці з урахуванням виплати вихідної допомоги.

2) Виплата місячної вихідної допомоги і середнього заробітку, що зберігається, проводиться за попереднім місцем роботи.

3) Зберігається безперервний трудовий стаж, якщо перерва в роботі не перевищувала трьох місяців.

Особливі гарантії надаються працівникам, які втратили роботу через зміни в організації виробництва і праці:

а) надання статусу безробітного, якщо протягом семи днів йому не було запропоновано прийнятної роботи;

б) право на отримання допомоги в розмірі: 100% середньої заробітної плати за останнім місцем роботи протягом 60 календарних днів; 75% середньої заробітної плати за останнім місцем роботи протягом 90 календарних днів; 50% середньої заробітної плати за останнім місцем роботи протягом наступних 210 календарних днів, але не більше заробітної плати в народному господарстві відповідної області за минулий місяць і не нижче мінімальної заробітної плати;

в) збереження на новому місці роботи, на весь період професійного перенавчання з відривом від виробництва, середньої заробітної плати за попереднім місцем роботи;

г) право на достроковий вихід на пенсію за 1,5 року.

Вихідна допомога. Працівникові виплачується вихідна допомога у розмір не менше середнього місячного заробітку, у разі призову на службу – не менше двомісячного середнього заробітку, внаслідок порушення власником законодавства про охорону праці – у розмірі, передбаченому колективним договором, але не менше одного середнього заробітку.

Допомога з безробіття виплачується з восьмого дня після реєстрації громадянина в державній службі зайнятості до працевлаштування, але не більше 360 календарних днів протягом двох років. Для осіб передпенсійного віку - до 720

календарних днів; громадянам, які вперше шукають роботу, - не більше 180 календарних днів.

Розміри допомоги з безробіття громадянам зареєстрованим на загальних підставах:

а) не менше 50% середньої заробітної плати за попереднім місцем роботи, але не більше середньої заробітної плати, що є народному господарстві відповідної області за минулий місяць встановленого законодавством розміру мінімально заробітної плати, якщо громадянин протягом 12 місяців, що передували початку безробіття, працював не менше 26 календарних тижнів;

б) не нижче встановленого законодавством розміру мінімально заробітної плати - в усіх інших випадках, зокрема й громадянам які шукають роботу вперше або після тривалої (більше і 6 місяців) перерви.

Матеріальна допомога з безробіття.

1. Безробітні після закінчення строку виплати допомоги з безробіття можуть одержувати протягом 180 календарних днів матеріальну допомогу з безробіття в розмірі до 75% мінімально заробітної плати, за умови, що середньомісячний сукупний дохід на члена сім'ї не перевищує встановленого законодавством неоподаткованого мінімуму доходів громадян.

2. Кожному з членів сім'ї, які перебувають на утриманні безробітного, а також громадян, у яких закінчився строк виплати допомоги з безробіття, надається одноразова грошова допомога в розмірі 50% встановленої законодавством мінімально заробітної плати.

Практична частина

Задача 1

У звітному році чисельність зайнятого в економічній діяльності населення країни складала 19,9 млн. осіб, з яких 9,4 млн. зайняті в матеріальному виробництві, а всі інші – в обслуговуванні. На плануваний рік очікується збільшення чисельності зайнятих в економічній діяльності на 0,6 млн. і, в той же час, зменшення зайнятості в матеріальному виробництві на 0,3 млн. осіб. Як змінився рівень зайнятості у звітному році порівняно з базисним?

Задача 2

Населення міста налічує 496 тис осіб, з яких 72% знаходяться у віці 15-70 років. Підрахуйте рівень економічної активності населення міста і рівень безробіття, якщо зі 117,8 тис незайнятих осіб цієї вікової категорії обстеженням домогосподарств виявлено 29,3 тис безробітних.

Задача 3

В області нараховується 2917 тис. жителів, серед них частка осіб у віці 15-70 років включно становить 67%. З осіб цієї вікової категорії 195 тис. доглядають дітей і хворих; 103,8 тис. школярі, студенти і курсанти військових училищ (усі денного навчання), 95,8 тис. незайнятих громадян, серед яких 22,6

тис. безробітні. Усі інші громадяни у віці 15-70 років зайняті економічною діяльністю.

Визначити:

- 1) чисельність економічно активного населення та рівень економічної активності;
- 2) чисельність зайнятого населення та рівень зайнятості;
- 3) рівень безробіття.

Задача 4

У звітному періоді рівень безробіття становив 12,1% і зріс на 0,9% порівняно з базисним періодом. При цьому чисельність економічно активного населення не змінилась. Який рівень безробіття був у базисному періоді? Визначте темп росту безробітних в звітному році в порівнянні з базовим.

Задача 5

Якщо рівень безробіття становить 8,9%. Якими темпами має зростати ВВП, щоб знизити рівень безробіття до 6,7%

Тестові завдання

1. Форма зайнятості, при якій враховуються всі види корисної діяльності як у суспільному виробництві, так і поза ним:
 - a) повна зайнятість
 - b) глобальна зайнятість
 - c) тимчасова зайнятість
 - d) основна зайнятість

2. Зайнятість поза офіційним обліком:
 - a) маятникова зайнятість
 - b) тимчасова зайнятість
 - c) вторинна зайнятість
 - d) прихована зайнятість

3. Форма зайнятості, при якій оплачувану роботу мають майже 100% працездатного населення:
 - a) повна зайнятість
 - b) глобальна зайнятість
 - c) тимчасова зайнятість
 - d) основна зайнятість

4. Зайнятість, реєстрація якої, непередбачена чинним законодавством:
 - a) тіньова
 - b) неформальна
 - c) кримінальна
 - d) вторинна

5. Зайнятість дозволена законом, реєстрація якої передбачена чинним законодавством, але яка з різних причин не здійснюється:

- a) тіньова
- b) неформальна
- c) кримінальна
- d) вторинна

6. Зайнятість заборонена законодавством:

- a) маятникова
- b) тіньова
- c) неформальна
- d) кримінальна

7. Вид безробіття при якому частина людей добровільно міняє місце роботи, частина шукає нову роботу після звільнення:

- a) структурне
- b) фрикційне
- c) конверсійне
- d) циклічне

8. Вид безробіття який виникає тоді, коли в результаті НТП відбуваються важливі зміни в техніці, технології та організації виробництва:

- a) фрикційне
- b) конверсійне
- c) циклічне
- d) структурне

9. Природний рівень безробіття дорівнює сумі:

- a) інституціонального і структурного безробіття
- b) фрикційного і структурного безробіття
- c) фрикційного і циклічного безробіття
- d) структурного і прихованого безробіття

10. Безробіття очікування, спричинене гарантованим мінімумом оплати праці та системою соціального забезпечення:

- a) інституціональне
- b) структурне
- c) фрикційне
- d) економічне

11. Безробіття, викликане скороченням чисельності армії та зайнятих у військово-промисловому комплексі

- a) фрикційне
- b) конверсійне
- c) циклічне

d) інституціональне

12. Закон А. Оукена визначає залежність між:

- a) рівнем ВВП і зайнятістю населення
- b) рівнем ВВП і безробіттям
- c) рівнем доходів населення і безробіттям
- d) рівнем ВВП і рівнем доходів населення

Основні терміни і поняття: зайнятість населення, повна зайнятість, глобальна зайнятість, неповна зайнятість, прихована зайнятість, сезонна зайнятість, тимчасова зайнятість, маятникова зайнятість, первинна зайнятість, вторинна зайнятість, зареєстрована зайнятість, неформальна зайнятість, тіньова зайнятість, кримінальна зайнятість, рівень безробіття, фрикційне безробіття, структурне безробіття, циклічне безробіття, вимушене безробіття, приховане безробіття, інституціональне безробіття, технологічне безробіття, конверсійне безробіття, економічне безробіття, регіональне безробіття, молодіжне безробіття, зареєстроване безробіття, незареєстроване безробіття, закон А.Оукена.

Питання для самоконтролю:

1. Дайте визначення поняття „зайнятість”.
2. Охарактеризуйте форми зайнятості.
3. Які показники використовуються для аналізу зайнятості населення?
4. Які існують види безробіття? Розкрийте їх суть.
5. Що таке природний рівень безробіття?
6. Розкрийте сутність закону Оукена.
7. Які обов’язки державної служби зайнятості?
8. Які існують пільги і компенсації вивільненим працівникам?

ТЕМА 5

Продуктивність та ефективність праці

- 5.1. Сутність і показники продуктивності праці.
- 5.2. Методи вимірювання продуктивності праці.
- 5.3. Фактори і резерви підвищення продуктивності праці.
- 5.4. Основні шляхи підвищення продуктивності праці на підприємствах харчової промисловості.

Теоретична частина

5.1. Сутність і показники продуктивності праці

Ефективність, як економічний показник – це завжди відношення результату до витрат. Ефективність суспільної праці визначається великою кількістю різноманітних і взаємодоповнюючих показників, які відображають результати праці. Одним із таких показників є показник продуктивності.

Продуктивність кількісно можна визначити як відношення кількості продукції, створеної виробничою системою за певний період часу, до кількості ресурсів, витрачених для створення, виробництва цієї продукції за цей же період.

Продуктивність праці – це показник її ефективності, результативності, що характеризується співвідношенням обсягу продукції, робіт чи послуг, з одного боку, та кількістю праці, витраченої на виробництво цього обсягу, з іншого. Залежно від прямого чи оберненого співвідношення цих величин виділяють два показники: виробіток і трудомісткість.

Виробіток – прямий показник рівня продуктивності праці (ПП), що визначається кількістю продукції (робіт, послуг) – Q , виробленої одним працівником за одиницю робочого часу, і розраховується за формулою:

$$ПП = \frac{Q}{T}, \text{ або } ПП = \frac{Q}{Ч},$$

де T – затрати праці на випуск відповідного обсягу продукції (робіт, послуг),
 $Ч$ – чисельність персоналу.

Розрізняють показники виробітку залежно від одиниці виміру робочого часу:

- 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 залежить також від тривалості робочого дня і використання робочого часу всередині зміни. На його рівень впливають внутрішньозмінні простої та збитки часу. Річний виробіток враховує не тільки внутрішньозмінні, а й цілодобові простої.

Залежність між цими показниками може бути виражена так:

$$\begin{aligned} \text{Індекс денного виробітку} &= \text{Індекс годинного виробітку} \times \text{Індекс використання робочого часу протягом зміни;} \\ \text{Індекс річного виробітку} &= \text{Індекс денного виробітку} \times \text{Індекс кількості явочних днів протягом року.} \end{aligned}$$

Продуктивність праці може підвищуватися, коли:

1. обсяг продукції зростає, а витрати зменшуються;
2. обсяг продукції зростає швидшими темпами порівняно з витратами;
3. обсяг продукції залишається незмінним, а витрати зменшуються;
4. обсяг продукції зростає за незмінних витрат;
5. обсяг продукції зменшується повільнішими темпами, ніж витрати.

Трудомісткість – це обернений показник рівня продуктивності праці, що характеризується кількістю робочого часу, витраченого на виробництво одиниці продукції (робіт, послуг), і розраховується за формулою:

$$ТР = \frac{1}{ПП}$$

Залежно від складу трудових витрат та їх ролі в процесі виробництва розрізняють такі види трудомісткості:

- *технологічну трудомісткість*, що визначається витратами праці основних робітників. Розраховується для окремих операцій, деталей, виробів;
- *трудомісткість обслуговування*, що визначається витратами праці допоміжних робітників на виконання одиниці роботи;

- *виробничу трудомісткість* як суму трудомісткостей технологічної та обслуговування;

- *трудомісткість управління*, що визначається витратами праці керівників, спеціалістів, технічних виконавців;

- *повну трудомісткість продукції*, яка відображає всі витрати на виготовлення одиниці кожного виробу і є сумою виробничої та трудомісткості управління.

За характером і призначенням затрат праці визначають нормовану, фактичну і планову трудомісткість.

За об'єктом обчислення визначають трудомісткість операції, виробу, виробленої продукції.

Залежно від сфери прикладання праці визначають трудомісткість підприємства, цехову трудомісткість, трудомісткість дільниці, бригадну трудомісткість і трудомісткість робочого місця.

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. Співвідношення між ними виражається так:

$$ПП \uparrow \% = \frac{TP \downarrow \%}{100 - TP \downarrow \%} * 100 ,$$

$$TP \downarrow \% = \frac{ПП \uparrow \%}{100 + ПП \uparrow \%} * 100 ,$$

де $ПП \uparrow \%$ – величина зростання продуктивності праці, %;

$TP \downarrow \%$ – величина зменшення трудомісткості продукції, %.

На макроекономічному рівні рівень продуктивності праці визначається відношенням національного доходу за певний період до середньоспискової чисельності персоналу, зайнятого в сфері матеріального виробництва протягом даного періоду. В індексній формі дана залежність виражається в такій спосіб:

$$I_{ПП} = \frac{I_{НД}}{I_{Ч}} ,$$

де $I_{ПП}$ - індекс продуктивності праці;

$I_{НД}$ - індекс національного доходу;

$I_{Ч}$ - індекс чисельності, зайнятих в сфері матеріального виробництва.

Сутність управління продуктивністю полягає в тому, щоб досягати максимально можливого рівня її підвищення за наявних економічних умов. Як свідчить статистика, продуктивність праці в Україні у 2-3 рази нижча, ніж у таких країнах, як Росія, Польща, та у 7-10 разів нижча, ніж у розвинутих країнах (Японія, США). Особливо низькою є ефективність використання ресурсів праці у сільському господарстві (продуктивність праці в цій галузі відстає від показника США більше ніж у 10 разів).

5.2. Методи вимірювання продуктивності праці

Методи вимірювання продуктивності праці залежать від способу визначення обсягів виробленої продукції. Розрізняють натуральний, умовно-натуральний, вартісний (грошовий) і трудовий методи.

Натуральний метод. Сутність його 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.

Умовно-натуральний метод. Якщо підприємство (цех, дільниця, бригада) випускає продукцію, котра має одне й те саме призначення, проте відрізняється якоюсь однією ознакою, виробіток можна розрахувати за допомогою умовно-натуральних одиниць. Для обчислення обсягів виробленої продукції перераховують планову і фактично вироблену кількість кожного виду продукції в умовні одиниці за коефіцієнтами, встановленими за спеціальною шкалою. Перевага цього методу – в безпосередній співставленості показників продуктивності праці.

Натуральний та умовно-натуральний методи мають обмежене застосування, оскільки підприємства і галузі випускають здебільшого різнорідну продукцію. Окрім цього, за цими методами не можна врахувати зміни обсягу незавершеного виробництва, яке в деяких галузях має велику частку в загальному обсязі продукції.

Вартісний (грошовий) метод, ґрунтується на використанні вартісних показників обсягу продукції (вироблена продукція, нормативна вартість обробки, чиста, нормативно-чиста й умовно-чиста продукція). Перевага вартісного методу полягає в можливості порівняння різнорідної продукції з витратами на її виготовлення як на окремому підприємстві або в галузі, так і економіки в цілому. У зв'язку з цим вартісний метод застосовується на всіх етапах планування й обліку як на галузевому, так і на територіальному рівнях.

Прикладами вартісних показників продуктивності праці є:

1. *Вироблена продукція* в поточних або порівняльних цінах в розрахунку на одного працівника за певний період часу.

2. *Реалізована продукція* в поточних цінах в розрахунку на одного працівника за певний період часу.

Промислові підприємства, де є незавершене виробництво, можуть застосовувати такі показники:

3. *Нормативна вартість обробки* (НВО). Для розрахунку нормативної вартості обробки за кожним видом виробів визначають на певний період єдині й постійні нормативи витрат за такими статтями: основна і додаткова заробітна плата основних виробничих робітників з відрахуваннями на соціальне страхування (вартість витрат живої праці), цехові й загальнозаводські витрати. Прямі матеріальні витрати в цьому нормативі не відображаються. Недоліком цього показника є те, що він не характеризує обсягу всієї виконаної роботи (повної вартості), собівартості виробленої продукції, новоствореної вартості, враховує не фактичну вартість обробки, а лише її нормативне значення.

4. *Чиста продукція* (ЧП) або новостворена вартість в розрахунку на одного працівника за певний період часу. Обсяг чистої продукції розраховується як різниця між обсягом виробленої продукції в діючих цінах і

витратами на сировину, матеріали, напівфабрикати, паливо, енергію, амортизаційні відрахування:

$$ЧП = ВП - (МВ + А)$$

$$ЧП = ЗП + ПР$$

де $ЧП$ – обсяг чистої продукції;

$ВП$ – обсяг виробленої продукції;

$МВ$ – матеріальні витрати;

$А$ – амортизаційні відрахування;

$ЗП$ – заробітна плата з нарахуваннями на соціальне страхування;

$ПР$ – прибуток підприємства.

Чиста продукція найбільш повно характеризує внесок підприємства в нову сторону продукцію.

5. *Умовно-чиста продукція* в розрахунку на одного працівника за певний період часу. Умовно-чиста продукція окрім заробітної плати з відрахуваннями включає прибуток, а також суму амортизаційних відрахувань. Цей показник використовується в галузях з високим рівнем технічної оснащеності. Проте використання його обмежене у зв'язку з тим, що за значної різниці в рентабельності окремих виробів і великих відмінностей частки прибутку в оптовій ціні підприємства не можна мати точних і надійних результатів зіставлення реального вкладу підприємства щодо випуску продукції і відповідної величини прибутку.

6. *Нормативна чиста продукція* (НЧП) в розрахунку на одного працівника за певний період часу. Сутність цього методу полягає в тому, що на кожний вид продукції, котра випускається підприємством, поряд з оптовою ціною встановлюється також норматив чистої продукції. Норматив чистої продукції згідно з прийнятим порядком визначається на основі калькуляції з кожного виду продукції і затвердженням оптової ціни, є частиною цієї ціни і відображає величину нової вартості, створеної працею колективу підприємства у процесі виробництва конкретної продукції. Вони мають бути стабільними, тому що обсяги нормативно-чистої продукції порівнюються протягом певного періоду.

Обсяг нормативно-чистої продукції по підприємству визначається множенням обсягу випуску кожного виду продукції в натуральному вимірнику (шт, кг) на норматив і складанням одержаних результатів:

$$НЧП = \sum_{i=1}^n \Pi_i \cdot Н_{ч.п.i},$$

де Π_i – план випуску i -х виробів, шт.;

$Н_{ч.п.i}$ – норматив чистої продукції на i -й виріб, грн;

n – кількість найменувань виробів за планом.

Норматив чистої продукції на виріб визначається:

$$Н_{ч.п.i} = З_{в.р} * (1 + K_3) + \Pi_n,$$

де $З_{в.р}$ — заробітна плата основних виробничих робітників з відрахуваннями на соціальне страхування, грн;

Kз — коефіцієнт, співвідношення заробітної плати працівників, зайнятих обслуговуванням і управлінням виробництва і заробітної плати основних виробничих працівників;

Пн — нормативний прибуток, грн.

Трудовий метод найчастіше використовується на робочих місцях, у бригадах, на виробничих ділянках і в цехах, де обсяг виробленої продукції або виконаних робіт визначається в нормо-годинах.

Застосування цього методу потребує добре поставленого нормування праці. За науково обґрунтованих норм трудовий метод достатньо точно характеризує динаміку продуктивності праці. Але поряд з цим, він має обмежене застосування, оскільки базується на використанні незмінних норм, що суперечить необхідності перегляду норм у міру здійснення організаційно-технічних заходів.

5.3. Фактори і резерви підвищення продуктивності праці

Фактори підвищення продуктивності праці – це рушійні сили або причини, під впливом яких змінюється її рівень. Дія факторів росту продуктивності праці залежить від природних, суспільних і матеріальних умов. Продуктивність праці залежить від великої кількості факторів. Пізнання суті й механізму дії кожного з них є необхідною умовою визначення конкретних способів підвищення ефективності праці, науково обґрунтованого управління цим процесом.

Фактори підвищення продуктивності праці можна поділити на три групи.

1) *Матеріально-технічні*, – до яких належать:

- комплексна механізація та автоматизація виробництва;
- впровадження прогресивних технологій;
- впровадження нових технологічних процесів;
- поліпшення конструкторських властивостей виробів;
- підвищення якості сировини і нових конструктивних матеріалів.

2) *Організаційні фактори*:

- вдосконалення організації праці і виробництва, структури управління;
- механізація і раціоналізація праці в управлінні;
- впровадження НОП;
- вдосконалення нормування праці;
- підвищення або зменшення питомої ваги окремих видів продукції з різним рівнем трудомісткості.

3) *Соціально-економічні фактори*:

- підвищення освітнього рівня працівників;
- підвищення виробничої кваліфікації;
- покращання характеру і умов праці;
- стимули, мотиви і спонукання до трудової діяльності.

Сукупність матеріально-технічних факторів та їх вплив на рівень продуктивності праці можна характеризувати певними показниками.

Енергоозброєність праці – споживання всіх видів енергії на одного робітника за певний період.

Фондоозброєність – це показник оснащеності праці виробничими 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 у грошовому виразі до середньорічної (без урахування зносу) балансової вартості основних виробничих фондів.

Резерви росту продуктивності праці – невикористані реальні можливості повнішої реалізації продуктивної сили праці за рахунок покращання використання всіх факторів її підвищення.

Величину резервів зростання продуктивності праці можна визначити як різницю між досягнутим і максимально можливим рівнем продуктивності праці в конкретний період часу.

Зміни рівня продуктивності праці характеризуються абсолютною та відносною економією витрат праці під впливом окремих факторів або їх сукупності.

Абсолютна економія витрат праці досягається в разі зменшення чисельності персоналу за незмінного обсягу виробництва чи зменшення обсягу виробництва в меншому ступені, ніж зменшення чисельності працівників.

Відносна економія витрат праці (розрахункове скорочення) утворюється в результаті збільшення обсягу виробництва за незмінної чисельності працівників чи збільшення їх чисельності меншою мірою, ніж збільшення обсягів виробництва.

Зв'язок факторів і резервів підвищення продуктивності праці полягає в тому, що коли фактори виступають рушійною силою або причиною зміни її рівня, то використання резервів є безпосередньо процесом реалізації дії тих чи інших факторів.

На сьогодні в економічній літературі відсутня загальновизнана класифікація резервів росту продуктивності праці. В основу класифікації можуть бути покладені різні критерії: час, сфера дії, місце їх реалізації. Оскільки резерви підвищення продуктивності праці реалізуються в усіх галузях народного господарства, то за сферою дії вони можуть бути поділені на народногосподарські, галузеві, внутрішньовиробничі. Останні, своєю чергою, поділяються на загальновиробничі, цехові та резерви підвищення продуктивності праці на конкретному робочому місці.

Народногосподарські резерви пов'язані з розвитком усіх напрямів НТП, раціональним розміщенням продуктивних сил, вирівнюванням показників економічного розвитку районів країни, вдосконаленням управління і планування.

До галузевих резервів відносять спеціалізацію, концентрацію і комбінування виробництва, вдосконалення технології, розповсюдження передового досвіду, кращих технічних досягнень у межах галузі.

Внутрішньовиробничі резерви обумовлені вдосконаленням і найбільш ефективним використанням технічних засобів, покращанням структури

робочих кадрів, скороченням втрат робочого часу, економією сировини і матеріалів безпосередньо на підприємстві.

Отже їх можна поділити на:

- резерви зниження трудомісткості продукції;
- резерви поліпшення використання робочого часу;
- резерви покращення структури кадрів.

За рахунок зниження трудомісткості продукції:

$$ПП \uparrow \% = \frac{TP_{\delta}}{TP_n} * 100 - 100,$$

де TP_{δ} , TP_n – базова та нова трудомісткість на операцію або виріб;

За рахунок поліпшення використання робочого часу (зменшення його втрат):

$$ПП \uparrow \% = \frac{100 - n}{100 - m} * 100 - 100,$$

$$ПП \uparrow \% = \frac{m - n}{100 - m} * 100,$$

де m – втрати робочого часу в базовому періоді, %;

n – втрати робочого часу в поточному періоді, %.

За рахунок змін у структурі кадрів:

$$I_{mz} = I_{no} * I_d,$$

де I_{mz} – індекс загальної продуктивності праці;

I_{no} – індекс продуктивності праці основних робітників;

I_d – індекс зміни частки основних робітників у загальній кількості робітників у поточному періоді порівняно з базовим, обчислюється за формулою:

$$I_d = \frac{d_n}{d_b},$$

де d_n — частка основних робітників у поточному періоді;

d_b — частка основних робітників у базовому періоді.

Якщо розрахунок проводиться по економії робочої сили то визначити зростання продуктивності праці можна східчастим методом:

$$ПП_1 \uparrow \% = \frac{E_1 * 100}{Ч - E_1},$$

$$ПП_2 \uparrow \% = \frac{E_2 * 100}{Ч - (E_1 + E_2)},$$

$$ПП_n \uparrow \% = \frac{E_n * 100}{Ч - (E_1 + E_2 + \dots + E_n)},$$

де E_1, E_2, E_n – економія робочої сили (чисельності робітників) за рахунок 1, 2, ... n-ого фактора, чол.;

$Ч$ – загальна чисельність працівників, чол.

Резерви підвищення продуктивності праці безмежні, як і науково-технічний прогрес, удосконалення організації виробництва, праці й управління. Тому в кожний конкретний період треба використовувати ті резерви, що дають максимальну економію праці за мінімальних витрат.

5.4. Основні шляхи підвищення продуктивності праці на підприємствах харчової промисловості

1. Збільшення обсягів виробництва в зв'язку зі збільшенням попиту на ринку.
2. Структурні зміни у виробництві:
 - зміни питомої ваги окремих видів продукції в загальному обсязі;
 - виробництво нових конкурентоспроможних видів продукції.
3. Підвищення технічного рівня виробництва:
 - впровадження нових безвідходних, маловідходних, інтенсивних, ресурсощадних технологій;
 - розвиток інноваційних процесів;
 - поліпшення використання матеріалів, палива, енергії;
 - використання нових ефективних видів чи заміна сировини, матеріалів, палива, енергії;
 - комплексна механізація та автоматизація виробничих процесів;
 - підвищення якості продукції;
 - заміна морально застарілого та фізично зношеного обладнання новим високопродуктивним.
4. Удосконалення управління, організації виробництва та праці:
 - зміни робочого періоду у сезонних виробництвах;
 - зменшення втрат від браку;
 - удосконалення систем управління;
 - скорочення втрат робочого часу;
 - зміни норм трудових витрат;
 - поліпшення умов праці.

У кожній підгалузі харчової промисловості потрібно вишукувати такі резерви зростання продуктивності праці, використання яких дасть змогу врахувати галузеві особливості підприємств.

Резерви зростання продуктивності праці у виробничих процесах визначаються за допомогою використання методичних основ економіки праці, методів технічного нормування, а також методів вивчення витрат робочого часу персоналу й використання засобів виробництва.

Практична частина

Задача 1

Бригада із семи осіб за 20 робочих днів базисного періоду виготовила 1890 деталей; у звітному за 22 робочі дні — 2101. Визначити індекс та відсоток зростання денної продуктивності праці одного робітника.

Задача 2

На обробку деталі витрачали 55 хв. Після удосконалення технологічного процесу норму часу переглянули і встановили – 52 хв. На скільки процентів знизилась трудомісткість виготовлення деталі і підвищилась продуктивність праці?

Задача 3

Тривалість зміни становить 8 годин, витрати на виробництво одиниці продукції складають 12 хвилин, а внутрішні простой – 25 хвилин. Запровадження організаційно-технічних заходів дозволило ліквідувати втрати робочого часу і знизити трудомісткість одиниці продукції на 10%. Визначити зростання продуктивності праці за рахунок екстенсивного і інтенсивного чинників.

Задача 4

Визначити вплив показників відпрацьованого часу на зміни годинної, денної, річної продуктивності праці за такими даними:

Показники	Базисний період	Звітний період
Годинний виробіток, грн.	22,0	24,0
Середня тривалість робочого дня, год	7,7	7,6
Число робочих днів за рік	255	257

Задача 5

Визначити виробіток на одного працівника за методом НВО, якщо обсяг виробленої продукції становить 3220 тис. грн., а питома вага основних витрат за нормативами така: заробітна плата основних робітників з нарахуванням — 9,5%, цехові витрати — 11%, загальнозаводські витрати — 12%, сировина й основні матеріали — 42,5%, кооперовані поставки — 13%. Середньооблікова чисельність ПВП — 317 осіб.

Задача 6

Робота двох цехів, що виробляють однакову продукцію, характеризується даними, наведеними в таблиці:

Цех	Базисний період		Звітний період	
	Обсяг виробництва, грн	Чисельність працюючих, осіб	Обсяг виробництва, грн	Чисельність працюючих, осіб
№1	38000	62	35750	55
№2	18000	45	23000	51

Розрахувати індекси продуктивності праці кожного цеху та загальний відсоток зміни продуктивності праці двох цехів.

Задача 7

Розрахувати зростання продуктивності праці за повним чинником зокрема і за всіма чинниками разом, маючи такі дані (ступінчатий метод). Розрахункова чисельність робітників за базисним виробітком складає 2755 осіб. За рахунок запровадження технології із виробництва вивільнено 25 осіб, за

рахунок поліпшення організації виробництва -32 осіб, за рахунок зниження трудомісткості продукції - 12 осіб.

Задача 8

Визначити відсоток зниження трудомісткості та зростання продуктивності праці за такими даними:

Виріб	План випуску виробів, од	Затрати праці на один виріб, н/год	
		Базисний період	Звітний період
1	500	4	3,5
2	2300	4,5	4
3	700	6,5	4,5

Задача 9

Розрахувати зміну продуктивності праці в умовно-натуральному вимірі на підприємстві за наступними даними:

Показник	Базисний період	Звітний період
Вироблено мила, т		
господарського	500	220
туалетного	130	330
мильної стружки	15	90
Відпрацьовано людино-днів	170	185

Коефіцієнти переведення в умовне мило: господарське — 1,0; туалетне — 1,9; мильна стружка — 2,1.

Тестові завдання

1. Показник, що характеризується співвідношенням обсягу продукції, робіт чи послуг до кількості праці, витраченої на виробництво цього обсягу:

- трудомісткість
- продуктивність праці
- рентабельність
- фондовіддача

2. Продуктивність праці підвищується за умови, коли:

- обсяг продукції залишається незмінним, а витрати зростають
- обсяг продукції зменшується за незмінних витрат
- обсяг продукції зменшується повільнішими темпами, ніж витрати
- обсяг продукції зростає повільнішими темпами порівняно з витратами

3. Показник, що характеризується кількістю робочого часу, витраченого на виробництво одиниці продукції (робіт, послуг):

- трудомісткість

- b) продуктивність праці
- c) фондомісткість
- d) собівартість

4. Трудомісткість, що визначається витратами праці основних робітників:

- a) технологічна трудомісткість
- b) виробнича трудомісткість
- c) трудомісткість обслуговування
- d) повна трудомісткість

5. Трудомісткість, що визначається витратами праці допоміжних робітників на виконання одиниці роботи:

- a) технологічна трудомісткість
- b) виробнича трудомісткість
- c) трудомісткість обслуговування
- d) трудомісткість управління

6. Метод вимірювання продуктивності праці, який передбачає визначення обсягу виробленої продукції або виконаних робіт в нормо-годинах:

- a) вартісний
- b) натуральний
- c) трудовий
- d) умовно-натуральний

7. Показник, що розраховується як сума нормативу витрат основної і додаткової заробітної плати основних робітників з відрахуваннями, цехових та загальнозаводських витрат:

- a) нормативна вартість обробки
- b) умовно-чиста продукція
- c) чиста продукція
- d) нормативна чиста продукція

8. Показник, що розраховується як сума заробітної плати з відрахуваннями, прибутку та амортизаційних відрахувань:

- a) нормативна чиста продукція
- b) нормативна вартість обробки
- c) умовно-чиста продукція
- d) чиста продукція

Основні терміни і поняття: ефективність, продуктивність праці, годинний виробіток, денний виробіток, річний виробіток, технологічна трудомісткість, трудомісткість обслуговування, виробнича трудомісткість, трудомісткість управління, повна трудомісткість, методи вимірювання продуктивності праці: натуральний, умовно-натуральний, вартісний, трудовий, нормативна вартість обробки, чиста продукція, умовно-чиста продукція,

нормативна чиста продукція, енергоозброєність праці, фондоозброєність, фондovіддача, резерви росту продуктивності праці, абсолютна економія витрат праці, відносна економія витрат праці, резерви зниження трудомісткості продукції, резерви поліпшення використання робочого часу, резерви покращення структури кадрів.

Питання для самоконтролю:

1. Охарактеризуйте поняття „ефективність” та „продуктивність праці”.
2. Назвіть показники вимірювання продуктивності праці.
3. Які розрізняють види трудомісткості?
4. Розкрийте сутність натурального і умовно-натурального методів обчислення продуктивності праці.
5. Розкрийте сутність вартісних методів обчислення продуктивності праці.
6. Розкрийте сутність трудового методу вимірювання продуктивності праці.
7. Охарактеризуйте фактори, які впливають на продуктивність праці.
8. Які показники відображають вплив матеріально-технічних факторів на рівень продуктивності праці?
9. Які існують резерви підвищення продуктивності праці. Як розраховується зміна продуктивності праці за рахунок цих резервів?
10. Назвіть основні шляхи підвищення продуктивності праці на підприємствах харчової промисловості.

ТЕМА 6

Організація праці

- 6.1. Поняття і основні напрями організації праці.
- 6.2. Форми розподілу й кооперації праці.
- 6.3. Сутність поняття „робоче місце”. Класифікація робочих місць.
- 6.4. Умови праці та фактори, що їх визначають.

Теоретична частина

6.1. Поняття і основні напрями організації праці

В умовах ринку зростає важливість усіх факторів, що впливають на ефективність виробництва. Не остання роль у підвищенні результативності суспільного виробництва відводиться науковій організації праці.

Організація праці – це спосіб поєднання безпосередніх виробників із засобами виробництва з метою створення сприятливих умов для одержання високих кінцевих соціально-економічних результатів. Організація праці є об’єктивною необхідністю і невід’ємною складовою трудової діяльності людини. Вона має сприяти вдосконаленню всіх процесів праці, виробничих структур для досягнення найвищої ефективності суспільного виробництва.

В сучасних умовах господарювання основні напрями наукової організації праці полягають у:

- розробленні та впровадженні раціональних форм розподілу і кооперації праці;

- поліпшенні організації підбору, підготовки й підвищення кваліфікації кадрів;
- раціоналізації трудових процесів, впровадженні передових способів і методів праці;
- вдосконаленні організації та обслуговування робочих місць;
- вдосконаленні нормування праці;
- впровадженні ефективних форм і методів матеріального і морального стимулювання праці;
- покращенні умов праці;
- зміцненні дисципліни праці.

Впроваджуючи названі вище напрями вдосконалення організації праці, слід враховувати особливості виробничого рівня.

У масштабі народного господарства вдосконалення організації праці має такі завдання: забезпечення найбільш повного використання трудових ресурсів суспільства, регулювання співвідношення чисельності зайнятих у галузях матеріального і нематеріального виробництва, раціональний розподіл і перерозподіл робочої сили між галузями і регіонами країни.

На рівні підприємства завдання з удосконалення організації праці полягають у: правильності розстановки працівників на виробничих ділянках на основі раціонального розподілу і кооперації праці, спеціалізації та розширенні зон обслуговування, узгодженості дій.

На конкретному робочому місці вирішують такі завдання: впровадження прогресивних робочих засобів і трудових операцій, правильне обладнання і планування робочих місць, рівномірне та безперебійне забезпечення їх інструментами й матеріалами, створення належних умов для роботи й життєдіяльності людини.

6.2. *Форми розподілу й кооперації праці*

Необхідність організації праці обумовлена такими об'єктивними категоріями, як розподіл і кооперація праці.

Розподіл праці – відокремлення діяльності окремих працівників та їх груп у процесі праці.

В економіці країни можна виділити такі форми розподілу праці: між галузями економіки, в середині цих галузей, а також всередині підприємств.

Поділ праці на підприємстві передбачає спеціалізацію окремих працівників на виконанні певної частини спільної роботи.

Існують такі основні ***види розподілу праці***:

1. *Технологічний* розподіл праці передбачає поділ виробничого процесу за видами робіт, фазами, циклами, технологічними операціями. Він визначає розстановку працівників відповідно до технології виробництва.
2. *Функціональний* розподіл праці – це розподіл працівників підприємства на категорії залежно від виконуваних ними функцій. Він може відбуватися між різними категоріями працівників, які входять до складу персоналу (робітники, керівники, фахівці і службовці), а також між основними і допоміжними робітниками.

3. *Професійно-кваліфікаційний* – це поділ праці між групами працівників за ознакою технологічної однорідності виконуваних робіт, а також залежно від складності цих робіт. Він передбачає поділ працівників підприємства за професіями, спеціальностями, кваліфікацією.

Професія – це особливий вид трудової діяльності, яка вимагає спеціальних теоретичних знань і практичних навичок.

Спеціальність – це вид діяльності, який має специфічні особливості і вимагає від працівників додаткових теоретичних знань і навичок.

Кваліфікація – це сукупність спеціальних знань і практичних навичок, які визначають ступінь володіння людиною тією чи іншою професією або спеціальністю. Вона відображається у тарифних розрядах і категоріях.

Розподіл праці на виробництві нерозривно пов'язаний з її кооперацією.

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, а також у встановленні раціональних соціально-трудова взаємовідносин між учасниками виробництва, та узгодженні їхніх інтересів і цілей виробництва.

Розрізняють такі взаємозв'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 та ін).

Розрізняють такі види кооперації праці всередині підприємства:

- *міжцехова* – об'єднання праці цехів, служб підприємства для виробництва продукції;
- *внутрішньо цехова* – передбачає об'єднання праці ділянок, служб цеху;
- *внутрішньодільнична* – об'єднання праці всіх учасників ділянки виробництва для забезпечення безперебійності виробничого процесу, передбачає об'єднання праці між бригадами;
- *бригадна* – різновид внутрішньодільничної кооперації, передбачає об'єднання працівників однієї або декількох професій, які виконують єдине виробниче завдання.

У проектуванні варіантів розподілу праці на підприємстві враховують економічну доцільність, психофізіологічні та соціальні наслідки такого розподілу.

Економічна доцільність розподілу праці оцінюється підвищенням ефективності виробництва внаслідок зростання продуктивності праці, покращенням використання виробничого обладнання, матеріальних і трудових ресурсів підприємства.

Психофізіологічні наслідки розподілу праці не повинні бути негативними, а саме: викликати фізичне й нервово-перевантаження, порушувати нормальне функціонування людського організму.

Соціальні наслідки розподілу праці передбачають забезпечення його змістовності, поєднання фізичного і розумового навантаження, привабливості трудової діяльності, потреби в ній і наявності умов для розвитку творчих здібностей особистості.

6.3. Сутність поняття „робоче місце”. Класифікація робочих місць

Робоче місце – частина виробничого простору одного чи групи працівників, оснащена основним і допоміжним технологічним обладнанням, інвентарем, інструментом, робочими меблями, необхідними для проведення певного виду робіт. У середині робочого місця виділяють *робочу зону* – частину простору, в межах якого відбуваються трудові дії працівника. Водночас, робоче місце це первинна ланка виробничої структури підприємства, яка може функціонувати відносно самостійно.

Організація робочого місця – це система заходів щодо його планування, оснащення засобами і предметами праці, розміщення в певному порядку, обслуговування й атестації.

Вимоги до організації робочого місця розробляються такою галуззю науки, як **ергономіка**. Основними завданнями якої є вивчення функціональних можливостей людини у трудових процесах і розроблення рекомендацій щодо створення оптимальних умов праці.

Робочі місця можна класифікувати за такими ознаками.

За ступенем механізації:

1. Робочі місця *ручної роботи*. Вони характеризуються тим, що всі трудові процеси на них виконуються за допомогою трудового зусилля виконавця, із застосуванням найпростішого інструмента.
2. *Машинно-ручні* робочі місця. До них належить оброблення предметів праці механізмами і за рахунок зовнішньої енергії (електричної, теплової), але за безпосередньої участі працівника (наприклад, робота на деревообробних верстатах із ручним подаванням, шиття на швейній машині).
3. *Механізовані* робочі місця характеризуються тим, що основні технологічні процеси повністю виконуються машинами й механізмами, а за робітником залишається лише функція управління машинами, тобто енергія людини витрачається на управління, а не на безпосереднє перетворення предмета праці (наприклад, робочі місця водіїв автотранспорту, майстрів механічного буріння скважин та ін.).
4. На *автоматизованих* робочих місцях весь технологічний процес здійснюється верстатом, машиною чи агрегатом автоматичної дії без участі працівника, за яким зберігається функція пуску і зупинки автомата, контролю за його роботою і за необхідності – налагодження (наприклад, робота машиністів автоматизованих насосних станцій водопроводу).
5. *Апаратурні* робочі місця, оснащені різними апаратами, впливають ними на предмет праці за рахунок теплової, електричної, хімічної чи біологічної енергії.

За ознакою спеціалізації:

1. *Спеціалізовані* робочі місця. Вони оснащені обладнанням спеціального призначення, на них можуть виконуватися близькі за змістом операції та види робіт (робоче місце штампувальника, бурильника та ін.).
2. *Універсальні* робочі місця. На них провадяться різноманітні роботи, вони оснащені універсальним обладнанням, що дозволяє швидко переходити від одного виду робіт до іншого (наприклад, в умовах ремонтно-механічних майстерень).

За ознакою розподілу праці :

1. *індивідуальні робочі місця*, де постійно зайнятий один виконавець
2. *колективні*, де трудові процеси здійснюються групами працівників, в обслуговуванні великих машинних агрегатів тощо.

За кількістю обладнання, що обслуговується:

1. *одноверстатні* (одноапаратні, одноагрегатні);
2. *багатоверстатні* (багатоапаратні, багатоагрегатні).

За місцеположенням:

1. *стаціонарні*, розташовані та обладнані на одному місці;
2. *пересувні*, що постійно пересуваються у просторі (робочі місця ремонтного персоналу).

Для забезпечення збалансованості між кількістю робочих місць і наявною робочою силою, раціональнішого використання резервів виробничого потенціалу та підвищення продуктивності праці застосовують атестацію робочих місць.

Атестація робочих місць охоплює такі аспекти:

- умови праці і забезпечення техніки безпеки;
- техніко технологічні фактори, тобто технічна оснащеність, планування обслуговування, прогресивність технологічного процесу;
- рівень організації праці (темп роботи, час зайнятості, інтенсивність праці);
- економічна ефективність (витрати, доходи, результат).

На основі проведеної атестації розробляють паспорт робочого місця як єдиного документа, в якому всі необхідні вимоги до організації робочого місця розглядаються в єдиному комплексі.

6.4. Умови праці та фактори, що їх визначають

Одним із напрямів організації праці є вдосконалення умов праці.

Під ***умовами праці*** розуміється сукупність елементів виробничого середовища, що оточують працівника в процесі виробництва і впливають на функціональний стан людини, її працездатність, здоров'я, усі сторони її розвитку, і, насамперед, на ставлення до праці та її ефективність.

Умови праці формуються в процесі виробництва і визначаються типом і рівнем техніки, технології й організації виробництва.

Умови праці поділяють на соціально-економічні і виробничі.

Соціально-економічні умови праці включають усе те, що впливає на рівень підготовки працівника до участі в праці, на відновлення робочої сили (рівень утворення і можливість його одержання, можливість повноцінного відпочинку, умови побуту і т. д.).

Виробничі умови праці – це всі елементи виробничого середовища, що впливають на працівника в процесі праці, на його здоров'я і працездатність, на ставлення до роботи.

Фактори, які визначають умови праці та впливають на здоров'я і працездатність людини, поділяють на такі групи:

- *соціально-економічні*, які мають законодавчу і нормативно-правову базу, що регламентує умови праці;
- *психофізіологічні*, обумовлені конкретним змістом трудової діяльності, характером праці (фізичне й нервово-психічне навантаження, монотонність, темп і ритм праці);
- *санітарно-гігієнічні*, що визначають зовнішнє виробниче середовище (температура повітря, шум, вібрація, освітлення), а також санітарно-побутове обслуговування на виробництві;
- *естетичні*, які сприяють формуванню позитивних емоцій у працівника (архітектурне, конструкторське, художнє оформлення інтер'єру, обладнання, оснащення, виробничого одягу);
- *соціально-психологічні*, що характеризують взаємовідносини у трудовому колективі і створюють морально-психологічний клімат.

Міжнародна організація праці вирізняє десять складових які впливають на працездатність людини:

1) фізичне зусилля, що передбачає пересування або підтримування вантажів, зусилля натиску на предмет праці. Virізняють такі його рівні: незначне, середнє, тяжке і дуже тяжке;

2) нервова напруга, яка визначається складністю розрахунків, високою відповідальністю, інтелектуальним навантаженням, особливими вимогами до точності, небезпека для життя. Може бути незначною, середньою і підвищеною;

3) темп роботи, що визначає кількість трудових рухів за одиницю часу. Може бути помірним, середнім, високим;

4) робоче положення, що визначається положенням тіла людини стосовно до засобів виробництва. Розрізняють такі його види: обмежене, незручне, незручно-обмежене і дуже незручне;

5) монотонність роботи, яка полягає в багаторазовості повторення одноманітних короткочасних операцій. Може бути незначною, середньою і підвищеною;

6) температура, вологість, теплове випромінювання в робочій зоні. Виділяють такі стадії впливу цих факторів: незначний, підвищений (знижений), середній, високий, дуже високий;

7) забрудненість повітря, що визначається вмістом домішок у повітрі та їх впливом на організм людини. Забрудненість повітря має п'ять ступенів: незначна, середня, підвищена, сильна, дуже сильна;

8) виробничий шум. Частота шуму визначається в герцах, сила шуму - в децибелах. Розрізняють помірний, підвищений і сильний шум;

9) вібрація, обертання, поштовхи на робочому місці. Можуть бути підвищені, сильні, дуже сильні;

10) освітленість у робочій зоні. Визначається в люксах, має два рівні: недостатня й погана або сліпуча.

Практична частина

Тестові завдання

1. Відокремлення діяльності окремих працівників та їх груп у процесі праці:
 - a) кооперація праці
 - b) розподіл праці
 - c) організація праці
 - d) нормування праці
2. Сукупність спеціальних знань і практичних навичок, які визначають ступінь володіння людиною певною професією:
 - a) спеціальність
 - b) кваліфікація
 - c) спеціалізація
 - d) тарифний розряд
3. Вид розподілу праці, який передбачає поділ виробничого процесу за видами робіт, фазами, циклами:
 - a) функціональний
 - b) технологічний
 - c) професійно-кваліфікаційний
 - d) внутрішньо цеховий
4. Вид розподілу праці, який передбачає поділ працівників підприємства на категорії залежно від виконуваних ними функцій:
 - a) технологічний
 - b) внутрішньо цеховий
 - c) функціональний
 - d) професійно-кваліфікаційний
5. Вид розподілу праці між групами працівників за ознакою технологічної однорідності виконуваних робіт, а також залежно від складності цих робіт:
 - a) технологічний
 - b) внутрішньо цеховий
 - c) функціональний
 - d) професійно-кваліфікаційний
6. Організована виробнича взаємодія між окремими працівниками, колективами бригад, дільниць, цехів, служб у процесі праці для досягнення певного виробничого ефекту:
 - a) атестація праці
 - b) кооперація праці

- c) розподіл праці
- d) організація праці

7. Частину простору, в межах якого відбуваються трудові дії працівника:

- a) робоче місце
- b) робоча зона
- c) виробниче середовище
- d) соціальне середовище

Основні терміни і поняття: організація праці; технологічний, функціональний та професійно кваліфікаційний розподіл праці; професія; спеціальність; кваліфікація; робоче місце; робоча зона; організація робочого місця; ергономіка; атестація робочих місць; соціально-економічні та виробничі умови праці.

Питання для самоконтролю:

1. В чому полягає суть поняття „організація праці”?
2. Охарактеризуйте основні напрями наукової організації праці.
3. Розкрийте різновиди розподілу праці.
4. Розкрийте різновиди кооперації праці.
5. Що таке атестація робочих місць?
6. Дайте визначення поняття „робоче місце”
7. Наведіть класифікацію робочих місць.
8. Розкрийте сутність умов праці та дайте характеристику їх видів.
9. Охарактеризуйте фактори, які визначають умови праці.

ТЕМА 7

Регулювання робочого часу та нормування праці

- 7.1. Виробничий процес, його складові частини, типи виробництва.
- 7.2. Класифікація витрат робочого часу.
- 7.3. Сутність нормування праці.
- 7.4. Норми трудових витрат.
- 7.5. Методи нормування праці.
 - 7.5.1 Індивідуальна фотографія робочого часу.
 - 7.5.2 Фотографія виробничого процесу.
 - 7.5.3 Хронометраж.
 - 7.5.4 Метод мікроелементного нормування.

Теоретична частина

7.1. Виробничий процес, його складові частини, типи виробництва

Виробничий процес – це сукупність процесів праці, протягом яких людина впливає на предмет праці за допомогою знаряддя виробництва і виробляє новий продукт, товар (виробництво цукру, пива, ковбас тощо).

Процес праці як головна частина виробничого процесу складається з трьох елементів: предметів праці, засобів праці та трудової діяльності людини, які взаємодіють у виробничому середовищі. Тому об'єктом технічного нормування та наукової організації праці є не тільки жива праця, людина, а й усі три елементи, які повинні розглядатись у взаємодії.

Виробничий процес складається з технологічних та робочих процесів.

Технологічний процес поєднує окремі технологічні стадії, безпосередньо пов'язані зі змінами стану, зовнішнього вигляду, форми, розміру предмета праці (кристалізація цукру, фільтрація пива, випікання хліба, гомогенізація сметани тощо).

Робочий процес є сукупністю трудових операцій, здійснюваних над предметом праці одним робітником чи групою (бригадою) робітників, пов'язаних між собою єдністю виконуваної роботи на кількох робочих місцях (навантаження готової продукції у транспорт тощо).

Операція, як основна частина робочого процесу, виконується одним робітником або кількома робітниками над предметом праці за допомогою одних і тих самих знарядь праці і на одному робочому місці (розфасування печива до коробів, укладання хліба у лотки, обкачування м'ясних туш та ін.).

З технологічної точки зору операція є неподільною, з точки зору трудової теорії вона поділяється на трудові прийоми, дії, рухи.

Прийом – це частина операції, сукупність дій, пов'язаних між собою одним цільовим призначенням (поставити короб на транспортер, заповнити готовою продукцією і т. ін.).

Дія являє собою комплекс трудових рухів, які здійснюються одним або кількома робочими органами людини для виконання прийому. Наприклад: трудова дія “ввімкнути у хід верстат” складається з рухів “протягти руку”, “взяти рукоятку верстата”, “натиснути” тощо.

Рух є найпростішим елементом операції, це частина дії, що характеризується одноразовою безперервною дією (“протягти руку”).

Виробничий процес виконується у визначеному ритмі та характеризується застосуванням різнобічних методів та способів праці.

Ритмом називається закономірне виконання складових частин виробничого процесу, виражене у рівномірному їх чергуванні. Одиницею виміру ритму є час.

Робочий цикл (t_w) є проміжок часу від початку оброблення одного предмета праці до початку оброблення такого самого наступного предмета праці.

Метод праці - це спосіб здійснення процесу праці, який характеризується конкретним порядком виконання операцій, прийомів, дій, рухів у визначеній послідовності.

Виробничі процеси мають різні організаційно-технічні характеристики, які називаються типами виробництва і враховуються під час розроблення технічно обґрунтованих норм (ТОН). Основною ознакою типів виробництва є спеціалізація робочих місць. До інших ознак належать: номенклатура

виготовлених виробів, повторюваність виробленої продукції, масштаб виробництва, характер завантаження робочих місць.

У чистому вигляді типи виробництва майже не зустрічаються; умовно виробництво можна поділити на три типи:

- - *масове* (робітники на робочих місцях виконують одні й ті самі однакові операції кожної зміни, наприклад виробництво хліба, молока);
- - *серійне* (більшість робочих місць навперемінно завантажена різними операціями, що чергуються в більш-менш визначеній послідовності, продукція виробляється партіями або серіями, наприклад процес виробництва дрібноштучних виробів на хлібозаводах, у пекарнях, виробництво кондитерських виробів);
- - *одиничне* (робочі місця завантажені різнобічними операціями, немає ніякої закономірності їх повторення, наприклад виготовлення товарів, продукції на замовлення і т. ін.).

7.2. Класифікація витрат робочого часу

Встановлену тривалість робочого дня – зміну $T_{зм}$ поділяють на дві частини – час праці та час перерв. Час праці складається з часу основної роботи – $T_{ор}$, допоміжної роботи $T_{др}$, обслуговування робочого місця $T_{ом}$, підготовчо-завершальної роботи $T_{пз}$.

Час основної роботи повторюється з кожною одиницею продукції чи з кожним обсягом робіт. Час допоміжної роботи не має закономірностей у повторюванні протягом зміни. Час обслуговування робочого місця пов'язаний з доглядом за ним протягом зміни. Підготовчо-завершальний час витрачається на підготовку роботи на початку і завершення її в кінці зміни, зазвичай зустрічається двічі протягом зміни, не повторюється з кожною одиницею продукції.

Сума $T_{ор}$ і $T_{др}$ становить час оперативної роботи $T_{опер}$.

Час перерв у роботі робітника можна поділити умовно на втрати робочого часу $T_{вЗА}$, що залежать від працівника, і на втрати робочого часу $T_{вН}$, що не залежать від нього. Втрати робочого часу, що залежать від робітника, складаються з двох частин: $T_{рп}$ - регламентовані перерви, та $T_{інш}$ - інші втрати робочого часу.

Регламентовані перерви є сумою нормативів часу на відпочинок t_v , і на особисті потреби t_o , що встановлюються чинним трудовим законодавством та діючими нормами. Протягом зміни робітникові належить надавати відпочинок у розмірі 4-10% від $T_{зм}$ або $T_{опер}$ залежно від умов праці: легкі - 4-5%; середні - 6-7; тяжкі - 8-10%. Норматив часу на особисті потреби встановлений НДІ праці у розмірі 10 хв на зміну для усіх категорій працівників і умов праці. $T_{рп}$ гарантовані державою.

Втрати робочого часу, що залежать від робітника, пов'язані з порушенням трудової та виробничої дисципліни, низькою кваліфікацією тощо. Втрати робочого часу, що не залежать від робітника, зумовлені порушеннями

умов і станом організації виробничого процесу, відсутністю сировини, продукції, тари, енергії на робочому місці тощо.

7.3. Сутність нормування праці

Найважливішою умовою забезпечення ефективності виробництва є оптимізація використання усіх видів ресурсів, що залучаються до цього: живої праці, сировини і матеріалів, енергоносіїв, інструменту, обладнання, робочих місць. Одним із способів оптимізації використання виробничих ресурсів є нормування.

Нормування – це обґрунтування за допомогою сукупності наукових методів визначення кількості конкретних ресурсів, потрібних для здійснення економічно ефективного виробництва за досягнутого рівня розвитку продуктивних сил суспільства.

Нормування праці є процесом визначення об'єктивно потрібних затрат робочого часу в усіх сферах суспільної організації праці. За його допомогою встановлюють оптимальні витрати живої праці на виконання конкретної роботи за нормальної організації та інтенсивності праці.

Нормою інтенсивності праці згідно з положенням Міжнародної Організації Праці МОП, членом якої з 1993 року є Україна, є 75 умовних одиниць, що еквівалентне енерговитратам людини, що йде пересіченою місцевістю зі швидкістю 4,8 км на годину. Еквівалентом витрат некваліфікованої ручної праці є погодинна заробітна плата. Кожна країна встановлює величину цього регулятора керуючись долею заробітної плати у валовому внутрішньому продукті.

Конкретною формою вираження міри праці є норма, яку визначають у процесі нормування з урахуванням таких факторів:

- особливостей (конкретних організаційно-технічних умов виробництва) виробничого процесу;
- повного використання усіх видів виробничих ресурсів на робочих місцях;
- вітчизняного та зарубіжного досвіду організації праці;
- норми інтенсивності праці.

Нормування праці є складовою частиною керування виробництвом, основою більшості планово-економічних розрахунків поточного та перспективного характеру, в тому числі економічної ефективності науково-технічних та організаційних нововведень.

В умовах ринкової економіки, коли підприємство стає економічно самостійним, а конкуренція товаровиробників висуває на перший план питання виживання, нормування праці набуває особливого значення як дійовий спосіб скорочення витрат живої праці, зниження собівартості продукції, підвищення її конкурентоспроможності.

7.4. Норми трудових витрат

Для організації праці у виробництві необхідно знати, яка кількість праці означеної кваліфікації потрібна для виконання замовлення роботодавця або на яку роботу повинна бути встановлена норма праці.

Праця вимірюється або кількістю часу, потрібного для виробництва одиниці продукції, або кількістю продукції, виготовленої за одиницю часу. Нормувати працю означає встановити технічно обґрунтовані норми трудових витрат.

Розрізняють наступні **види технічно-обґрунтованих норм праці**:

- *норма часу НЧ* – час, який необхідно витратити для виконання заданої праці з урахуванням означених організаційно-технічних умов;

- *норма виробітку НВ* – кількість продукції, яку необхідно виготовити за одиницю часу;

Між змінами норм часу нормами виробітку існують такі співвідношення:

$$\% \uparrow НВ = \frac{100 * \% \downarrow НЧ}{100 - \% \downarrow НЧ},$$

$$\% \downarrow НЧ = \frac{100 * \% \uparrow НВ}{100 + \% \uparrow НВ}$$

- *норма обслуговування НО* – кількість одиниць устаткування, чисельність робітників, робочих місць або розмір виробничої площі, яку повинен обслуговувати робітник або бригада за визначених організаційно-технічних умов;

- *норма чисельності НЧис* – необхідний штат робітників за даних організаційно-технічних умов і обсягу робіт для обслуговування означеного устаткування, робочих місць, робітників та ін.

- *норма управління НУ* – це оптимальна кількість робітників або структурних підрозділів, які треба закріпити за керівником, менеджером тощо.

Нормоване завдання НЗ – це встановлені за допомогою методів нормування обсяг і склад робіт, які повинні виконати один робітник або бригада робітників за означений період з додержанням вимог щодо якості праці з урахуванням чотирьох чинників.

Умовний розподіл часу зміни на категорії (дивись питання 7.2.) дає змогу скласти технічну норму часу за формулою:

$$НЧ_{ТЕХН} = T_{ПЗ} + T_{ОР} + T_{ДР} + T_{ОМ} + T_{РП}$$

Технічна норма часу, розрахована на одиницю продукції, називається штучною $НЧ_{шт}$

$$НЧ_{шт} = T_{ОР} + T_{ДР} + T_{ОМ} + T_{РП}$$

Якщо продукція випускається партіями або серіями, то норма часу ($НЧ_{парт}$) розраховується за формулою:

$$НЧ_{парт} = НЧ_{шт} * n + T_{ПЗ}$$

де n – кількість продукції в партії або в серії.

Технічні норми використання устаткування, агрегатів, машин, апаратів є основою для визначення технічної потужності підприємства. Технічна потужність обладнання – це максимально можлива його пропускна спроможність, розрахована на основі прогресивних технічних норм його використання, передової технології, організації праці і виробництва за умов зниження втрат матеріальних і трудових ресурсів у виробництві.

7.5. Методи нормування праці

У практиці нормування трудових витрат використовують два види методів – аналітичні та сумарні. Основним методом нормування є аналітичний, який має два різновиди - аналітичний розрахунковий та аналітичний дослідний.

Аналітичні методи характеризуються розчленуванням операції на складові частини, детальним вивченням та аналізом витрат часу, розробленням такої структури операції та таким змістом її елементів, що забезпечують мінімальні витрати часу у виробництві при високих темпі і якості роботи та найменшому стомленні робітника.

Аналітично-розрахунковий метод базується на визначенні тривалості усіх елементів норми часу на операцію за допомогою розрахунків на основі єдиних, міжгалузевих та галузевих нормативів часу (на верстатні, навантажувально-розвантажувальні, ремонтні роботи, базова система мікроелементів нормативів часу - БСМ-1, БСМ-2 та ін.).

Аналітично-дослідний метод (індивідуальна фотографія робочого дня, самофотографія, хронометраж, фотографія виробничого процесу, бригадна фотографія робочого дня, тощо) дозволяє установити тривалість елементів робочого процесу та норму часу або норму виробітку за допомогою використання методів вивчення витрат робочого часу (індивідуальна, бригадна фотографія робочого часу, фотографія виробничого процесу, хронометраж та ін.) безпосереднім спостереженням у виробничому процесі за діями робітників, машин, апаратів, вивченням фактичних витрат робочого часу, аналітичним обробленням одержаних матеріалів. Цей метод більш трудомісткий, за його допомогою розробляють норми й нормативи технічного нормування.

Сумарний метод нормування базується на визначенні норми часу на всю операцію в цілому (сумарно) без розчленування її на складові частини. Він має такі різновиди: досвідний, статистичний, порівняльний, розцінювальний.

Методи технічного нормування трудових витрат використовують залежно від цілей, типів, особливостей організаційно-технічних умов виробництва, його масштабів, завдань управління та підприємницької діяльності для встановлення технічно обґрунтованих норм трудових витрат у виробничому процесі.

7.5.1 Індивідуальна фотографія робочого часу (ІФРД)

Індивідуальна фотографія робочого часу – це спостереження та заміри усіх без винятку витрат робочого часу безпосередньо на робочих місцях виробничого процесу протягом усього періоду спостережень.

Індивідуальну фотографію робочого дня проводять з метою:

- виявлення витрат робочого часу виконавця й устаткування, їх причин, розробки та впровадження заходів для їх усунення;
- накопичення матеріалів для розроблення нормативів $T_{пз}$, $T_{ом}$, $T_{рп}$;
- визначення використання робочого часу передовиків виробництва з метою його вивчення, поширення, передачі іншим робітникам;
- визначення чисельного складу рробітників, які обслуговують обладнання;
- виявлення резервів зростання продуктивності праці;

- атестації, паспортизації робочих місць і встановлення частки ручної праці;
- визначення тривалості трудових операцій, а також окремих елементів роботи;
- визначення фактичного рівня виконання норм, ступеня використання робочого часу устаткування та завантаженості робітника протягом зміни;
- вивчення умов праці на робочому місці.

Етапи проведення ІФРД:

1. Підготовка до проведення ІФРД.

Спостерігач до початку спостережень знайомиться з робітником, робочим місцем, обладнанням, умовами праці. Інформація, що характеризує всі складові елементи виробничого процесу, відображається на першій сторінці листа спостережень ІФРД. Спостерігач обирає таке місце спостереження, щоб перебувати поза полем зору робітника. Важливе значення надається інформації про мету і завдання спостережень на робочому місці, з якими треба ознайомити виконавця робочого процесу.

2. Безпосереднє спостереження. На другій сторінці листа спостережень ІФРД у порядку послідовності виконання робітником, обладнанням усіх без винятку трудових операцій занотовують їх дії, записують поточний час закінчення їх виконання.

3. Аналітичне оброблення одержаних даних. Визначають тривалість операцій відніманням поточного часу наступного заміру від поточного часу попереднього заміру. Індексують категорії витрат робочого часу згідно з прийнятою класифікацією.

Зводять результати спостережень, підсумовуючи однойменні категорії витрат робочого часу, записують на четвертій сторінці листа спостережень, розраховують аналітичні показники.

Визначають аналітичні показники, що відповідають меті і завданням ІФРД:

1. питому вагу оперативного часу в тривалості зміни, яка характеризується коефіцієнтом K_1 :

$$K_1 = \frac{T_{OP} + T_{DP}}{T_{ЗМ}} * 100$$

2. питому вагу витрат робочого часу з причин, що залежать від робітника і характеризується коефіцієнтом K_2 :

$$K_2 = \frac{(T_{РПф} - T_{РПн}) + T_{ВЗА}}{T_{ЗМ}} * 100,$$

де $T_{рпф}$ – час фактичних регламентованих перерв;

$T_{рпн}$ – час регламентованих перерв за нормою.

3. питому вагу втрат робочого часу з причин, незалежних від робітника, що характеризується коефіцієнтом K_3 :

$$K_3 = \frac{T_{ВН}}{T_{ЗМ}} * 100$$

4. проєктований раціональний робочий час $T_{рац}$, за який можна виробити продукції на стільки більше від фактичного виробітку $A_{ф}$, на скільки дозволяють виявлені резерви зростання продуктивності праці:

$$T_{РАЦ} = T_{ОР} + T_{ДР} + (T_{РПф} - T_{РПн}) + T_{ВЗА} + T_{ВН}$$

5. можливе зростання продуктивності праці у разі усунення втрат робочого часу з причин:

а) залежних від робітника $\Delta ПП_1$

$$\Delta ПП_1 = \frac{(T_{РПф} - T_{РПн}) + T_{ВЗА}}{T_{ОР} + T_{ДР}} * 100$$

б) незалежних від робітника $\Delta ПП_2$

$$\Delta ПП_2 = \frac{T_{ВН}}{T_{ОР} + T_{ДР}} * 100$$

в) загальне зростання продуктивності праці на робочому місці – $\Delta ПП_{заг}$:

$$\Delta ПП_{заг} = \Delta ПП_1 + \Delta ПП_2$$

6. проєктовану норму виробітку $НВ_{пр}$:

$$Н_{ПР} = \frac{T_{РАЦ} * A_{ф}}{T_{ОР} + T_{ДР}}$$

або

$$НВ_{ПР} = A_{ф} + \frac{A_{ф} * \Delta ПП_{заг}}{100}$$

7. коефіцієнт завантаження робітника протягом зміни – $K_{зав}$:

$$K_{зав} = \frac{T_{ОР} + T_{ДР} + T_{РП} + T_{ОМ} + T_{ПЗ}}{T_{ЗМ}} * 100$$

8. частку ручної праці $РП$:

$$РП = \frac{\sum T_p}{T_{ЗМ}} * 100,$$

де $\sum T_p$ - загальна тривалість ручної праці протягом зміни.

4. *Оформлення висновків.* Проєктовану норму виробітку порівнюють з фактичною, з продуктивністю провідної машини потокової лінії, обладнання на робочому місці, визначають відхилення, встановлюють його причини, розробляють заходи для їх усунення.

Визначення аналітичних показників розглянемо на прикладі індивідуальної фотографії робочого дня робітниці, що розфасовує готову продукцію в коробки (табл.7.1).

Протягом зміни робітниця, яка постійно виконує норми, вкладає продукцію у коробки, що подаються транспортером на робоче місце. Ліворуч від стільця робітниці є порожні коробки, які вона виставляє на стіл, розфасовує продукцію, заповнену коробку виставляє на транспортер. Операція виконується машинно-ручним способом: подача продукції - транспортером, обслуговування робочого місця – ручна операція, умови праці (температура, вентиляція, освітлення на робочому місці) – нормальні, відповідають ДЕСТ, робоча поза – “сидячи – стоячи”.

Тривалість другої операції – “Приносить порожні коробки на робоче місце” дорівнює 21 хв (7 год 21 хв - 7 год 00 хв), третьої – “Вкладає цукерки у коробки” – 59 хв (8 год 20 хв - 7 год 21 хв). Таким же чином визначають у хвилинах тривалість усіх зареєстрованих у листі спостережень операцій.

Таблиця 7.1

Лист спостережень ІФРД

№ п/п	Назва операції	Поточний час		Тривалість		Факт. виробіток, Коробок	Індекс	Примітка
		година	хвилина	година	хвилина			
1	Початок спостережень	7	00	-	-		-	
2	Приносить порожні коробки на робоче місце	7	21		21		$T_{др}$	
3	Вкладає цукерки у коробки	8	20	-	59	56	$T_{ор}$	
4	Розмова	8	25	-	5		$T_{ВН}$	Службова
5	Приносить порожні коробки	8	40	-	15		$T_{др}$	
6	Вкладає цукерки	10	20	-	100	110	$T_{ор}$	
7	Виходить з цеху	10	34	-	14		$T_{рпф}$	Особ. потреби
8	Приносить порожні коробки	10	50	-	16		$T_{др}$	
9	Вкладає цукерки	12	25	-	95	84	$T_{ор}$	
10	Розмова	12	30	-	5		$T_{ВЗА}$	Особиста
11	Підносить порожні коробки	12	54	-	24		$T_{др}$	
12	Вкладає цукерки	14	10	-	76	120	$T_{ор}$	
13	Виходить з цеху	14	28	-	18		$T_{рпф}$	Особ. потреби
14	Вкладає цукерки	14	58	-	30	30	$T_{ор}$	
15	Здає зміну	15	00	-	2		$T_{пз}$	
	Разом				480	400		

Індексацію витрат робочого часу (операцій) виконують за поданою класифікацією (див. питання 7.2 цієї теми) Наприклад, операцію № 2 – “Приносить порожні коробки на робоче місце” позначаємо $T_{др}$ тому, що робітниця протягом зміни півторює її кілька разів. Якби ця операція виконувалась тільки на початку зміни один раз, тоді ми індексували її як $T_{пз}$. Протягом зміни робітниця 32 хв витратила на $T_{рпф}$ тому, що мали місце порушення в організації робочого процесу: відсутня обідня перерва, хоча вона

й не повинна входити в коло спостережень. Розрахунок регламентованих перерв за нормою $T_{рпн}$ приймаємо 24 хв (5% від $T_{зм}$), тому що вважаємо роботу легкою.

Після індексації складають зведення результатів спостережень (табл. 7.2).

Таблиця 7.2

Зведення результатів спостережень

Індекс	Номер операції	Тривалість (хвилин)	Питома вага у тривалості спостережень, %
$T_{др}$	2, 5, 8, 11	76	16,0
$T_{ор}$	3, 6, 9, 12, 14	360	75,0
$T_{вн}$	4	5	1,0
$T_{рпф}$	7, 13	32	6,6
$T_{вза}$	10	5	1,0
$T_{пз}$	15	2	0,4
	Разом	480	100,0

Далі визначають аналітичні коефіцієнти, що характеризують використання робочого часу виконавця протягом зміни. Вони мають наступні значення:

$$K_1 = 90,8\% ;$$

$$K_2 = 2,7\% ;$$

$$K_3 = 1\% ;$$

$$\Delta PPP_1 = 3\% ;$$

$$\Delta PPP_2 = 1\% ;$$

$$\Delta PPP_{заг} = 4\% ;$$

$$T_{рац} = 454 \text{ хв} ;$$

$$NB_{пр} = 416 \text{ коробок за зміну} ;$$

$$K_{зав} = 96\% ;$$

$$PP = 91\% .$$

Висновки складають на основі аналізу одержаних матеріалів. У даному випадку можна запропонувати раціональну організацію робочого процесу: надати робітниці обідню перерву, щоб вона протягом зміни не перебільшувала нормативну регламентовану перерву; службові розмови (інструктаж) проводити до початку зміни; робоче місце обладнати таким чином, щоб порожні коробки на нього приносити один раз, на початку зміни, тобто збільшити $T_{пз}$, а замість $T_{др}$ якийсь час використати для $T_{ор}$, маючи на увазі, що одну коробку робітниця в середньому заповнює за 0,9 хвилин. Якщо запропоновані заходи щодо усунення втрат робочого часу будуть впроваджені, робітниця зможе підвищити продуктивність праці на 4%, а норма виробітку може бути встановлена у розмірі 416 коробок за зміну.

7.5.2 Фотографія виробничого процесу (ФВП)

ФВП це – одночасне вивчення витрат робочого часу виконавця, часу використання обладнання і технологічного режиму. Фотографія виробничого

процесу здійснюється методом двостороннього спостереження, в основному в апаратних виробництвах, і проводиться за чотири етапи.

На *першому етапі* попередньо вивчається виробничий процес; регламент робітника, робоче місце, операції, дії та функції виконавця, продукт, сировина, апарати, агрегати тощо.

Другий етап є фактичним обстеженням виробничого процесу, результати якого відображаються у спеціальному листі спостережень, що містить три частини, об'єднані одночасним фіксуванням годин, хвилин, дій робітника, обладнання і технологічних параметрів.

Третій етап – аналіз одержаних даних полягає в складанні балансу використання устаткування, робочого часу виконавця; матеріальних балансів, пов'язаних з витратами сировини, напів-фабрикатів, матеріалів, даних про виконання технологічного режиму, норм виробітку по окремих апаратах, робітниках, штатних нормативів чисельності, норм обслуговування і т.ін. у порівнянні фактичних даних з нормативними, встановленні відхилень одне від одного, виявлені втрат робочого часу та визначені способів покращання організації виробничого процесу. При цьому застосовують графічний метод: креслять знімальний графік, що відображає фактичний хід виробничого процесу за складовими елементами, а потім настановний графік, що відображає проєктований хід процесу з урахуванням розроблених заходів.

Четвертий етап – висновки. Їх формують за результатами третього етапу.

7.5.3 Хронометраж

Хронометраж – це метод вивчення структури операції за її складовими елементами (прийомами, рухами, діями) і визначення міри витрат часу на них. За допомогою хронометражу вивчають тільки оперативний час.

Хронометраж використовується для:

- встановлення витрат часу, норми часу на виконання повторюваних елементів операції;
- накопичення матеріалів для розроблення нормативів часу T_{op} і $T_{др}$;
- вивчення передових, раціональних прийомів праці, їх узагальнення, масового поширення та ін.;
- вишукування резервів зростання продуктивності праці за рахунок економії часу на виконання прийомів, дій, рухів.

Залежно від об'єктів дослідження і способів замірів хронометраж має два види - суцільний й вибірковий. Суцільний (безперервний) проводять спостерігаючи за всіма прийомами, діями й рухами робітника, що чергуються у виробничому процесі, використовуючи двострілочний секундомір. Вибірковий (повторюваний) здійснюють повторно, заміряючи витрати часу на окремо вилучені прийоми, дію або рух, використовуючи одно або двострілочний секундомір, при цьому у листі спостережень записують тривалість елементів операцій.

Хронометраж виконується за чотири етапи.

Перший етап – підготовчий, містить такий набір роботи спостерігача:

- розчленування операції на прийоми, дії й рухи, уточнення фіксажних точок – таких зовнішніх ознак, що означають початок чи кінець того чи іншого елемента операції;

- визначення кількості спостережень, що залежить від тривалості операції та окремих її елементів: чим менша тривалість операції, тим більшу кількість спостережень треба провести;

- за об'єкт спостереження обирають робітника, який ритмічно веде виробничий процес;

- спостерігати за робітником починають через 1,5-2,0 год від початку зміни, коли у нього настає фаза сталої продуктивності.

Другий етап – безпосереднє спостереження на робочому місці за прийомами й діями робітника, реєстрація поточного часу або тривалості їх виконання у спеціальному листі спостережень.

Третій етап являє собою обробку й аналіз одержаних даних.

Четвертий етап – розроблення заходів щодо раціональної тривалості елементів операції, проектованої норми часу, можливого зростання продуктивності праці.

Етапи проведення суцільного хронометражу розглянуті на прикладі робітниці, за якою спостерігали методом ІФРД і яка розфасовує продукцію у коробки.

Результати проведення першого й другого етапів відображають на першій сторінці бланка хронометражу та на сторінках 2 і 3 того самого бланка. У табл.7.3 наведено всі потрібні дані для визначення аналітичних показників.

Аналіз одержаних спостережень починають з визначення тривалості прийомів і дій. Тривалість першого прийому завжди дорівнює поточному часу; тривалість інших прийомів визначається як різниця між поточним часом наступного і попереднього прийомів. Таким чином одержують три хроноряди (у табл.7.4 виділено жирними лініями). Перевіряють хроноряди на стійкість порівнянням частки від ділення максимального заміру на мінімальний з нормативними коефіцієнтами стійкості (табл.7.3).

Табл. 7.3

Нормативні коефіцієнти стійкості		
Тривалість елемента операції, сек.	Нормативний коефіцієнт стійкості	
	Ручна праця	Машинна праця
До 6	2,5	1,8
Від 7 до 18	2,0	1,3
> 18	1,8	1,2

Якщо частка від ділення не перевищує або дорівнює нормативному коефіцієнтові, ряд є стійким, якщо перевищує - нестійким. З нестійкого хроноряду вилучають дефектні заміри, які різко відрізняються від інших, їх закреслюють у листі спостережень, а хроноряди знов перевіряють на усталеність. У наведеному прикладі до стану стійкості наведені перший і третій хроноряди.

Другий хроноряд є стійким. Наприклад, у третьому хроноряді є дефектний замір, який дорівнює 11с, тому що частка від ділення 5,5 максимального заміру 11с на мінімальний замір 2с перебільшує нормативний коефіцієнт 2,0. Після вилучення дефектного заміру ряд є стійким тому, що частка від ділення максимального заміру 5с на мінімальний замір 2с – 2,5 дорівнює нормативному коефіцієнту вусталеності 2,5. У хроноряді допускається не більше 3-4 дефектних замірів від загальної кількості спостережень – 20. Якщо в хроноряді 30 – 33% замірів є дефектними, треба провести вибірковий хронометраж окремо вилученого елемента операції, а хроноряд з дефектними замірами суцільного хронометражу зовсім вилучити з листа спостережень.

У стійких хронорядах визначають такі величини:

- суму,
- максимальну величину,
- мінімальну величину,
- середньоарифметичну величину,
- моду.

Модальною величиною вважається така, яка найчастіше зустрічається, повторюється в хроноряді, якій відповідають не менше 30 - 35% усіх замірів хроноряду.

Тривалість операції, оперативний час $T_{опер}$ визначають підсумовуванням модальних або середньоарифметичних величин з кожного хроноряду. У розрахунок $T_{опер}$ йде та з них, яка менша, її у листі спостережень відмічають кружечком. У наведеному прикладі:

$$T_{опер} = 2 + 54,5 + 3,9 = 60,4с.$$

Ця величина є нормою часу на виконання операції розфасування продукції у коробки в конкретних організаційно-технічних умовах, наведених на першій сторінці листа спостережень.

Проектовану норму виробітку НР визначають за формулою:

$$НВ_{НР} = \frac{T_{зм} - (T_{пз} + T_{ом} + T_{рп})}{T_{опер}}$$

Величини $T_{пз}$, $T_{ом}$, $T_{рп}$ беруть з ІФРД або з довідника нормативів.

Отже, з табл. 7.2 та з розрахунків маємо $T_{пз} = 2$ хв; $T_{ом} = 0$; $T_{рп} = 24$ хв.

Тоді $НВ_{НР} = (480 - 2 - 24) * 60 / 60,4 = 451$ коробка за зміну.

Норма виробітку проєктована за хронометражем завжди буде більшою від $НВ_{НР}$ визначеної за ІФРД, тому, що за даними хронометражу вона розрахована за умов, якщо $T_{зм} = T_{опер}$.

Якщо підсумувати тривалість замірів у кожному спостереженні по трьох прийомах, одержимо у рядку “Разом по хронорядах” табл.7.4 фактичний оперативний час виконання операції “Розфасування продукції у коробки”, який має значення від 67 до 55 с.

Якщо на робочому місці створити кращі, ніж є, умови праці, тоді робітниця зможе витратити менше часу на виконання прийомів.

Таблиця 7.4

Результати спостережень методом хронометражу

№ п/п	Фіксажні точки	Прийоми, дії	Час, с	Кількість спостережень								Сума	Середня арифметична величина	Величини						
				1	2	3	4	5	6	7	8			max	min	Мода				
1	Початкова точка. П.Т.: момент доторкання рук до порожньої коробки Кінцева точка. К.Т.: момент доторкання рук до цукерок	Взяти порожню коробку, поставити на стіл	Поточний		1'15"	2'16"	3'16"	4'16"	5'12"	6'07"	7'15"									
				6	2	2	2	2	3	3	4									
					2	2	2	2	3	3	4									
2	П.Т. Момент доторкання рук до цукерок К.Т. Момент доторкання рук до заповненої цукерками коробки	Вкладання цукерок до коробки	Поточний	1'08"	2'11"	3'09"	4'12"	5'06"	5'59"	7'07"	8'07"									
				62	56	53	56	50	47	60	52									
3	П.Т. Момент доторкання рук до заповненої цукерками коробки К.Т. Момент доторкання рук до порожньої коробки	Поставити повну коробку на стіл	Поточний	1'13"	2'14"	3'14"	4'14"	5'09"	6'04"	7'11"	8'18"									
				5	3	5	2	3	5	4	11									
					61	60	60	55	55	67										
Разом по хронорядах																				

Припустимо, що перший прийом вона буде виконувати за 2с, другий за 53с, третій за 3с. Тоді проєктований оперативний час буде таким:

$$T_{\text{опер}_{\text{пр}}} = 2 + 53 + 3 = 58\text{с.}$$

Це дасть змогу підвищити продуктивність праці $\Delta\Pi\Pi$ і відповідно збільшити норму виробітку проєктовану майже на 4%

$$\Delta\Pi\Pi = \frac{T_{\text{опер}} - T_{\text{опер}_{\text{пр}}}}{T_{\text{опер}}} * 100 = 3,97\%$$

7.5.4 Метод мікроелементного нормування

Аналітичний розрахунковий метод нормування праці дуже поширений у світі, він є найменш трудомістким, ніж дослідний. Цей метод був започаткований в зарубіжжі у 20-і роки, в нашій країні одержав найбільше застосування у приладобудівній промисловості у 30-і роки. В наш час на багатьох підприємствах автомобіле-, машино-, приладобудівної промисловості використовується як один з основних методів встановлення ТОН часу.

Базова система мікроелементів БСМ-1, БСМ-2, що діє в нашій країні, широко розвинена, використовується з застосуванням комп'ютерної техніки, має таку основу. Усі ручні прийоми, дії, рухи поділені на технологічні і переміщувальні. Кожен елемент ручної праці розчленований на первинні мікроелементи “взяти”, “перемістити” та розумові, які можуть бути двох видів: “рішучі” (безконтрольні, менш короткі за часом) і “присосовні” (повільні, більш довгочасні). На кожен мікроелемент встановлена норма часу у тисячних частках хвилини залежно від умов його виконання та особливостей робочого процесу. Мікроелементи рухів систематизовані, зведені у таблиці. Вони мають місце у будь-якій праці незалежно від галузевих особливостей, тому можна “конструювати” норму часу, не докладаючи багато зусиль, а тільки знаючи умови виконання операції, прийому, дії, руху. Це значно полегшує працю менеджера й дозволяє більш точно встановлювати технічно обгрунтовані норми.

На прикладі першого прийому хронометражу (див. табл. 7.4) “взяти порожню коробку, поставити на стіл” визначимо норму часу на його виконання, користуючись БСМ.

Таблиця 7.5

Розрахунок норми часу на виконання ручного прийому
“взяти порожню коробку, поставити на стіл”

№ п/п	Мікроелементи	Тисячні частини хвилини
1	Повернути тулуб ліворуч (легкий рух)	10
2	Простягти руку (присосовний рух, легкий)	10
3	Взяти порожню коробку зручно	5
4	Перемістити порожню коробку до столу на відстань до 600 мм, рух руки легкий	10
5	Розпрямити руку (рішучий рух пучки руки, легкий)	10
	Разом	45

Норма часу на виконання означеного прийому становить 45 тисячних частки хвилини, або 2,7 с $[(10+10+5+10+10)*60 / 1000]$.

Порівняння норми часу, визначеної за методом БСМ, і норми часу за хронометражними спостереженнями показує, що робітниця більш інтенсивно виконує рухи, ніж це дозволяє ТОН часу. Порівняно з технічно обгрунтованою нормою, встановленою за допомогою БСМ, робітниця має економію часу 0,7 с (2,7-2.0), що дасть змогу підвищити продуктивність праці.

Встановлені технічно обгрунтовані норми виробітку і норми часу слід порівняти з продуктивністю провідної машини потокової лінії, до складу якої входить робоче місце, обладнання і робітниця, яка розфасовує готову продукцію.

Західні експерти вважають, що методи нормування праці у найближчому майбутньому практично не зміняться за винятком суттєвого збільшення (більш як у 2 рази) частки мікроелементного нормування, що пов'язано із зростанням автоматизації праці, в умовах якої норма робітникам встановлюється не у вигляді витрат часу на виконання виробничих операцій, а як процес проектування й оцінки методів виконання операції роботом (маніпулятором). З цією метою використовуються системи БСМ, РТМ та ін.

Великі корпорації самостійно розробляють нормативну базу, користуючись автоматизованою системою нормування. Малі й середні підприємства, на частку яких припадає найбільший відсоток норм, встановлених дослідно-статистичним методом чи за допомогою хронометражу, не мають такої можливості. Такі підприємства обслуговуються спеціально створеними некомерційними центрами, які допомагають у справі організації оплати праці і матеріального заохочення, вдосконалення організаційних структур управління, виробничих систем, організації праці, скорочення витрат праці та ін.

Практична частина

Задача 1

Як зміниться норма часу на виробництво одиниці продукції, якщо норма виробітку зросте на 10%. Як зміниться норма виробітку, якщо норма часу на виробництво одиниці продукції зменшиться на 15%.

Задача 2

Визначити норму часу штучну за такими даними: T_{op} на одиницю продукції – 8 секунд, $T_{др}$ на одиницю продукції – 2 секунди., $T_{ом}$ – 15 хвилин на всю зміну, $T_{пз}$ – 25 хвилин. Праця легка.

Задача 3

Визначити проектну норму виробітку і можливий приріст продуктивності праці за такими даними: T_{op} – 380 хвилин, $T_{др}$ – 30 хвилин, $T_{ом}$ – 25 хвилин, $T_{вн}$ – 20 хвилин, $T_{пз}$ – 5 хвилин, $T_{рпф}$ – 20 хвилин. Праця важка. Фактична виробітка за зміну становить 2400 одиниць продукції.

Тестові завдання

1. Процес, що поєднує окремі технологічні стадії, безпосередньо пов'язані зі змінами стану, зовнішнього вигляду, форми, розміру предмета праці:
 - a) робочий процес
 - b) технологічний процес
 - c) економічний процес
 - d) соціальний процес

2. Закономірне виконання складових частин виробничого процесу, виражене у рівномірному їх чергуванні:
 - a) ритм
 - b) робочий цикл
 - c) метод праці
 - d) прийом

3. Проміжок часу від початку оброблення одного предмета праці до початку оброблення такого самого наступного предмета праці.
 - a) ритм
 - b) робочий цикл
 - c) прийом
 - d) норма інтенсивності праці

4. Найпростішим елементом операції є:
 - a) рух
 - b) прийом
 - c) дія
 - d) робочий цикл

5. Тип виробництва, коли робітники на робочих місцях виконують одні й ті самі однакові операції кожної зміни:
 - a) серійне
 - b) одиничне
 - c) масове
 - d) однотипне

6. Розмір величини часу нормативних регламентованих перерв залежить від:
 - a) типу виробництва
 - b) складності праці
 - c) техніки безпеки
 - d) кваліфікації робітника

7. Розмір регламентованих перерв протягом зміни для робітників, які працюють на легких роботах становить:
 - a) 2-3% від тривалості зміни
 - b) 4-5% від тривалості зміни

- c) 6-7% від тривалості зміни
- d) 8-10% від тривалості зміни

8. Трудовий рух це:

- a) основна частина виробничого процесу
- b) комплекс трудових дій, які здійснюються одним або кількома робочими органами людини
- c) сукупність дій, пов'язаних між собою одним цільовим призначенням
- d) немає вірної відповіді

9. Процес визначення об'єктивно потрібних затрат робочого часу в усіх сферах суспільної організації праці це:

- a) планування праці
- b) нормування праці
- c) встановлення норми інтенсивності праці
- d) організація праці

10. Норма інтенсивності праці по МОП залежить від:

- a) конкретних організаційно-технічних умов виробництва
- b) повного використання усіх видів виробничих ресурсів на робочому місці
- c) особливостей технологічного процесу
- d) немає вірної відповіді

11. Технічно-обгрунтовані норми праці визначають у процесі нормування з урахуванням такого фактору:

- a) повного використання усіх видів виробничих ресурсів на робочих місцях
- b) норми інтенсивності праці
- c) особливостей виробничого процесу
- d) всі відповіді вірні

12. Встановлені за допомогою методів нормування обсяг і склад робіт, які повинні виконати один робітник або бригада робітників за означений період з додержанням вимог щодо якості праці це:

- a) норма часу
- b) норма виробітку
- c) нормоване завдання
- d) норма обслуговування

13. Кількість продукції, яку необхідно виготовити за одиницю часу:

- a) норма часу
- b) норма виробітку
- c) нормоване завдання
- d) норма обслуговування

14. Метод нормування праці, який базується на визначенні норми часу на всю операцію в цілому:

- a) аналітично-дослідний
- b) аналітично-розрахунковий
- c) сумарний
- d) проектний

15. Метод мікро елементного нормування це:

- a) аналітично-дослідний метод нормування раці
- b) аналітично-розрахунковий метод нормування раці
- c) сумарний метод нормування раці
- d) немає вірної відповіді

16. ФВП це:

- a) аналітично-дослідний метод нормування раці
- b) аналітично-розрахунковий метод нормування раці
- c) сумарний метод нормування раці
- d) немає вірної відповіді

17. Спостереження та заміри усіх без винятку витрат робочого часу безпосередньо на робочих місцях виробничого процесу протягом усього періоду спостережень це:

- a) хронометраж
- b) індивідуала фотографія робочого дня
- c) мікроелементне нормування
- d) усі відповіді вірні

18. Хронометраж проводять з метою:

- a) накопичення матеріалів для розроблення нормативів $T_{пз}$, $T_{ом}$, $T_{рп}$
- b) накопичення матеріалів для розроблення нормативів часу $T_{ор}$ і $T_{др}$
- c) виявлення втрат робочого часу виконавця й устаткування, їх причин, розробки та впровадження заходів для їх усунення
- d) всі відповіді вірні

19. ІФРД проводять з метою:

- a) встановлення норми часу на виконання повторюваних елементів операції
- b) накопичення матеріалів для розроблення нормативів часу $T_{ор}$ і $T_{др}$
- c) виявлення резервів зростання продуктивності праці за рахунок економії часу на виконання прийомів, дій, рухів
- d) виявлення втрат робочого часу виконавця й устаткування, їх причин, розробки та впровадження заходів для їх усунення
- e) всі відповіді вірні

20. За ІФРД тривалість операції визначають:

- a) відніманням поточного часу останнього заміру в кінці спостереження від поточного часу першого заміру на початку спостереження
- b) додаванням поточного часу попереднього заміру та поточного часу наступного заміру
- c) відніманням поточного часу наступного заміру від поточного часу попереднього заміру
- d) немає вірної відповіді

21. За яких умов в ІФРД норма виробітку проектована може бути встановлена на рівні фактичного виробітку:

- a) немає втрат робочого часу залежних від робітника
- b) відсутні втрати робочого часу незалежні від робітника
- c) загальний приріст продуктивності паці дорівнює нулю
- d) всі відповіді вірні

22. Одночасне вивчення витрат робочого часу виконавця, часу використання обладнання і технологічного режиму.

- a) ІФРД
- b) БФРД
- c) ФВП
- d) хронометраж

23. За яких умов при розрахунку даних ІФРД приріст продуктивності праці в разі усунення втрат робочого часу залежних від працівника, буде дорівнюватиме загальному приросту продуктивності праці по даному робочому місцю:

- a) $T_{BH} = T_{B3}$
- b) $T_{BH} > T_{B3}$
- c) $T_{OM} = T_{P3}$
- d) $T_{BH} = 0$
- e) немає вірної відповіді

24. Який метод нормування праці відноситься до аналітично-розрахункових?

- a) ІФРД
- b) БФРД
- c) ФВП
- d) хронометраж
- e) немає вірної відповіді

25. В стійких хронорядах:

- a) модальні значення ряду завжди дорівнюють середнім
- b) відсутні дефектні заміри
- c) відсутні модальні значення
- d) немає вірної відповіді

Основні терміни і поняття: виробничий процес, технологічний процес, робочий процес, операція, прийом, дія, рух, ритм, робочий цикл, метод праці, масове, серійне, одиничне виробництво, час праці, час перерв, час основної роботи, час допоміжної роботи, час на обслуговування робочого місця, час на підготовчо-заклучні роботи, оперативний робочий час, втрати робочого часу з причин залежних від працівника, втрати робочого часу з причин незалежних від працівника, час регламентованих перерв, нормування праці, норма інтенсивності праці, норми трудових витрат, норма часу, норма виробітку, норма обслуговування, норма чисельності, нормоване завдання, сумарний і аналітичні методи нормування праці, індивідуальна фотографія робочого дня, фотографія виробничого процесу, хронометраж, мікроелементне нормування.

Питання для самоконтролю:

1. Що таке виробничий процес? Розкрийте сутність його складових.
2. Які існують типи виробництва?
3. Наведіть класифікація витрат робочого часу працівника.
4. Розкрийте сутність нормування праці.
5. Що таке норма інтенсивності праці?
6. Які існують норми трудових витрат?
7. Які існують методи нормування праці?
8. Що таке ІФРД? Які основні показники розраховується для аналізу витрат часу за допомогою цього методу?
9. Що таке ФВП?
10. Розкрийте основні етапи проведення хронометражу.
11. Розкрийте сутність методу мікроелементного нормування.

ТЕМА 8

Політика доходів і рівень життя

- 8.1. Вартість і ціна робочої сили.
- 8.2. Доходи населення.
- 8.3. Диференціація доходів. Державне регулювання доходів.
- 8.4. Рівень життя.

Теоретична частина

8.1. Вартість і ціна робочої сили

Один із важливих елементів ринкової системи господарювання є наймана праця. Робоча сила найманих працівників на ринку праці є товаром, який має вартість.

Вартість робочої сили – надзвичайно складна економічна категорія. Вона визначається обсягом життєвих благ, необхідних для забезпечення нормальної життєдіяльності людини, тобто для підтримування її працездатності, професійно-кваліфікаційної підготовки, утримання сім'ї і виховання дітей, духовного розвитку тощо. На вартість робочої сили також впливають результати праці її власника.

Досвід країн з розвинутою ринковою економікою свідчить про те, що вартість робочої сили має тенденцію до зростання. Це пояснюється тим, що темпи зростання вартості робочої сили через включення в неї вартості нових товарів та послуг значно більші, ніж темпи зниження її внаслідок зменшення вартості предметів споживання під впливом підвищення продуктивності праці.

Ціна робочої сили – це грошове вираження її вартості. Залежно від стану ринку праці (кон'юнктури) ціна робочої сили може відхилитися від її вартості.

Нині попит на робочу силу в країнах з ринковою економікою завжди менший її пропозиції, тобто постійно існує безробіття. У зв'язку з цим навіть у період активної ділової кон'юнктури наявність безробітних стримує вимоги зайнятих працівників щодо поліпшення умов продажу їхніх послуг.

Ціна робочої сили регулюється і контролюється державою і профспілками. Створюються певні закони, трудові (тарифні) угоди профспілок і роботодавців тощо. У генеральній угоді зазначається мінімальна ціна робочої сили, що дає змогу нормально існувати. У зв'язку зі змінами умов життя, праці, виробництва ці угоди через певні періоди мають оновлюватися.

Відхилення ціни робочої сили від її вартості вниз призводить до неможливості здійснення відтворення за рахунок реальної заробітної плати робочої сили.

8.2. Доходи населення

Політика доходів, що здійснюється суспільством, являє собою важливу складову загальної соціально-економічної політики, оскільки показники доходів населення є характеристиками рівня життя й економічними характеристиками одночасно.

Доходи населення — це інструмент для визначення рівня добробуту суспільства. Ринкова економіка, орієнтуючи населення на підвищення свого добробуту, передусім за рахунок трудової активності, ініціативи і підприємництва, поряд з підтриманням соціально-незахищених груп населення потребує державних гарантій забезпечення споживання для всіх громадян.

Доходи населення — це сукупність коштів і витрат у натуральному виразі для підтримання фізичного, морального, економічного й інтелектуального стану людини.

Доходи складаються з заробітної плати, доходів від підприємницької діяльності, соціальних трансфертів, доходів від власності та інших доходів (рис 8.1).

До соціальних трансфертів належать пенсії, соціальна допомога, стипендії, страхові компенсації, відшкодування витрат інвалідам, відшкодування збитків репресованим громадянам.

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.

Доходи поділяються на загальні і чисті.

Загальні доходи містять усі надходження, і розраховуються до сплати податків і обов'язкових платежів.

Чисті доходи населення — це результат перерозподільних процесів. Це ті доходи, що залишаються після здійснення цих платежів.

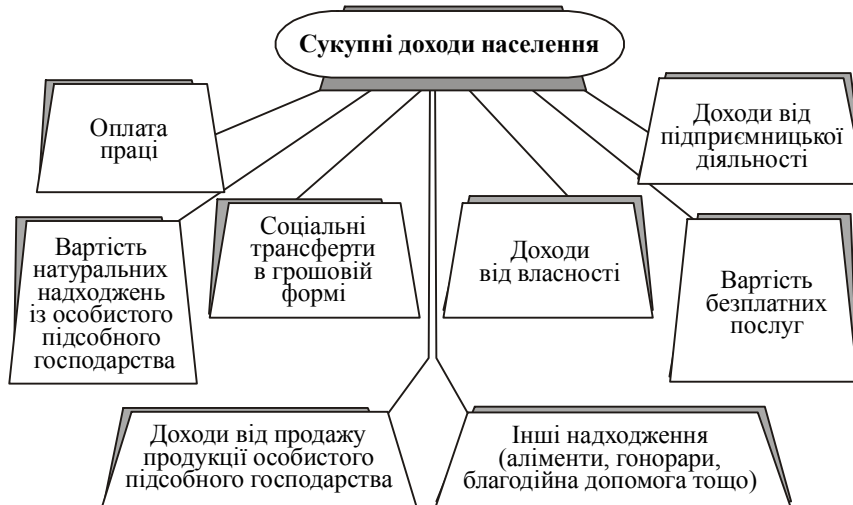


Рис.8.1 Структура сукупних доходів населення

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.

Номінальні і реальні доходи, а також розміри і динаміка основних доходів окремих груп населення, таких як заробітна плата, пенсії або стипендії, дають перше уявлення щодо рівня життя.

8.3. Диференціація доходів. Державне регулювання доходів

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. Розрахунок коефіцієнта Джині здійснюється на основі даних про розподіл населення за рівнем середнього доходу. Загальну кількість осіб, які отримують дохід, ділять на п'ять рівних квінтільних груп і визначається, якою часткою доходу володіє кожна група населення. Потім за одержаними накопиченими результатами будується крива Лоренца (графічне зображення рівня концентрації явища рис. 8.2).

Щоб зобразити криву Лоренца на осях координат з процентною шкалою від 0 до 100 відкладаються кумулятивні (накопичені) 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 доходів, отриманих квінтільними 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 нерівномірніше розподілені доходи в суспільстві.

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 сукупності.

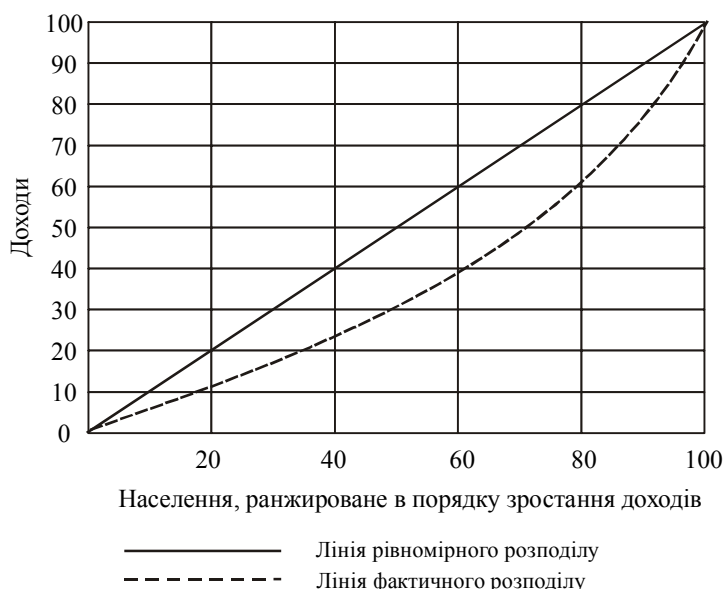


Рис.8.2 Крива Лоренца

В усіх економічних системах здійснюється регулювання доходів, що являє собою складову соціальної (економічної) політики суспільства. Політика доходів впливає на заінтересованість найманих працівників і підприємців у

поліпшенні результатів праці з метою розвитку економіки в цілому. Останнє, у свою чергу, сприяє підвищенню доходів населення, рівня його життя.

Політика доходів ґрунтується на певних принципах, що закріплені в Конституції та в інших законодавчих актах. Такими принципами є:

- соціальна справедливість;
- соціальне партнерство і солідарність усіх верств населення;
- індивідуальна відповідальність за своє матеріальне становище;
- право на працю і достойна винагорода;
- право на професійні об'єднання;
- економічна доцільність тощо.

Державне регулювання доходів являє собою систему заходів і норм законодавчого, виконавчого і контролюючого характеру і спрямоване на створення умов, які сприяють нормальному відтворенню робочої сили і її розвитку, послабленню соціальної напруженості. Державне регулювання доходів полягає в перерозподілі їх через державний бюджет за допомогою диференційованого оподаткування різних груп одержувачів доходів і соціальних виплат.

Державне регулювання доходів і споживання ґрунтується на певних методах. У країнах з ринковою економікою можна виділити такі методи: законодавчі, економічні, адміністративні, погоджувальні. 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. Регулювання доходів населення здійснюється з урахуванням норм Конституції України, Кодексу законів про працю, законів про зайнятість населення, колективних договорів і угод, положень про загальнодержавне соціальне страхування, пенсійне забезпечення 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). Ці методи в багатьох країнах досить поширені і вважаються найбільш економічними і „безкровними”. 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 являє собою показник обсягу і структури споживання основних матеріальних благ та послуг на мінімально допустимому рівні, що забезпечує підтримування активного фізичного стану різних соціально-демографічних груп населення. Проте цей показник призначається для певного періоду подолання кризового стану економіки. 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.

На розмір прожиткового мінімуму впливають потреби населення, які залежать від природно-кліматичних умов і національних традицій, статевого складу і щільності населення, розміру і структури сімей, характеру поселення, економічного розвитку території, співвідношення різних галузевих і професійних груп працівників, рівня регіональних цін тощо.

Для установаження 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.

Прожитковий мінімум і величина його вартості для громадян працездатного віку мають служити певними орієнтирами при формуванні соціальної політики держави.

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 й переглядатися. Вартісна оцінка „споживчих кошиків” формується за відповідними цінами і тарифами. „Споживчий кошик” визначається не рідше одного разу на п'ять років.

Набір продуктів харчування прожиткового мінімуму включає продовольчі товари, об'єднані в такі укрупнені *II груп*: (хлібопродукти, картопля, овочі, фрукти і ягоди, м'ясопродукти, молокопродукти, рибопродукти, яйця, цукор і кондитерські вироби, рослинне масло і маргарин та інші продукти). Цей набір 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.

Визначення частки витрат 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 й витратами на харчування, яке склалося в базовому періоді (за матеріалами бюджетних обстежень).

Розрахунки прожиткового мінімуму доцільно здійснювати не тільки в середньому на душу населення або сім'ю, а й окремо для працездатних громадян, дітей до 6-ти років, підлітків 7—15-ти років, пенсіонерів. Це дає змогу диференційовано оцінювати вартість їх відтворення.

Бюджети прожиткового мінімуму можуть служити певними орієнтирами при формуванні системи заходів для соціальних гарантій лише в умовах кризового стану економіки, інфляції і падіння життєвого рівня населення, тому що, як свідчать медико-біологічні дослідження, упродовж тривалого часу людина не може нормально існувати, задовольняючи свої потреби на рівнях, передбачених цими бюджетами, без шкоди для здоров'я.

Значно повніший набір (у вартісній і натуральній формі) матеріальних і духовних благ відбиває інший показник – *мінімальний споживчий бюджет* (МСБ).

МСБ — це законодавчо встановлена в державі середньодушова місячна вартість набору продуктів харчування, непродовольчих товарів, оплати необхідних послуг, ліків, предметів побуту, в тому числі й довготривалого користування, задоволення в установлених межах культурних потреб, розрахованих на підставі науково обґрунтованих норм і нормативів з урахуванням національних особливостей.

В Україні 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.

8.4. Рівень 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.

Відповідно до конвенцій Міжнародної організації праці (МОП) кожна людина має право на такий життєвий рівень (включаючи їжу, одяг, житло, медичний догляд, соціальне обслуговування), який необхідний для підтримання здоров'я і добробуту її самої та її сім'ї, а також право на забезпечення у разі безробіття, інвалідності тощо.

Згідно з рекомендаціями МОП 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 показник, як *індекс людського розвитку*, котрий включає такі індикатори: тривалість життя, рівень освіти, рівень бідності, рівень безробіття, валовий внутрішній продукт на душу населення:

$$I_{лр} = \frac{1}{5} \sum_{i=1}^5 I_{xi},$$

де I_{x1} – індекс очікуваної тривалості життя;

I_{x2} – індекс рівня освіти;

I_{x3} – індекс рівня бідності;

I_{x4} – індекс рівня безробіття

I_{x5} – індекс реального ВВП на душу населення.

За цією методикою для розрахунку кожної складової зведеного індекса використовуються стандарти мінімальних і максимальних значень, з якими порівнюються фактичні показники

$$I_{xi} = \frac{\text{фактичне значення } xi - \text{мін значення } xi}{\text{мах значення } xi - \text{мін значення } xi}$$

Для індекса тривалості очікуваного життя за максимальний рівень приймається 85 років, за мінімальний – 25 років. Для індекса рівня освіти максимальне значення 100%, мінімальне – 0%. Індекс бідності визначається як частка населення з доходами нижче прожиткового мінімуму, Індекс безробіття, як частка безробітних в економічно-активному населенні.

На поняття бідності як соціально-економічного явища впливає соціальна політика, що проводиться в країні. Рівень бідності і чисельність бідних залежить від межі бідності, офіційно встановленої державою, яка, у свою чергу, залежить від її фінансових можливостей, оскільки декларовані межі бідності ґрунтуються на певних розмірах соціальних програм.

Інтегральною оцінкою рівня життя виступає показник *якості життя*.

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 тощо.

Для оцінювання зміни рівня життя населення визначають *індекс вартості життя* ($I_{в.ж}$), який розраховують за набором товарів та послуг для різних соціально-демографічних груп населення і за мінімальним набором:

$$I_{в.ж} = \frac{Ц_1 \cdot g_1}{Ц_0 \cdot g_0},$$

де $Ц_0$, $Ц_1$ — ціна покупки відповідно базисного і поточного періодів;

g_0, g_1 — обсяг покупок базисного і поточного періодів.

На життєвий рівень населення негативно впливає інфляція. В Україні у квітні 1997р. було ухвалено закон, який передбачає індексацію доходів населення за інфляції більше 5%.

Існують різні методики якості життя. Зокрема фахівцями Центрального економіко-математичного інституту (ЦЕМІ) РАН запропонована комп'ютерна система оцінки якості життя, 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 соціальної допомоги), екологічні параметри. Значимість показників оцінюється експертами. Інтегральна оцінка якості життя розраховується за 10-бальною шкалою.

Розрахунки, виконані за методикою ЦЕМІ в 2001 р., показали, що найкращий інтегральний показник якості життя в Австрії (9 балів), Франція, Німеччина, Бельгія мають 8 балів, СІЛА й Іспанія — 7,5 бала, Японія — 5 балів, Індія — 3 бали, Китай — 2 бали, Україна, Росія — 1 бал [Известия. — 2001. 29 червня].

Практична частина

Тестові завдання

- Обсяг життєвих благ, необхідних для забезпечення нормальної життєдіяльності людини:
 - ціна робочої сили
 - вартість робочої сили
 - доходи людини
 - соціальні трансферти
- Доходи, що залишаються після здійснення податків і обов'язкових платежів:
 - реальні доходи
 - номінальні доходи
 - чисті доходи
 - загальні доходи
- Величина нарахованих виплат і натуральних отримань:
 - реальні доходи
 - номінальні доходи
 - чисті доходи
 - тіньові доходи
- На купівельну спроможність номінальних доходів населення впливає:
 - індекс бідності
 - індекс безробіття
 - індекс споживчих цін
 - індекс рівня освіти

5. При якому значенні коефіцієнта Джині доходи населення розподілені рівномірно:

- a) 0
- b) 0,5
- c) 0,75
- d) 1

6. Коефіцієнт Джині відображає:

- a) залежність між рівнем ВВП і безробіттям
- b) залежність між рівнем доходів населення і безробіттям
- c) розподіл всієї суми доходів населення між окремими його групами
- d) рівень безробіття

7. Показник державного регулювання доходів, який призначається для певного періоду подолання кризового стану економіки:

- a) мінімальний споживчий бюджет
- b) прожитковий мінімум
- c) мінімальна заробітна плата
- d) рівень життя населення

8. Законодавчо встановлена в державі середньодушова місячна вартість набору продуктів харчування, непродовольчих товарів, оплати необхідних послуг, предметів довготривалого користування тощо:

- a) мінімальний споживчий бюджет
- b) бюджет прожиткового мінімуму
- c) мінімальна заробітна плата
- d) споживчий кошик

Основні терміни і поняття: вартість робочої сили, ціна робочої сили, доходи населення, загальні доходи, чисті доходи, реальні доходи, номінальні доходи, соціальні трансферти, диференціація доходів, коефіцієнт Джині, крива Лоренца, державне регулювання доходів, прожитковий мінімум, бюджет прожиткового мінімуму, мінімальний споживчий бюджет, споживчий кошик, рівень життя, індекс людського розвитку, якість життя, індекс вартості життя.

Питання для самоконтролю:

1. Розкрийте сутність поняття „вартість робочої сили”.
2. Що таке „ціна робочої сили”?
3. Які чинники впливають на зміну вартості робочої сили?
4. У чому полягає сутність поняття „доходи населення”?
5. З якою метою розраховується коефіцієнт Джині? Розкрийте його сутність.
6. Що відображає крива Лоренца?
7. Що таке система державного регулювання доходів?

8. Розкрийте сутність методів державного регулювання доходів і споживання.
9. Розкрийте сутність поняття „прожитковий мінімум”.
10. Що таке мінімальний споживчий бюджет? Розкрийте його сутність і відмінність від бюджету прожиткового мінімуму.
11. Охарактеризуйте поняття „рівень життя”. Які існують показники оцінювання рівня життя?

ТЕМА 9

Організація оплати праці

- 9.1. Сутність поняття „заробітна плата”. Функції і основні принципи її організації.
- 9.2. Елементи організації оплати праці. Структура заробітної плати.
- 9.3. Форми і системи заробітної плати.
- 9.4. Тарифна система оплати праці.
- 9.5. Безтарифні моделі оплати праці.

Теоретична частина

9.1. Сутність поняття „заробітна плата”. Функції і основні принципи її організації

Заробітна плата – це ціна послуг праці. Підхід до визначення заробітної плати саме як ціни „послуг праці” є найпоширенішим у сучасній економічній літературі. Хоча дехто з вітчизняних економістів і сьогодні поділяє точку зору про заробітну плату, як перетворену форму вартості товару робоча сила. З точки зору економічного змісту поняття робоча сила і трудова послуга ідентичні: під ними розуміють здатність працівника до виконання певних видів робіт (надання послуг).

Як економічна категорія, заробітна плата, є однією з найскладніших, тому розглядати її треба з різних позицій.

1. Заробітна плата – це економічна категорія, що відображає відносини між роботодавцем і найманим працівником з приводу новоствореної вартості.

2. ***Заробітна плата*** – це винагорода, обчислена, як правило, у грошовому виразі, яку за трудовим договором власник або уповноважений орган виплачує працівникові за виконану ним роботу. Це загальновизнане визначення заробітної плати, яке сформульоване в ст.1 Закону України "Про оплату праці". Розмір заробітної плати залежить від складності та умов виконуваної роботи, професійно-ділових якостей працівника, результатів його праці та господарської діяльності підприємства.

3. Заробітна плата, що виступає у вигляді плати за працю, а її величина – це ціна праці, яка формується на ринку праці в результаті взаємодії попиту на конкретні види праці і її пропозиції.

4. Заробітна плата для найманого працівника – це основна частина його трудового доходу, який він отримує в результаті реалізації здатності до праці і який має забезпечувати об'єктивно необхідне відтворення робочої сили.

5. Заробітна праця для роботодавця – це елемент витрат на виробництво і, водночас, головний чинник забезпечення матеріальної зацікавленості працівників у досягненні високих кінцевих результатів праці

У широкому розумінні поняття заробітна плата охоплює не лише фіксовані щомісячні виплати за відпрацьований час чи виконаний обсяг робіт, але й премії, гонорари, комісійні та ін. Тобто під заробітною платою розуміють усі види доходів, що отримані за працю, зароблені шляхом витрат фізичної чи розумової енергії людини.

Розрізняють два види заробітної плати: номінальну і реальну.

Номінальна заробітна плата – це сума грошей, яку виплачено за відпрацьований час або за виконану працю у відповідності з її кількістю і якістю.

Реальна заробітна плата – це кількість товарів та послуг, які можна придбати за номінальну заробітну плату, інакше кажучи реальна заробітна плата, це купівельна спроможність номінальної заробітної плати.

Сутність заробітної плати проявляється в її функціях.

Функції заробітної плати – це її призначення, роль, складова сфери практичної діяльності в узгодженні і реалізації інтересів суб'єктів соціально-трудова відносин – найманих працівників і роботодавців. Розрізняють такі функції заробітної плати:

1. *Відтворювальна.* Заробітна плата є джерелом коштів для розширеного відтворення робочої сили.

2. *Стимулююча.* Заробітна плата встановлюється в залежності від кількості і якості праці кожного працівника, його трудового внеску в результати роботи підприємства.

3. *Регулююча.* Заробітна плата є засобом оптимізації розміщення людського капіталу за регіонами, галузями, підприємствами з урахуванням ринкової кон'юнктури.

4. *Соціальна.* Забезпечення соціальної справедливості при розподілі між найманими працівниками (однакова винагорода за однакову працю), а також при розподілі доходу між найманими працівниками і роботодавцями.

5. *Формуюча.* Платоспроможний попит населення залежить від двох чинників – потреб та доходів населення, саме тому заробітна плата формує платоспроможний попит, впливаючи тим самим на кон'юнктуру ринку товарів та послуг.

Організація оплати праці є складною й багатогранною системою, яка функціонує і розвивається за об'єктивними економічними законами і принципами, а також під впливом суб'єктивних чинників.

Принципи організації заробітної плати – це об'єктивні, науково обґрунтовані положення, що відображають дію економічних законів і спрямовані на повнішу реалізацію функцій заробітної плати. Організації заробітної плати властиві такі найхарактерніші принципи:

1. Принцип неухильного зростання номінальної і реальної зарплати.
2. Принцип диференціації рівня заробітної плати, тобто відповідність міри праці мірі її оплати.
3. Принцип матеріальної зацікавленості працівників у досягненні високих кінцевих результатів.
4. Принцип випереджального росту продуктивності праці в порівнянні з ростом середньої заробітної плати.
5. Принцип економічної свободи. Форми, системи, розмір оплати праці, а також всі інші види доходів працівників встановлюються підприємствами самостійно.
6. Принцип єдності державної економічної політики в галузі оплати праці. Розмір заробітної плати за фактично виконану місячну норму праці не може бути менше за встановлений державою розмір мінімальної зарплати.

Принципи є базовими і в основі своїй незмінні, вимоги ж до організації оплати праці динамічні і відносяться до суб'єктивних чинників, які слід враховувати в діяльності підприємств (гнучкість, наочність, простота оплати праці тощо).

З урахуванням змісту функцій і принципів організації заробітної плати, взаємозв'язок між ними може бути представлений у вигляді схеми (рис.9.1).

Принцип неухильного зростання номінальної і реальної заробітної плати	Відтворювальна і формуюча функції
Принцип диференціації рівня заробітної плати	Соціальна і стимулююча функції
Принцип матеріальної зацікавленості працівників у досягненні високих кінцевих результатів	Стимулююча функція
Принцип випереджального росту продуктивності праці в порівнянні з ростом заробітної плати	Формуюча і стимулююча функції
Принцип єдності державної економічної політики в галузі оплати праці	Регулююча функція

Рис. 9.1 Взаємозв'язок принципів організації й функцій заробітної плати

Під впливом вище перелічених принципів і функцій заробітної плати формується організація заробітної плати на підприємстві.

9.2. Елементи організації оплати праці. Структура заробітної плати

Організація оплати праці – система заходів, спрямованих на раціональне застосування на практиці, принципів, форм і систем заробітної плати, це методи і способи формування коштів на виплату заробітної плати, механізми визначення величини фонду оплати праці й індивідуальної заробітної плати, порядок виплати зарплати, відображення цих операцій у бухгалтерському обліку, контроль за сферою оплати праці згідно з чинним законодавчими актами тощо. Належна організація оплати праці сприятиме зацікавленості працівників у підвищенні ефективності виробництва. Розрізняють такі **елементи організації оплати праці**:

а) державне регулювання (держані норми та гарантії, мінімальна заробітна плата);

б) ринкове регулювання (кон'юнктура на ринку праці);

в) договірне регулювання (генеральна, галузева і регіональна угоди, колективний договір підприємства, трудовий договір, контракт);

г) механізм визначення індивідуальної заробітної плати (нормування праці, форми і системи оплати праці, тарифна система оплати праці, безтарифна модель оплати праці).

Як свідчить світовий досвід, жодна країна не обходиться без втручання держави у процеси регулювання заробітної плати, але методи і сфера державного впливу, звичайно, різні. В умовах ринкових відносин втручання держави в процеси регулювання заробітної плати повинні мати переважно непрямий характер і соціально-орієнтовану спрямованість. Сфера державного регулювання оплати праці в Україні обумовлена ст. 8 ЗУ “Про оплату праці” і, в першу чергу, поширюється на встановлення рівня мінімальної заробітної плати та інших державних норм та гарантій.

Мінімальна заробітна плата – це розмір заробітної плати за просту, некваліфіковану працю, нижче якого не може провадитися оплата за виконану працівником місячну роботу, це державна соціальна гарантія, яка є обов'язковою на території України для підприємств усіх форм власності. До мінімальної заробітної плати не включаються доплати, надбавки, заохочувальні та компенсаційні виплати.

Державні норми і гарантії – це норми оплати праці за роботу в надурочний час; у святкові, неробочі та вихідні дні; у нічний час; за час простою, який мав місце не з вини працівника; за продукцію, що виявилася браком не з вини працівника тощо і гарантії для працівників: оплата щорічних відпусток; при різних формах виробничого навчання, перекваліфікації або навчання інших спеціальностей; при службових відрядженнях тощо.

Форми і системи заробітної плати, 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.

Структура заробітної плати – це співвідношення окремих складових заробітної плати в загальному її обсязі.

За своєю **структурою** заробітна плата складається з основної, додаткової заробітної плати та інших заохочувальних та компенсаційних виплат, тому витрати на оплату праці, незалежно від джерела фінансування цих виплат, складаються з:

- фонду основної заробітної плати;
- фонду додаткової заробітної плати;
- інших заохочувальних та компенсаційних виплат.

Основна заробітна плата – винагорода за виконану роботу відповідно до встановлених норм праці. Вона встановлюється у вигляді тарифних ставок (окладів) і відрядних розцінок для робітників та посадових окладів для службовців.

До складу витрат на виплату **основної заробітної плати** належать:

- заробітна плата, яка нарахована за виконану роботу (відпрацьований час) відповідно до встановлених норм праці (норми часу, виробітку, обслуговування, посадових обов'язків) за відрядними розцінками, тарифними ставками (окладами) робітників та посадовими окладами усіх форм і систем оплати праці, що прийняті на підприємстві;
- вартість товарів (продукції), які видають в порядку натуральної оплати працівникам згідно з діючим законодавством (Законом України "Про оплату праці");
- суми відсоткових або комісійних нарахувань залежно від обсягу доходів (прибутку), отриманих від реалізації товарів (продукції), у випадках, коли вони є основною заробітною платою.

Додаткова заробітна плата – винагорода за працю понад установлені норми, за трудові успіхи та винахідливість і за особливі умови праці. Вона включає доплати, надбавки, гарантійні і компенсаційні виплати, передбачені чинним законодавством, премії, пов'язані з виконанням виробничих завдань і функцій.

Інші заохочувальні та компенсаційні виплати – це виплати у формі винагороди за підсумками роботи за рік, премії за спеціальними системами та положеннями, компенсаційні та інші грошові та матеріальні виплати, які не передбачені актами чинного законодавства

9.3. *Форми і системи заробітної плати*

Форми і системи заробітної плати – це механізм встановлення розміру заробітку в залежності від кількості, якості праці та її результатів.

Розробка форм і систем оплати праці дає змогу використовувати для кожної групи і категорії працюючих певний порядок визначення заробітку, точніше врахувати затрати й результати праці. На основі використання певних форм і систем оплати праці встановлюється порядок нарахування заробітної плати працівників.

На промислових підприємствах використовують дві форми заробітної плати:

- відрядну;
- погодинну.

Форми оплати праці відрізняються різним підходом до організаційно-технічного нормування, базуючись на одному й тому ж тарифному нормуванні.

Відрядна форма оплати праці — це оплата праці працівників, мірою якої є вироблена ним продукція, виконані роботи чи обсяг наданих послуг, а розмір заробітної плати залежить від кількості та якості цієї праці, а також від відрядної розцінки, яка встановлюється згідно з розрядом виконаних робіт.

Погодинна форма оплати праці — це оплата праці, мірою якої є відпрацьований час, а розмір заробітної плати залежить від тривалості фактично відпрацьованого часу та кваліфікації працівника, яка знаходить своє відображення в його тарифній ставці. При погодинній формі оплати праці заробіток працівника може встановлюватися і згідно з місячним посадовим окладом за фактично відпрацьований час.

Системи оплати праці - це різновиди форм оплати праці, які представлені у вигляді варіантів взаємозв'язку основної частини заробітної плати, доплат, надбавок, премій.

На промислових підприємствах найчастіше застосовуються такі системи оплати праці:

Відрядні:

1. *Проста відрядна (пряма) (З_в)*. Заробіток працівника залежить від кількості виробленої продукції і відрядної розцінки, незалежно від того виконана чи перевиконана ним норма виробітку.

$$Z_v = ВП_{ф} * P_v,$$

де $ВП_{ф}$ — кількість фактично виробленої продукції;

P_v — відрядна розцінка.

Відрядна розцінка (P_v) – це ціна одиниці праці, яку можна розрахувати двома способами:

1. Через норму виробітку, яку встановлюють робітнику (переважно при масовому типу виробництва):

$$P_v = \frac{Tcm_d}{NB},$$

де Tcm_d – денна тарифна ставка робітника, що відповідає розряду робіт;

NB – норма виробітку на зміну.

2. Через норму часу на виготовлення одиниці продукції (переважно в індивідуальному і дрібносерійному виробництвах):

$$P_v = Tcm_z * НЧ,$$

де Tcm_z – годинна тарифна ставка робітника, що відповідає розряду робіт;

$НЧ$ – норма часу на виготовлення одиниці продукції.

2. *Відрядно-преміальна* ($Z_{в.п}$). Заробіток працівника залежить від відрядного заробітку (Z_v) і розміру премій ($П$) згідно преміального положення на підприємстві, яке передбачає елементи стимулювання виконання кількісних і якісних показників роботи.

$$Z_{в.п} = Z_v + П$$

3. *Відрядно-прогресивна* ($Z_{в.прог}$). Передбачено прогресивне збільшення розцінок у залежності від перевиконання працівником норм виробітку:

$$Z_{в.прог} = ВП_n * P_v + ВП_{nn} * P_{н.в}$$

де $ВП_n$ — кількість виробів в межах встановленої норми;

$ВП_{nn}$ — кількість виробів, виготовлених понад норму;

$P_{н.в}$ — прогресивно-зростаюча розцінка.

Шкали підвищення відрядних розцінок можуть бути простими і диференційованими. За простої шкали у разі перевиконання норми виробітку, відрядна розцінка збільшується на певний відсоток незалежно від розміру перевиконання. Диференційована шкала враховує розмір перевиконання норми виробітку, чим більший відсоток перевиконання тим більший відсоток зростання відрядної розцінки.

4. *Непряма відрядна* ($Z_{н.в}$). Заробіток працівника ставиться в залежність не від його особистого виробітку, а від результатів праці працівників, що ним обслуговуються:

$$Z_{н.в} = Tcm_z * Ч_f * K_{в.н},$$

де $Ч_f$ — фактично відпрацьований час працівником;

$K_{в.н}$ — коефіцієнт виконання норми виробітку.

5. *Акордна*. Оплачується виконання всього комплексу робіт, що входять до акордного завдання, із визначенням конкретного терміну виконання робіт. Сума заробітку за акордним нарядом вираховується на основі калькуляції, що

враховує норми часу (виробітку) і розцінки на види робіт, що включені в даний комплекс. На відміну від інших систем оплати праці, сума заробітку за виконання завдання оголошується заздалегідь до початку робіт. Акордна система оплати праці вводиться, як правило, для колективу робітників і фактично може розглядатися як варіант колективної системи оплати праці за кінцевими результатами праці.

6. *Акордно-преміальна*. Крім акордного заробітку передбачає виплату премії за дострокове і якісне виконання комплексу робіт. Розмір премії може бути диференційованим в залежності від скорочення терміну якісного виконання робіт.

7. *Відсоткова*. Заробіток працівника залежить від результатів роботи і встановленого відсотка від товарообігу, виторгу, прибутку тощо.

Погодинні:

1. *Проста погодинна (Z_n)*. Заробіток працівника залежить від кількості фактично відпрацьованих ним годин і тарифної ставки, що відповідає присвоєному працівникові тарифному розряду.

$$Z_n = Ч_{ф} * T_{ст_2}$$

2. *Погодинно-преміальна ($Z_{n,n}$)* Заробіток працівника крім простої погодинної оплати включає до свого складу розмір премії за досягнення кількісних або якісних показників, встановленої згідно з діючим на підприємстві преміальним положенням:

$$Z_{n,n} = Z_n + П$$

6. *Система посадових місячних окладів*. Така оплата праці може бути простою (заробіток дорівнює окладу) і преміальною (заробіток складається із встановленого окладу та премії за досягнення певних працівників згідно преміального положення підприємства). Оплата за посадовими окладами, як правило, використовується для керівників, спеціалістів і службовців.

Право вибору систем оплати праці надано роботодавцю. Він повинен погоджувати їх з представниками профспілкової організації підприємства. Це право законодавчо закріплено в Кодексі законів про працю. Одна з принципових вимог до систем оплати праці на підприємствах - забезпечення однакової оплати за однаковою працю.

Зрозуміло, що жодна форма чи система заробітної плати, навіть найпрогресивніша, не може бути панацеєю від усіх проблем сфери оплати праці. Необхідно забезпечувати індивідуалізацію оплати праці, виходячи з оцінювання конкретних заслуг кожного найманого працівника, тобто вирішувати питання через модифікацію форм і систем заробітної плати. Перспектива – застосування змішаних форм заробітної плати, які б включали елементи як відрядної так і погодинної форм оплати праці. Враховуючи загальносвітові підходи, прогресивні форми оплати праці передбачають, наприклад, відрядний заробіток з певним гарантованим мінімумом або

виплати працівникам певних розмірів тарифних ставок і премій лише при умові виконання таких обсягів робіт, які встановлені на основі застосування прогресивних затрат праці з дотриманням певного темпу і інтенсивності робіт (до кожного робітника доводиться конкретне змінне, місячне завдання (шт., нормо-годин, грн.), а результати враховуються при нарахуванні премії за даний період).

9.4. Тарифна система оплати праці

Тарифна система оплати праці являє собою сукупність різних нормативних матеріалів, за допомогою яких на підприємстві здійснюється диференціація і регулювання рівня заробітної плати різних груп і категорій працюючих залежно від кваліфікації (складності робіт), умов, важкості праці, географічного розташування підприємства та інших галузевих особливостей. Основною метою такої диференціації є забезпечення відповідності між мірою праці та її оплатою.

До елементів тарифної системи відносять:

- тарифні сітки;
- тарифні ставки;
- надбавки і доплати до тарифних ставок;
- тарифно-кваліфікаційні довідники;
- схеми посадових окладів.

Тарифна сітка – шкала кваліфікаційних тарифних розрядів і відповідних ним тарифних коефіцієнтів, яку застосовують для диференціації основної частини оплати праці працівника залежності від складності виконуваної ним роботи.

Тарифний розряд відображає рівень кваліфікації працівника. Кожному тарифному розряду тарифної сітки відповідає **тарифний коефіцієнт**, який показує у скільки разів рівень оплати праці працівника конкретного розряду перевищує рівень оплати праці працівника першого розряду. Тарифний коефіцієнт працівника першого розряду завжди дорівнює одиниці.

Кількість розрядів і величини відповідних їм тарифних коефіцієнтів визначається колективним договором. Співвідношення тарифних коефіцієнтів крайніх розрядів показує *діапазон тарифної сітки*.

Зазвичай використовується шести-розрядна тарифна сітка зі співвідношенням ставок крайніх розрядів 1:1,8.

Тарифні коефіцієнти наведено в таблиці 9.1.

Таблиця 9.1

Тарифна сітка

Тарифні розряди	I	II	III	IV	V	VI
Тарифні коефіцієнти	1,0	1,08	1,204	1,350	1,531	1,800

Слід зазначити, що орієнтовні тарифні ставки наводяться в генеральній тарифній угоді, що укладається один раз на рік за погодженням Кабінету Міністрів України з Українською спілкою промисловців і підприємців та профспілковими організаціями України, і в галузевій тарифній угоді. Тарифні ставки генеральної та галузевої тарифних угод є мінімальними гарантіями оплати праці. Підприємства, які застосовують тарифну систему оплати праці, можуть орієнтуватися на них як на мінімальні, але, зазвичай, встановлюють тарифні ставки, більші за рекомендовані, виходячи з фінансових можливостей підприємства.

Середній тарифний коефіцієнт групи робітників ($k_{m.c}$) розраховується за формулою:

$$k_{m.c} = \frac{\sum k * Ч}{\sum Ч},$$

де k — тарифний коефіцієнт відповідного розряду;
 $Ч$ — чисельність робітників того самого розряду;
 $\sum Ч$ — загальна чисельність робітників.

Середній тарифний розряд (P_c) розраховується за формулами:

$$P_c = P_m + \frac{(k_{m.c} - k_m)}{(k_{\delta} - k_m)},$$

або

$$P_c = P_{\delta} - \frac{(k_{\delta} - k_{m.c})}{(k_{\delta} - k_m)}$$

де P_m, P_{δ} — тарифні розряди, які відповідають меншому й більшому із двох суміжних тарифних коефіцієнтів тарифної сітки, між якими знаходиться відомий середній тарифний коефіцієнт;

k_m, k_{δ} — менший і більший із двох суміжних тарифних коефіцієнтів тарифної сітки, між якими знаходиться відомий середній тарифний коефіцієнт.

Тарифна ставка є основною вихідною нормативною величиною, яка визначає рівень оплати праці – це виражений у грошовій формі розмір оплати праці працівника за одиницю робочого часу. Тарифні ставки диференціюються залежно від кваліфікації працівника. Тарифна ставка працівника першого розряду обумовлюється в колективному договорі і залежить від фінансових можливостей підприємства і від умов оплати, встановлених галузевою та генеральною угодами, але не може бути меншою законодавче встановленого розміру мінімальної заробітної плати. Годинні тарифні ставки є динамічними величинами, змінюються згідно зі змінами одного з регуляторів організації зарплати, соціального стандарту – мінімальної заробітної плати.

$$Tcm_{\text{злп}} = \frac{12 * Z_{\text{min}}}{t_n}$$

де $Tcm_{\text{злп}}$ – годинна тарифна ставка робітника I розряду;

Z_{min} – мінімальна заробітна плата;

t_n – річна тривалість робочих нормо-годин, при 40-годинному робочому тижні.

Залежно від обраної одиниці часу тарифні ставки бувають годинні, денні, місячні (оклади).

Годинна тарифна ставка:

$$T_{cm_{z.Np}} = T_{cm_{z1p}} * T_{k_{Np}} * K_2,$$

де $T_{cm_{z.Np}}$ – годинна тарифна ставка робітника N -розряду, грн.;

$T_{cm_{z1p}}$ – годинна тарифна ставка робітника I-розряду, грн.;

$T_{k_{Np}}$ – тарифний коефіцієнт N -розряду;

K_2 – коефіцієнт міжгалузевих співвідношень (враховує особливості організації, привабливості праці в даній галузі та соціальне значення продукту).

Денна тарифна ставка:

$$T_{cm_{d.Np}} = T_{cm_{z.Np}} * t_{zm}$$

де $T_{cm_{d.Np}}$ – денна тарифна ставка робітника N -розряду, грн.;

t_{zm} – тривалість зміни, год.

Місячна тарифна ставка – це величина постійна і від кількості днів у місяці не залежить.

Середня тарифна ставка робітників (робіт) (T_{cm_c}) визначається як середня арифметична величина із тарифних ставок, зважена на кількість робітників (трудомісткості), котрі мають однакові тарифні ставки:

$$T_{cm_c} = \frac{\sum T_{cm} \cdot Ч}{\sum Ч}; \quad T_{cm_c} = \frac{\sum T_{cm} * TP}{\sum TP},$$

де $\sum T_{cm}$ — загальна сума тарифних ставок для всіх робітників;

$\sum TP$ — загальна трудомісткість робіт, нормо-год.

Середню тарифну ставку можна також розрахувати знаючи середній тарифний коефіцієнт або середній тарифний розряд:

$$T_{cm_c} = T_{cm_{z1p}} * k_{m.c},$$

$$T_{cm_c} = T_{cm_m} + (T_{cm_o} - T_{cm_m}) * (P_c - P_m)$$

де T_o , T_m — тарифні ставки, які відповідають більшому і меншому із двох суміжних розрядів тарифної сітки, між якими знаходиться відомий середній розряд;

P_m — менший із двох суміжних розрядів тарифної сітки, між якими знаходиться відомий середній тарифний розряд.

На підприємстві може здійснюватися вертикальна диференціація ставок 1-го розряду згідно з умовами диференціації оплати між погодинниками і відрядниками та диференціації ставок за видами робіт. Наприклад, для робіт

найбільш тяжких і відповідальних, тарифні ставки на 24% перевищуватимуть тарифні ставки робіт звичайних (нескладних), а середні за складністю роботи перевищуватимуть тарифні ставки складних робіт на 10%. Крім того, для всіх видів робіт передбачено, що відрядники тарифікуються на 7% вище порівняно з погодинниками.

Система надбавок і доплат до тарифних ставок є нормативним документом. Більшість з них регламентуються трудовим законодавством, деякі встановлюються безпосередньо на підприємстві. Надбавки мають чітко виражений стимулюючий характер і пов'язані з якістю людського капіталу. Доплати носять суто компенсаційний характер за роботу, що відрізняється від загальноприйнятих (нормальних) умов праці.

Тарифно-кваліфікаційний довідник (ТКД) — це нормативний документ на основі якого проводиться тарифікація робіт (встановлюється розряд роботи) та присвоюються кваліфікаційні розряди робітникам. Тобто, ТКД використовується для визначення кваліфікації робітників та розподілу робіт по тарифним розрядам. В них міститься інформація про те, що повинен знати теоретично і вміти практично робітник кожного розряду і спеціальності.

Тарифно-кваліфікаційні довідники робіт і професій робітників, об'єднані в єдиний тарифно-кваліфікаційний довідник (ЄТКД). Кваліфікаційна характеристика роботи і професії робітника складається з трьох розділів “Характеристика робіт”, “Повинен знати”, “Приклади робіт”. Діючий ЄТКД має 72 випуски за різними виробництвами і видами робіт, за його допомогою можна проводити тарифікації понад п'ять тисяч робіт і професій робітників.

Кваліфікаційний довідник посад керівників, спеціалістів і службовців — це нормативний документ, що містить тарифно-кваліфікаційні характеристики, які використовуються для посадових інструкцій з відповідних посад керівників, спеціалістів і інших службовців. Кваліфікаційні характеристики працівників кожної посади в цьому довіднику складаються з таких розділів: “Посадові обов'язки”, “Повинен знати”, “Кваліфікаційні вимоги”. Цей довідник необхідний для встановлення оптимального розподілу праці, визначення обов'язків відповідно з їх спеціальністю, кваліфікацією та стажем роботи з даної професії.

Схеми посадових окладів — це групування посад керівників, спеціалістів і інших службовців за рівнем оплати праці. Розміри окладів за різними групами посад встановлюються диференційовано в залежності від обсягу і складності виконуваної роботи, ступеню відповідальності, кваліфікації працівника, умов праці.

9.5. Безтарифні моделі оплати праці

В умовах ринку багато підприємств почали проводити роботу у напрямку пошуку більш раціональних моделей оплати праці, які б

враховували ризики макросередовища (інфляція, нестабільність податкового законодавства і т.д.) і проблеми, що виникають безпосередньо на виробництві (конкурентоспроможність продукції, фінансовий стан). Це сприяло тому, що на окремих підприємствах були розроблені і впровадженні своєрідні і, в своєму роді, унікальні моделі оплати праці, які не базувалися на тарифі, а тому й отримали назву безтарифних моделей оплати праці.

Конкретні методики розробки безтарифних моделей оплати праці дуже різноманітні, але вони мають деякі спільності:

- гарантування певної (мінімальної частки) оплати праці;
- розподіл колективного заробітку у відповідності до коефіцієнта трудової участі, кількості відпрацьованого часу, кваліфікаційного рівня тощо.

Величина гарантованого мінімуму оплати праці не може бути нижче офіційно встановленого рівня мінімальної заробітної плати, але при цьому доцільним, щоб вона була диференційованою для різних працівників, в залежності від їх кваліфікації та відповідальності роботи, а також від можливості впливу на кінцеві результати. Зрозуміло, що чим більша можливість у конкретного працівника впливати на кінцеві результати праці, тим меншою повинна бути величина гарантованого рівня оплати праці, і навпаки.

Ефективність безтарифних моделей оплати праці залежить, насамперед, від того на скільки вдало розроблена система показників по кожній посаді, по якій буде формуватися основна (більша) частина заробітку працівника. Ця система показників повинна максимально націлювати працівників на покращення саме тих показників роботи, які важливі для досягнення бажаного спільного кінцевого результату. Кількісну залежність між досягненням певних показників роботи кожного конкретного працівника і можливостями зростання його заробітку, як правило, встановлюють у балах. За результатами праці кожного працівника підраховують суму балів, яку він набрав й загальну суму балів, набраних всіма працівниками трудового колективу, що працюють на умовах такої оплати праці. Заробіток працівника залежить від кількості набраних ним балів та вартості одного балу. Вартість одного балу є часткою від ділення фонду оплати праці всіх працівників, що залишився після віднімання від нього суми гарантованої заробітної плати всіх працівників на загальну суму балів набраних всіма працівниками. Ефективність застосування безтарифних моделей оплати праці залежить ще і від того наскільки зрозумілими вони будуть для всіх без винятку працівників. Тому, розробляючи таку модель плати праці, необхідно залучати до цієї роботи і радитися з працівниками, які працюватимуть на таких умовах оплати праці, а також детально роз'яснювати всім працівникам правила розподілу колективного заробітку до початку періоду, на який вони вводяться.

У безтарифних моделях оплати праці вдало поєднується індивідуальна і колективна зацікавленості в результатах роботи, не обмежуються можливості

зростання індивідуального заробітку, за рахунок того, що набуває неабиякого значення мотивація праці.

Прикладом використання на підприємстві безтарифних моделей є розподіл колективного заробітку (відрядного приробітку, всіх видів премій, доплат та інших видів колективної оплати) між членами колективу з урахуванням коефіцієнта трудової участі (*КТУ*).

Сутність цього коефіцієнта полягає в тому, що кожному робітникові колективу встановлюється коефіцієнт, який характеризує ступінь його участі у виконанні загального завдання. Кількісна оцінка трудового внеску кожного робітника залежить від індивідуальної продуктивності праці та якості роботи, фактичного суміщення професій, виконання складніших робіт, збільшення зони обслуговування й підміни відсутнього робітника, допомоги іншим членам колективу, дотримання трудової та виробничої дисципліни. Присвоєний кожному працівникові КТУ чинний тільки на той період часу, за результатами роботи якого він був установлений.

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 працівників та інших факторів. Базовий КТУ прирівнюють одиниці. Фактичний КТУ встановлюється робітникові однаковим, більшим або меншим базового залежно від індивідуального внеску в загальні результати відповідно до критеріїв цієї оцінки і кількісних її значень, які відбивають досягнення й упущення робітників за кожним критерієм.

Досвід багатьох підприємств підтверджує ефективність застосування таких критеріїв оцінки праці, які:

а) *підвищують величину КТУ:*

- збільшення індивідуального середньодосягнутого виробітку;
- надання допомоги членам колективу в запобіганні дефектів, браку;
- висока якість виконання операцій і робіт;
- суміщення професій та виконуваних функцій;
- виявлення ініціативи щодо удосконалення трудових операцій, механізації праці тощо;

б) *знижують величину КТУ:*

- зниження середнього рівня виконання норм виробітку порівняно з базисним періодом;
- запізнення на роботу або передчасне її залишення;
- допущення браку з вини робітника;
- низька інтенсивність праці;
- порушення правил експлуатації обладнання, техніки безпеки, пожежної безпеки, незадовільний догляд за устаткуванням, незабезпечення чистоти і порядку на робочому місці;
- відмова від виконання робіт суміжними професіями тощо.

Послідовність розрахунку заробітку працівника за допомогою КТУ:

1. визначення тарифного заробітку кожного члена колективу;

2. розрахунок відрядного приробітку колективу, який підлягає розподілу за допомогою КТУ (із загального заробітку віднімається сума тарифної заробітної плати);
3. розподілу заробітку за допомогою КТУ (сума, яка підлягає розподілу, ділиться на суму добутків тарифного заробітку кожного члена колективу на присвоєний коефіцієнт і множиться на добуток присвоєного коефіцієнта і тарифного заробітку кожного робітника).

Ще одним прикладом застосування безтарифних моделей оплати паці є контрактна форма оплати праці. У цьому випадку конкретні розміри й умови оплати встановлюють у контракті, що укладається на визначений період між працівником і адміністрацією підприємств. Така практика дозволяє найбільш ефективно оцінювати професійні і ділові якості працівників і відповідно до цієї оцінки визначати розміри оплати його праці.

Практична частина

Задача 1

Визначити середній тарифний коефіцієнт, середній тарифний розряд, середню тарифну ставку робітників-відрядників, зайнятих на роботах з нормальними умовами праці, якщо за II розрядом працюють— 24 особи, за IV — 11 осіб, за VI — 19 осіб.

Задача 2

Визначити відрядну розцінку за кожну операцію, виходячи з таких даних: перша операція — обробка сировини тарифікується за III розрядом, годинна норма виробітку — 95 кг; друга операція — обробка деталі, тарифікується за IV розрядом, норма часу — 18 хв.

Задача 3

Визначити відрядні розцінки на деталі та відрядний заробіток токаря за місяць, якщо відомо, що протягом місяця він виконав такий обсяг робіт:

Деталі	Кількість виготовлених деталей, шт.	Розряд роботи	Норма часу на деталь, хв
1	2050	II	7,0
2	100	III	9,0
3	370	IV	32,0
4	390	V	5,0

Задача 4

Визначити середній тарифний коефіцієнт, середньогодинну тарифну ставку групи робітників-відрядників, зайнятих на роботах з важкими умовами праці, якщо їх середній тарифний розряд дорівнює 3,6.

Задача 5

Робітник-почасовик VI розряду відпрацював 176 год, виконав нормоване завдання, за що передбачена премія у розмірі 25%, зекономив матеріалів на суму 700 грн. (розмір премії 30% від вартості зекономлених матеріалів), протягом трьох змін заміняв хворого робітника V розряду (доплата в розмірі 75% тарифної ставки відповідного робітника).

Визначити суму заробітної плати робітника, розмір усіх доплат, питому вагу тарифу в загальному заробітку.

Задача 6

Визначити місячний заробіток робітника, зайнятого на роботах зі шкідливими умовами праці, за відрядно-преміальною системою оплати праці, виходячи з таких даних:

Показник	Значення
Норма виробітку деталей за годину, шт.	12
Розряд роботи	V
Місячна норма роботи за графіком, год	176
Фактичний місячний виробіток деталей, шт.	2140
Розмір премії за виконання місячного завдання до прямого відрядного заробітку, %	10
Розмір премії за кожний процент перевиконання до прямого відрядного заробітку, %	5

Задача 7

На підприємстві здійснена перетарифікація робітників – почасовиків. Середній розряд до перетарифікації дорівнював 4,2, а після перетарифікації – 3,8. Розрахувати, як повинна змінитися тарифна ставка робітників I-го розряду, аби середня заробітна плата залишалася без змін.

Задача 8

Норма часу на один виріб становить 12 хв., годинна тарифна ставка цієї складності праці – 7,50 грн. У місяці 22 робочих дні. Тривалість зміни – 8 годин. За місяць виготовлено працівником 1018 виробів.

Визначити норму виробітку на місяць, відрядну розцінку на виріб та суму відрядного заробітку, при умові, що за кожен відсоток перевиконання доплачується 2,5% заробітку за відрядними розцінками.

Тестові завдання

1. Кількість товарів та послуг, які можна придбати за заробітну плату:

- a) номінальна заробітна плата
- b) реальна заробітна плата
- c) нарахована заробітна плата
- d) заробітна плата до виплати

2. Виплати у формі премій за спеціальними положеннями та інші грошові виплати, які **не** передбачені актами чинного законодавства:

- a) додаткова заробітна плата
- b) основна заробітна плата
- c) інші заохочувальні та компенсаційні виплати
- d) номінальна заробітна плата

3. Винагорода за працю понад установлені норми (виплати, передбачені чинним законодавством):

- a) додаткова заробітна плата
- b) основна заробітна плата
- c) інші заохочувальні та компенсаційні виплати
- d) соціальна допомога

4. Форми заробітної плати:

- a) основна і додаткова
- b) відтворювальна та стимулююча
- c) погодинна та відрядна
- d) проста і змішана

5. Форма оплати праці працівників, мірою якої є вироблена ним продукція:

- a) погодинна
- b) відрядна
- c) змішана
- d) проста

6. При якій системі заробітної плати передбачається розмір премії за дострокове виконання всього комплексу робіт?

- a) відрядно-преміальна
- b) відрядно-прогресивна
- c) відсоткова
- d) акордно-преміальна

7. Яка система заробітної плати використовується за умови, що заробіток працівника залежить від кількості виробленої продукції, незалежно від того виконана чи перевиконана ним норма виробітку?

- a) проста погодинна
- b) відрядно-прогресивна
- c) проста відрядна
- d) акордна

8. В якій системі заробітної плати передбачено збільшення розцінок у залежності від перевиконання працівником норм виробітку?

- a) погодинно-преміальній
- b) відрядно-преміальній

- c) непрямій відрядній
- d) відрядно-прогресивній

9. В якій системі заробітної плати передбачено, що заробіток працівника залежить від результатів праці працівників, що ним обслуговуються?

- a) відсотковій
- b) відрядно-преміальній
- c) непрямій відрядній
- d) відрядно-прогресивній

10. При якій системі заробітної плати оплачується виконання всього комплексу робіт, що входять до завдання із визначенням конкретного терміну виконання цих робіт?

- a) відрядно-преміальній
- b) непрямій відрядній
- c) акордній
- d) відрядно-прогресивній

11. В якій системі заробітної плати передбачено, що заробіток працівника залежить тільки від кількості фактично відпрацьованих ним годин?

- a) простій погодинній
- b) відрядно-прогресивній
- c) простій відрядній
- d) погодинно-преміальній

12. Тарифна сітка – це:

- a) співвідношення тарифних коефіцієнтів крайніх розрядів
- b) шкала, яка відображає у скільки разів рівень оплати та преміювання праці керівників та службовців відрізняється від робітників
- c) шкала кваліфікаційних розрядів і відповідних ним тарифних коефіцієнтів
- d) немає вірної відповіді

13. Співвідношення тарифних коефіцієнтів крайніх розрядів:

- a) середній тарифний розряд
- b) тарифна ставка
- c) діапазон тарифної сітки
- d) середній тарифний коефіцієнт

14. Який показник відображає у скільки разів рівень оплати праці працівника конкретного розряду перевищує рівень оплати праці працівника першого розряду?

- a) тарифний розряд
- b) тарифна ставка
- c) тарифний коефіцієнт
- d) середній тарифний розряд

15. Виражений у грошовій формі розмір оплати праці працівника за одиницю робочого часу:

- a) тарифна ставка
- b) розцінка
- c) заробітна плата
- d) премія

16. Відрядники тарифікуються вище порівняно з погодинниками на :

- a) 5%
- b) 7%
- c) 10%
- d) 24%

17. Нормативний документ, на основі якого проводиться тарифікація робіт та присвоюються кваліфікаційні розряди робітникам:

- a) тарифна сітка
- b) тарифно-кваліфікаційний довідник
- c) атестація робітників
- d) колективний договір

18. Групування посад керівників, спеціалістів та службовців за рівнем оплати праці:

- a) схеми посадових окладів
- b) тарифна сітка
- c) система надбавок і доплат
- d) кваліфікаційний довідник посад керівників, спеціалістів і службовців

19. Показник, який характеризує ступінь участі працівника у виконанні загального завдання:

- a) тарифний коефіцієнт
- b) тарифний розряд
- c) коефіцієнт трудової участі
- d) тарифна ставка

20. Критеріїв оцінки праці, які знижують величину коефіцієнта т трудової участі:

- a) суміщення професій
- b) збільшення браку
- c) висока інтенсивність праці
- d) збільшення середньодсягнутого виробітку

Основні терміни і поняття: заробітна плата, номінальна заробітна плата, реальна заробітна плата, функції заробітної плати, принципи організації заробітної плати, організація оплати праці, елементи організації оплати праці,

мінімальна заробітна плата, державні норми і гарантії, форми і системи оплати праці, відрядна та погодинна форми заробітної плати, проста відрядна заробітна плата, відрядно-перміальна заробітна плата, відрядно-прогресивна заробітна плата, непряма відрядна заробітна плата, акордна заробітна плата, акордно-преміальна заробітна плата, відсоткова заробітна плата, проста погодинна заробітна плата, погодинно-преміальна заробітна плата, тарифна система оплати праці, тарифна сітка, тарифна ставка система надбавок і доплат до тарифних ставок, тарифно-кваліфікаційні довідники, схеми посадових окладів, безтарифна модель оплати праці

Питання для самоконтролю:

1. Розкрийте сутність поняття „заробітна плата”.
2. Розкрийте сутність функцій заробітної плати.
3. Які існують принципи організації заробітної плати?
4. Що таке структура заробітної плати?
5. Що входить до елементів організації оплати праці?
6. Наведіть класифікацію відрядних систем оплати праці, розкрийте їх сутність.
7. Наведіть класифікацію погодинних систем оплати праці, розкрийте їх сутність.
8. Що таке тарифна системи оплати праці? Розкрийте сутність її складових.
9. Які основні особливості безтарифних моделей оплати праці? Наведіть приклади їх застосування на підприємстві.
10. Що таке КТУ, які чинники впливають на його величину?

ТЕМА 10

Механізм функціонування системи соціально-трудових відносин

- 10.1. Сутність і види соціально-трудових відносин.
- 10.2. Структура системи соціально-трудових відносин.
- 10.3. Фактори формування соціально-трудових відносин у суспільстві.
- 10.4. Регулювання й удосконалення соціально-трудових відносин в Україні.

Теоретична частина

10.1. Сутність і види соціально-трудових відносин

У процесі праці люди вступають у певні соціальні відносини, взаємодіючи один з одним.

Термін „соціально-трудові відносини” ввійшов у науковий обіг і став широко використовуватися відносно недавно.

Соціально-трудові відносини (СТВ) – відносини між соціальними групами (спільностями) і окремими індивідами в процесі трудової діяльності. Вони виявляються в положенні окремих груп працівників у трудовому процесі, комунікаційних зв'язках між ними, тобто у взаємному обміні інформацією для впливу на поведінку і результати діяльності інших, а також для оцінки власного положення, що впливає на формування інтересів і поведінку цих груп. Наприклад, у трудову організацію працівники вживаються, адаптуються в силу об'єктивної потреби й у такий

спосіб вступають трудові відносини незалежно від того, хто буде працювати поруч, хто керівник, який у нього стиль діяльності. Однак потім кожен працівник по-своєму виявляє себе у взаєминах один з одним, з керівником, у ставленні до праці, до порядку розподілу робіт і т. д. Отже, на основі об'єктивних відносин починають складатися відносини соціально-психологічні, що характеризуються певним емоційним настроєм, характером спілкування людей і взаємин у трудовій організації, атмосферою в ній.

СТВ, як економічна категорія – це існуюча взаємозалежність і взаємодія суб'єктів цих відносин у процесі праці, які спрямовані на регулювання якості трудового життя.

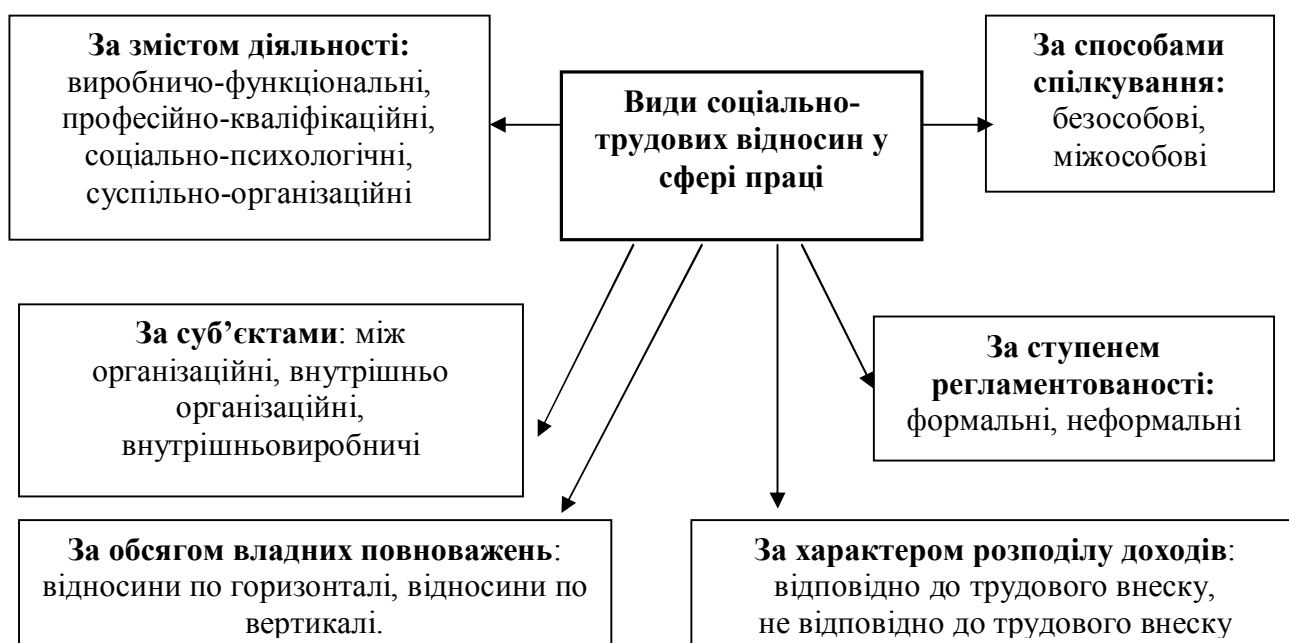


Рис.10.1 Соціально-трудоові відносини у сфері праці

10.2. Структура системи соціально-трудоових відносин

Соціально-трудоові відносини як система мають дві форми існування:

1. фактичні СТВ, що функціонують на об'єктивному і суб'єктивному рівнях,
2. СТВ, що відбивають проєкцію фактичних соціально-трудоових відносин на інституціональному, законодавчому, нормотворчому рівні.

Структура соціально-трудоових відносин досить складна і включає різноманітні параметри, що характеризують систему побудови дії і регулювання соціально-трудоових відносин:

- суб'єкти і рівні СТВ;
- предмети СТВ;
- принципи і типи СТВ.

Класифікація СТВ за суб'єктами передбачає їхній розподіл на індивідуальні, що передбачають взаємодію одного працівника з роботодавцем, колективні, коли роботодавці і працівники взаємодіють між собою. Виходячи з даних передумов, *суб'єктами СТВ* є:

- найманий працівник,
- роботодавець,
- держава.

Найманий працівник – це громадянин, що уклав трудовий договір з роботодавцем, керівником підприємства чи окремою особою. Договір наймання може бути письмовим чи усним, але в будь-якому випадку він визначає СТВ між його учасниками. Як найманий працівник — суб'єкт СТВ можуть виступати як окремі працівники, а також і групи працівників, що розрізняються за своїм становищем у соціально-професійній структурі, спрямованістю інтересів, мотивацією праці й іншими ознаками.

Розвинуті трудові відносини припускають існування інститутів, що виступають від імені найманих робітників і захищають їхні інтереси. Традиційно такими є професійні спілки – масові організації, які об'єднують найманих робітників, пов'язаних спільністю соціально-економічних інтересів. Професійні спілки створюються для захисту економічних інтересів найманих робітників чи осіб вільних професій у визначеній сфері діяльності профспілок: забезпечення зайнятості, умов та оплати праці. Можливі й інші організаційні форми об'єднання найманих працівників.

Роботодавець – це людина, котра працює самостійно і постійно наймає для здійснення трудового процесу одного чи декількох працівників. Звичайно роботодавець є власником засобів виробництва. Однак у господарській практиці України роботодавцем вважається і керівник у державному секторі економіки, що наймає працівників за договором.

Держава, як суб'єкт СТВ виконує законодавчу, захисну та регулятивну функції. Ступінь реалізації кожної з цих рольових функцій держави, характер їх сполучення в кожен конкретний момент часу визначаються історичними, політичними, економічними умовами розвитку держави. Тому роль останнього в СТВ може змінюватися істотно.

Взаємозв'язки між суб'єктами СТВ виникають на різних *рівнях*: працівник – працівник; працівник – роботодавець; профспілка – роботодавець; роботодавець – держава; працівник – держава й ін.

Як *предмет СТВ* на *рівні працівників* виступають визначені сторони трудового життя людини, зміст яких залежить від її життєвих етапів і специфіки цілей та задач, що вирішує вона на кожному з цих етапів.

Як *предмет групових* (колективних) *СТВ*, може виступати кадрова політика в цілому і (чи) її окремі елементи: атестація кадрів, контроль та аналіз трудової діяльності, оцінка ефективності праці, організація праці, нормування праці, трудові конфлікти і їхній розвиток, трудова мотивація.

Усе різноманіття соціально-економічних явищ, що виступають як предмети СТВ, структурується в такі три самостійні предметні блоки:

- СТВ зайнятості;
- СТВ, пов'язані з організацією й ефективністю праці;
- СТВ, що виникають у зв'язку з винагородою за працю.

Така структуризація дозволяє чітко визначити систему факторів, що обумовлюють СТВ в кожному з цих блоків і методи їхнього регулювання.

Тип СТВ визначається їхнім характером, а саме тим, яким конкретно чином приймаються рішення в соціально-трудої сфері. Важливу роль у формуванні типів СТВ відіграють принципи рівності чи нерівності прав і можливостей суб'єктів СТВ. Від того, якою мірою і яким чином комбінуються цей базисний принцип, залежать конкретний тип СТВ та інші принципи, що його визначають.

Основою СТВ можуть служити наступні **принципи**:

Принцип солідарності – ідеал, вироблений людством у процесі його соціально-економічного розвитку, – передбачає спільну відповідальність людей, засновану на особистій відповідальності і згоді, єдності і спільності інтересів. Його суть зводиться до того, що згуртованість дозволяє виявляти й оцінювати однакові інтереси, типові для тієї чи іншої групи населення, подібні загальні 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 субсидіарності ґрунтується на особистій відповідальності. Цей принцип спрямований на збереження неослабного прагнення людини до самовідповідальності і самореалізації і покликаний запобігати перенесенню відповідальності на суспільство.

Принцип партнерства припускає здійснення захисту своїх інтересів суб'єктами СТВ і їхню самореалізацію в політику узгодження взаємних пріоритетів.

Патерналізм, або державний патерналізм, передбачає рольову функцію держави в СТВ. Патерналізм може сформуватися і на рівні підприємства (організації) унаслідок використання твердої регламентації СТВ. Раніше саме такий принцип лежав в основі регулювання трудових відносин у нашій країні. Цей тип СТВ за певних історичних і соціокультурних умов може виявитися високоефективним. Прикладом є досвід внутрішньофірмових СТВ на підприємствах Японії. Разом з тим відомі і якісно інші наслідки цього типу відносин: пасивність у трудовому поведінні, мінімізація рівня вимог до якості життя, обмеженні самостійності суб'єктів відносин, пасивність у трудовій поведінці тощо.

Ціль соціального захисту в системі СТВ – забезпечення стабільності функціонування всієї соціально-трудої сфери і гідного рівня життя всім її учасникам.

У розвинутих країнах із соціальною орієнтацією ринкової економіки переважним **типом** СТВ є соціальне партнерство у формі двопартизму і трипартизму.

Конфлікт – це зіткнення суб'єктів взаємодії, викликане протилежною спрямованістю цілей і інтересів, позицій і поглядів. Конфлікт (конфліктна ситуація) як тип СТВ – граничний випадок загострення суперечностей у трудових відносинах.

Трудовий конфлікт – різновид соціального конфлікту. Причинами трудових конфліктів можуть бути обставини, пов'язані з техніко-технологічними параметрами виробництва, а також економічні,

адміністративно-управлінські, соціально-психологічні аспекти діяльності організації. Трудовий конфлікт може мати різні форми прояву: мовчазне невдоволення, відкрите невдоволення, сварка, страйк, трудова суперечка і т.д.

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 СТВ, тому що наслідком його можуть бути зниження якості продукту, продуктивності праці, підвищення рівня плинності кадрів, збільшення числа випадків травматизму і захворювань тощо. Тому в парі з трудовим конфліктом має виступати соціальне партнерство, згода. Конфлікт повинен бути тимчасовим явищем у СТВ, а згода, партнерство — постійним.

Дискримінація – це необґрунтоване обмеження прав і можливостей кого-небудь. Як тип СТВ дискримінація являє собою довільне обмеження прав суб'єктів цих відносин, що перепиняє доступ їм до рівних можливостей на ринку праці. Виділяють дискримінацію за статтю, національністю, расою, віком і т. п.

Вищезгадані типи СТВ, звичайно, не існують у чистому вигляді. Реально в рамках визначеного рівня (держави, підприємства, структурного підрозділу) і часу СТВ виступають у формі моделей, що комбінують властивості різних типів цих відносин.

10.3. Фактори формування соціально-трудових відносин у суспільстві

Формування і розвиток соціально-трудових відносин у суспільстві відбувається під впливом величезної кількості факторів, значимість яких обумовлюється історичним, економічним, соціокультурним і політичним змістом. До числа основних факторів можна віднести:

- соціальну політику;
- глобалізацію економіки;
- розвиток суспільної праці та виробництва.

Соціальна політика – це стратегічний соціально-економічний напрямок, обраний урядом країни для всебічного розвитку громадян, що забезпечує їм гідний рівень, умови життя та праці, їхню соціальну захищеність. Остання включає законодавчо встановлені гарантії соціального захисту, соціальної підтримки і соціальної допомоги, що являють собою різні системи мір, диференційованих у першу чергу за адресною спрямованістю:

- *соціальний захист* – система заходів, що забезпечує соціальну захищеність переважно непрацездатного населення і соціально вразливих шарів працездатного населення;
- *соціальна підтримка* – система заходів для економічно-активного населення, спрямована на створення умов, що дозволяють забезпечити соціальну захищеність найманих робітників;
- *соціальна допомога* – система заходів, що застосовуються до всього населення і являють собою допомогу, як правило, короткочасного характеру,

що надається людям, котрі потрапили в екстремальні життєві ситуації, які вимагають додаткових витрат.

Головна *мета соціальної політики* – підвищення рівня і якості життя громадян на основі стимулювання трудової і господарської активності населення, надання кожній працездатній людині можливостей, що дозволяють їй своєю працею і заповзятливістю забезпечувати добробут сім'ї, формування заощаджень і їхнє ефективне інвестування.

У будь-якій державі є ціла система соціальних інститутів, що здійснює соціальний захист громадян.

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.

Основними інститутами соціального захисту людини є держава, професійні спілки й інші громадські об'єднання. Водночас соціальний захист будується на соціальних гарантіях. Ці гарантії зафіксовані законодавством.

Глобалізація економіки. Фактором, що дедалі більш могутньо регулює СТВ в сучасному світі, є глобалізація економіки, що 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, стрімких технологічних змін. Глобалізація економіки супроводжується зростанням взаємозалежності національних фінансових ринків, збільшенням спекулятивних валютних потоків між державами і вторинними фінансовими ринками, станом платіжної і торгової незбалансованості, що у сукупності різко обмежують можливість формування макроекономічної політики на національних рівнях.

Розвиток суспільної праці і виробництва. Важливим фактором, що визначає процес формування і розвитку соціально-трудоких відносин, є об'єктивні закономірності розвитку суспільної праці, що протягом історичної перспективи виступають у формах поділу і кооперації праці (у їхній предметній, функціональній формі, у вертикальному і горизонтальному розрізах), зростання продуктивності праці, заміщення праці капіталом.

У процесі формування соціально-трудоких відносин на підприємствах будь-якого типу й організаційної форми виявляється певна єдність, оскільки СТВ завжди залежать від:

- основних характеристик соціально-трудоких відносин (основних правових рамок, загальноекономічних умов, структури і розвитку зовнішнього ринку праці, соціокультурного середовища, основних технічних параметрів продукції й устаткування);
- стратегії розвитку організації;
- системи робочих місць на підприємстві (побудови робіт, нормування, визначення змісту роботи, робочого часу й умов праці та ін.);
- кадрової політики організації (планування і залучення персоналу, заповнення робочих місць, оцінки праці, кваліфікаційного росту, оплати

праці, мотивації, соціальних пільг, компенсаційних виплат, участі в прибутках, у капіталі);

- трудового поведіння (установок, мотивів, групових і індивідуальних норм трудового поведіння, конфліктності, професійної соціалізації).

Важливим фактором, що визначає характер соціально-трудових відносин на підприємстві (в організації), є стадія (життєвий цикл) його розвитку. Якщо на стадії зародження підприємства СТВ часто мають неформальний, розмитий характер, то в міру розвитку організації (на стадіях функціонального і контрольованого росту) ці відносини формалізуються, у них формується дедалі більша кількість окремих елементів, виробляється система соціально-трудових відносин, що поступово перетворюється у визначену організаційну культуру.

10.4. Регулювання й удосконалення соціально-трудових відносин

Для регулювання соціально-трудових відносин держава створює систему законодавчої і нормотворчої діяльності. Вона охоплює такі напрямки, як зайнятість, соціальна політика, умови й охорона праці, міграційна і демографічна політика і т. д.

Конституція України відповідно до загальновизнаних принципів і норм міжнародного права гарантує громадянам право на вільне використання своїх здібностей і майна для підприємницької й іншої, не забороненої законом, економічної діяльності. Праця вільна. Примусова праця заборонена. Кожний має право вільно розпоряджатися своїми здібностями до праці, вибирати вид діяльності і професію (ст. 2 Конституції України). Ці положення мають вищу юридичну чинність, пряму дію і застосовуються на всій території України.

Трудові правовідносини можуть регулюватися актами компетентних органів держави. До них відносяться: міжнародні договори за участю України, закони, укази Президента України, постанови Уряду України, Конституції (статути) суб'єктів України, їхні закони і постанови, накази й інструкції міністерств, комітетів, відомств, накази директорів підприємств, фірм і т. д., рішення органів місцевого самоврядування.

Система ринкових відносин в Україні лише формується, отже, і нове законодавство про працю знаходиться в стадії розвитку. Поряд з Конституцією України, що визначає основні принципи правового регулювання, у країні діє Кодекс законів про працю України 1971р. (зі змінами від 1 березня 1998р.).

Кодекс законів про працю України (КЗпП України) є зведеним законом і діє на всій території України. КЗпП України регулює трудові відносини всіх працівників, сприяючи зростанню продуктивності праці, поліпшенню якості роботи, підвищенню ефективності суспільного виробництва і підвищенню на цій основі матеріального і культурного ріння життя трудящих, зміцненню трудової дисципліни і поступовому перетворенню праці на благо суспільства в першу життєву потребу кожної працездатної людини (ст. 1). Поряд із правами на працівника накладаються обов'язки. Серед них: сумлінне виконання трудових обов'язків; дотримання

трудової дисципліни; дбайливе ставлення до майна підприємства, установи, організації; виконання встановлених норм праці (ст. 139 КЗпП України). У жодному нормативному акті, у жодному трудовому договорі не може бути знижений рівень тих прав і гарантій, які надаються працівнику згідно з КЗпП (ст. 2, ст. 2^і, ст. 5^і).

Крім того, важливу роль у регулюванні трудових відносин відіграють такі закони: Закон України від 1 березня 1991 р. „Про зайнятість населення” (зі змінами і доповненнями від 11 грудня 1998 р.); Закон України за станом на 25 травня 1999 р. „Про колективні договори й угоди”; Закон України за станом на 25 травня 1999 р. „Про охорону праці”.

Названі нормативно-правові акти поширюються на всі трудові правовідносини в межах території України.

Локальними правовими актами є:

- *колективний договір* – правовий акт, що регулює трудові, соціально-економічні і професійні відносини між роботодавцем і працівниками на підприємстві, в установі, організації (ст. 10 КЗпП України);

- *трудоий договір (контракт)* – угода між працівником і роботодавцем, за яким працівник зобов'язується виконувати роботу з визначеної спеціальності, кваліфікації чи посади з підпорядкуванням внутрішньому трудовому розпорядку, а роботодавець зобов'язується виплачувати працівнику заробітну плату і забезпечувати умови праці, передбачені законодавством про працю, колективним договором і угодою сторін (ст. 21 КЗпП України);

- *нормативні акти* – правила внутрішнього трудового розпорядку, положення про преміювання, про винагороду за підсумками роботи за рік, угоди про графіки відпусток і т. д.

Усі нормативні акти у сфері праці не повинні суперечити Конституції України і законам і погіршувати правове положення працівників.

Отже, система колективно-договірного регулювання в Україні включає національний, галузевий, регіональний рівні та рівень підприємств.

На *національному рівні* укладаються генеральні угоди, предметом яких є такі питання:

- диференціація мінімальних тарифних ставок за видами виробництва, робіт і діяльності у виробничих галузях залежно від тяжкості праці, але не нижче встановленої державою мінімальної заробітної плати;

- єдині для всієї території України мінімальні тарифні ставки компенсаційних доплат за роботу в несприятливих, шкідливих і небезпечних умовах праці, які диференціюються за видами і категоріями умов праці;

- єдині тарифні умови оплати праці працівників і службовців за загальними професіями і посадами;

- максимальна тривалість робочого тижня;

- мінімальна тривалість оплачуваної відпустки;

- соціальний захист найбільш вразливих верств населення тощо.

Предметом галузевої та регіональної угоди можуть бути:

- єдині для підприємств відповідної галузі, території тарифна сітка;
- єдині для різних категорій працівників мінімальні розміри доплат і надбавок, які враховують специфіку умов праці окремих груп певних галузей, територій;
- вимоги до організації та нормування праці;
- вимоги до умов і охорони праці;
- порядок і терміни укладання колективних договорів;
- відповідальність сторін за невиконання угод тощо.

Предметом колективного договору на рівні підприємства є взаємні зобов'язання сторін щодо регулювання виробничих, трудових, соціально-економічних відносин.

Практична частина

Тестові завдання

1. Принцип СТВ, який передбачає спільну відповідальність людей, засновану на особистій відповідальності і згоді, єдності і спільності інтересів:
 - a) партнерство
 - b) солідарність
 - c) субсидіарність
 - d) патерналізм
2. Принцип СТВ, який передбачає рольову функцію держави в цих відносинах?
 - a) партнерство
 - b) солідарність
 - c) патерналізм
 - d) субсидіарність
3. Принцип СТВ, який спрямований на збереження прагнення людини до самовідповідальності і самореалізації і покликаний запобігати перенесенню відповідальності на суспільство?
 - a) солідарність
 - b) субсидіарність
 - c) патерналізм
 - d) партнерство
4. Тип СТВ при якому відбувається зіткнення суб'єктів взаємодії, викликане протилежною спрямованістю цілей і інтересів, позицій і поглядів.
 - a) дискримінація
 - b) конфлікт
 - c) соціальне партнерство
 - d) двопартизм

5. Система заходів, що забезпечує соціальну захищеність переважно непрацездатного населення і соціально вразливих шарів працездатного населення:

- a) соціальна допомога
- b) соціальна підтримка
- c) соціальний захист
- d) всі відповіді вірні

6. Система заходів для ЕАН, спрямована на створення умов, що дозволяють забезпечити соціальну захищеність найманих робітників:

- a) соціальний захист
- b) соціальна допомога
- c) соціальна підтримка
- d) всі відповіді вірні

7. Необгрунтоване обмеження прав і можливостей суб'єктів СТВ:

- a) двопартизм
- b) дискримінація
- c) конфлікт
- d) патерналізм

8. Патерналізм це :

- a) вид СТВ
- b) тип СТВ
- c) принцип СТВ
- d) предмет СТВ

9. Правовий акт, що регулює трудові, соціально-економічні і професійні відносини між роботодавцем і працівниками на підприємстві:

- a) трудовий договір
- b) колективний договір
- c) генеральна угода
- d) контракт

Основні терміни і поняття: Соціальна-трудова відносина, види СТВ, суб'єкти СТВ, типи СТВ, принцип солідарності, принцип субсидіарності, принцип партнерства, патерналізм, конфлікт, дискримінація, соціальна політика, соціальний захист, соціальна підтримка, соціальна допомога, глобалізація економіки, розвиток суспільної праці і виробництва, КЗпП України, генеральні угоди, галузеві угоди, регіональні угоди, колективний договір, трудовий договір, контракт, нормативні акти.

Питання для самоконтролю:

1. У чому полягає сутність соціально-трудова відносин ?
2. Наведіть класифікацію СТВ у сфері праці.

3. Розкрийте структуру системи СТВ.
4. Охарактеризуйте суб'єктів СТВ.
5. Розкрийте основні принципи формування СТВ.
6. Охарактеризуйте типи СТВ.
7. Які фактори впливають на формування і розвиток СТВ?
8. Дайте характеристику понять „соціальний захист”, „соціальна підтримка”, „соціальна допомога”.
9. Дайте характеристику поняття „соціальний інститут”.
10. Охарактеризуйте систему колективно-договірного регулювання в Україні.
11. Які напрямки регулювання соціально-трудових відносин реалізуються державою?

ТЕМА 11

Соціальне партнерство

- 11.1. Сутність соціального партнерства.
- 11.2. Суб'єкти соціального партнерства.
- 11.3. Принципи ефективного функціонування системи соціального партнерства.

Теоретична частина

11.1. Сутність соціального партнерства

Розглянемо словосполучення „соціальне партнерство”.

„Соціальне” – значить суспільне, стосовно до життя людей і їхніх відносин у суспільстві.

„Партнер” (від французького слова партія) – учасник спільної діяльності. Отже, **соціальне партнерство** стосовно регулювання соціально-трудових відносин у загальному плані – це спільна діяльність уряду, підприємців і профспілок, спрямована на узгодження інтересів і вирішення проблем, насамперед, у соціальній і виробничій діяльності людей.

Ступінь розвинутої соціального партнерства залежить від ряду факторів:

- ступінь демократизації управління виробництвом. Так, найсприятливіші умови для розвитку соціального партнерства виникають завдяки децентралізації управління, віднесення до компетенції колективів підприємств розв'язання більшості соціально-трудових проблем, розширення прав областей, регіонів і міст;

- рівень життя більшості населення і ступінь диференціації доходів.

Основною **метою соціального партнерства** на рівні суспільства є досягнення загального блага, яке виражається такими показниками:

- зростання продуктивності праці має перевищувати зростання середньої заробітної плати;
- збільшення валового національного продукту;
- удосконалення техніки, технології виробництва, науково-технічний прогрес;

- підвищення рівня життя населення.

Основу цивілізованих відносин, що складаються між партнерами, повинні становити принципи, вироблені Міжнародною організацією праці. Виділимо основні з них:

1. загальний і міцний мир може бути встановлений тільки на основі соціальної справедливості;
2. ненадання в якій-небудь країні працівникам людських умов праці є перешкодою для інших країн, що бажають поліпшити становище трудящих;
3. свобода слова і свобода об'єднання є необхідними умовами постійного прогресу;
4. усі люди, незалежно від раси, віри і статі, мають право на матеріальний добробут і духовний розвиток в умовах свободи і достоїнства, стійкості в економіці і рівних можливостей;
5. повна зайнятість і підвищення життєвого рівня.

Щодо третього принципу Конвенція Міжнародної організації праці визначає чотири основні гарантії:

- Робітники і службовці мають право на вільне об'єднання без попереднього дозволу, беручи до уваги зазначені умови.
- Профспілкові організації й організації роботодавців мають право устанавлювати свої правила, вибирати своїх представників, організовувати свою адміністрацію і діяльність, а також формулювати свої програми.
- Організації мають право засновувати федерації і конфедерації.
- Організації мають право бути філіями міжнародних організацій трудящих і роботодавців.

11.2. Суб'єкти соціального партнерства

Суб'єкт соціального партнерства – це юридична або фізична особа, яка володіє носіями права у соціально-трудовах відносинах.

Основними сторонами СП в сучасному суспільстві виступають: держава, наймані працівники в особі профспілок, роботодавці, або власники.

Держава, як правило, бере участь у соціальному партнерстві на національному, регіональному та галузевому рівнях, виконуючи функції гаранта, контролера, умовлювача, арбітра та ін.

По-перше, держава – гарант основних громадянських прав, які дуже важливі для вільної реалізації прав працівників і підприємців, для ефективного функціонування будь-якої системи соціально-трудовах відносин.

По-друге, держава як сторона на переговорах і в консультаціях бере участь у соціальному партнерстві з метою розробки і проведення в життя соціальної, економічної та промислової політики в країні.

По-третє, у періоди економічних труднощів з метою недопущення, наприклад, інфляції, держава може виконувати функції умовлювача. У таких випадках держава вмовляє роботодавців і профспілки не приймати такі

рішення щодо заробітної плати, які вона вважає інфляційними і такими, що підривають конкурентоспроможність тих чи інших галузей економіки.

По-четверте, держава бере на себе функцію арбітра в разі виникнення трудових конфліктів унаслідок проведення переговорів і тлумачення положень угод і договорів. У багатьох країнах віддають перевагу розв'язанню трудових конфліктів через примирливі та арбітражні процедури під егідою третьої сторони – держави.

По-п'яте, в умовах соціальної ринкової економіки держава залишається крупним роботодавцем, і її політика в соціально-трудовах відносинах у державному секторі суттєво впливає на трудові відносини загалом. Така ситуація виникає тоді, коли дві функції держави, як роботодавця й арбітра – не розмежовані.

Профспілки є однією з громадських організацій, які створюються працівниками 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. Вони мають ряд особливостей:

- це наймасовіше об'єднання працівників, доступне для всіх;
- це організація, яка за своєю метою та інтересами найбільше відповідає інтересам працівників.

Одним із перших законодавчих актів, що узаконювали об'єднання найманих працівників для захисту їхніх інтересів, був Закон про профспілки, прийнятий в Англії в 1871 р.

Основною метою, яку ставлять перед собою сучасні профспілки, є підвищення рівня заробітної плати, збереження робочих місць для членів профспілки, участь трудящих в управлінні виробництвом і розподілі виробленого продукту, а також покращання умов праці.

Роботодавець – це власник підприємства, установи, організації незалежно від форми власності, виду діяльності або уповноважений ним орган чи фізична особа, яка відповідно до законодавства використовує найману працю.

Спілки роботодавців створюються на основі спільних інтересів роботодавців як покупців робочої сили. Маючи свої інтереси в одержанні прибутків, завоюванні ринків збуту тощо, підприємці в системі соціального партнерства бачать можливості проведення узгодженої технічної, економічної та соціальної політики, розвитку виробництва без потрясінь і деструктивних конфліктів.

Першою організацією роботодавців в Україні стала Спілка підприємців Криму (СПК), створена ще в лютому 1989 р. Вона об'єднала спочатку приватних бізнесменів і підприємців, а потім до неї приєдналися також промислові підприємства всього регіону.

Потім почали створюватися загальнонаціональні об'єднання. Більшість створених асоціацій роботодавців об'єдналися і стали членами таких організацій, як Український союз промисловців і підприємців (УСПП), Спілка орендарів підприємців України, Спілка малих і приватизованих

підприємств України.

Ще одним органом, створеним в Україні в лютому 1993 р. у системі соціального партнерства, є Національна Рада соціального партнерства (НРСП). Це тристороння організація з 66-ти членів, по 22 з кожного боку. НРСР є консультативним органом і звітує безпосередньо Президентові.

11.3. Принципи ефективного функціонування системи соціального партнерства

В Україні система соціального партнерства охоплює: сферу дії, зміст колективних договорів і угод, сторони переговорів та їхні повноваження, періодичність переговорів і процедури вирішення конфліктів.

Принципи діяльності соціальних партнерів формуються і затверджуються з урахуванням вітчизняної практики, традицій й історичного досвіду, а також світового досвіду і принципів, проголошуваних Міжнародною організацією праці при вирішенні проблем праці.

Отже, партнерство в процесі здійснення колективних переговорів повинне будуватися на таких принципах:

- трибічність на основі трипартизму, тобто представництва уряду чи виконавчих органів влади (держави), профспілок і підприємців;
- рівність сторін на переговорах і неприпустимість обмеження законних прав трудящих і підприємців;
- довіра у відносинах, уміння слухати і чути партнера;
- дотримання культури полеміки, дискусії, критики: аргументовано критикувати позицію, а не особистість опонента;
- обов'язковість і надійність, дотримання правила: переговори завершувати домовленістю.

При вирішенні колективних суперечок (конфліктів) партнери повинні дотримуватись таких принципів:

- пріоритетність примирливих методів і процедур, застосовуваних трудовим арбітражем;
- застосування страйку лише як крайньої міри вирішення колективної трудової суперечки (конфлікту);
- прагнення сторін до найшвидшого врегулювання колективної трудової суперечки і підписанню угоди.

Висновок колективних договорів і угод будується на таких принципах:

- дотримання норм законодавства;
- повномірність представників сторін;
- рівноправність сторін;
- свобода вибору й обговорення питань, що складають зміст колективних договорів, угод;
- добровільність прийняття зобов'язань;
- реальність забезпечення прийнятих зобов'язань;
- відповідальність за прийняті взаємні зобов'язання;
- кожен наступний рівень колективних угод (договорів) не може погіршувати умов угод більш високого рівня і повинен відрізнятися від попереднього більшою вигодою для працівників.

Практична частина

Основні терміни і поняття: соціальне партнерство, суб'єкти соціального партнерства, профспілки, спілки роботодавців, двопартизм, трипартизм, принципи соціального партнерства.

Питання для самоконтролю:

1. Дайте характеристику поняття „соціальне партнерство”.
2. Охарактеризуйте основні принципи соціального партнерства.
3. Назвіть основних суб'єктів соціального партнерства.
4. Яка основна мета створення та завдання об'єднань найманих працівників та об'єднань роботодавців?
5. Розкрийте роль держави як суб'єкта соціального партнерства.
6. Перерахуйте принципи, на яких повинне будуватися партнерство в процесі здійснення колективних переговорів.
7. Яких принципів повинні дотримуватися партнери при вирішенні колективних суперечок (конфліктів).

ТЕМА 12

Планування і аналіз у сфері праці

- 12.1. Система трудових показників.
- 12.2. Планування праці.
 - 12.2.1 Методичні основи планування праці.
 - 12.2.2 Планування трудових показників.
- 12.3. Аналіз трудових показників.

Теоретична частина

12.1. Система трудових показників

Система трудових показників включає: показники по персоналу, продуктивності праці та заробітній платі.

Сутність і показники продуктивності праці та заробітної плати розглянуто вище (див. тема 5 та тема 9 відповідно).

Показники чисельності та структури кадрів.

Кількісна характеристика кадрів підприємства характеризується такими показниками:

Спискова чисельність – це чисельність працівників спискового складу на визначену дату з урахуванням прийнятих і вибулих за цей день працівників.

Явочна чисельність – це чисельність працівників спискового складу, що прийшли на роботу. Різниця між явочним і списковим складом характеризує простої (відпустки, хвороби, відрадження).

Середньоспискова чисельність працівників за місяць визначається складанням чисельності працівників спискового складу за кожний календарний день місяця, разом зі святковими і вихідними днями, та діленням отриманої суми на кількість календарних днів місяця. Кількість

працівників у вихідний або святковий день береться така, як у попередній день.

Середньоспискова чисельність працівників за квартал або рік визначається складанням середньоспискової чисельності працівників за всі місяці роботи підприємства у квартал або рік і діленням отриманої суми на кількість кварталів або місяців.

Фонд ресурсів праці в людино-днях або людино-годинах, який визначається множенням середньоспискової чисельності працюючих на середню тривалість робочого періоду в днях або годинах.

Структура персоналу підприємства визначається складом і кількісним співвідношенням окремих категорій і груп працівників.

Розрізняють дві категорії персоналу:

Промислово-виробничий персонал (ПВП) – це всі працівники, які пов'язані з процесом виробництва продукції (працівники основних, допоміжних, підсобних і обслуговуючих цехів і служб, науково-дослідних, конструкторських відділів і лабораторій тощо).

Непромисловий персонал – це працівники житлового господарства, медичних закладів, установ дошкільного виховання і культури тощо.

ПВП поділяється на дві основні групи: робітники і службовці.

До *робітників* належать працівники, які безпосередньо зайняті створенням продукції або матеріальних благ. Вони в свою чергу поділяються на основних і допоміжних. Основні – це працівники, що безпосередньо впливають на предмет праці і створюють продукт; допоміжні – зайняті обслуговуванням виробництва продукції.

До групи службовців входять такі категорії працівників, як керівники, спеціалісти та технічні виконавці. Віднесення працівників до тієї чи іншої групи визначається класифікатором професій робітників і посад.

12.2. Планування праці

12.2.1 Методичні основи планування праці

Планування праці – це:

- забезпечення підвищення темпів зростання продуктивності праці над темпами підвищення середньої заробітної плати;
- дотримання правильних співвідношень у заробітній платі окремих категорій працівників відповідно до кількості і якості їхньої праці при встановленому розмірі загального фонду заробітної плати;
- посилення матеріальної зацікавленості кожного працівника і колективу в цілому в поліпшенні техніко-економічних показників виробничо-господарської діяльності підприємства;
- забезпечення потреби в кадрах необхідної кваліфікації, а також підвищення кваліфікації працівників підприємства.

Основою для розробки плану по праці є:

1. виробнича програма;
2. план підвищення ефективності виробництва;
3. норми і нормативи витрат праці і зарплати.

План по праці містить такі планові показники:

- зростання продуктивності праці (планується в грошових одиницях і у відсотках до попереднього періоду);
- чисельність ПВП;
- нормативи витрат зарплати на одиницю продукції за показником, що застосовується для планування продуктивності праці;
- фонд заробітної плати;
- фонд матеріального заохочення;
- середня заробітна плата з урахуванням виплат з фонду матеріального заохочення;

Чисельність, фонд і середня заробітна плата плануються за категоріями працівників.

Додатками до плану по праці є:

- ✓ розрахунки планового балансу робочого часу одного робітника;
- ✓ продуктивності праці за факторами;
- ✓ чисельність і фонд зарплати допоміжних робітників;
- ✓ трудомісткість продукції, що випускається;
- ✓ план підготовки і підвищення кваліфікації кадрів підприємства;
- ✓ розбивка показників непромислової групи за господарствами: ЖКГ, дитячі сади й установи, капремонт будинків і спорудження господарським способом та ін.

12.2.2 Планування трудових показників.

Планування чисельності працівників

Планування персоналу є складовою загального планування діяльності і розвитку підприємства, спрямованою на забезпечення пропорційного і динамічного розвитку кадрів і підтримування конкурентоспроможності підприємства в цілому. Воно передбачає визначення загальної і додаткової потреби в персоналі в наступному періоді, а також розрахунок його кваліфікаційної структури.

Практичною основою планування персоналу на підприємстві є плани економічного і соціального розвитку колективів.

На практиці застосовуються різні *методи планування чисельності* працюючих: укрупнений метод, планування за категоріями працюючих на основі трудомісткості, нормативів чисельності і норм обслуговування та ін.

У випадку укрупнених розрахунків загальна потреба підприємства в кадрах визначається відношенням обсягу виробництва до запланованого виробітку на одного працюючого.

Для визначення планової чисельності працівників, праця яких визначається за нормами часу на одиницю продукції (робіт), використовують метод розрахунку за трудомісткістю робіт:

$$Ч_{пл} = \frac{ТР_{пл}}{\Phi_{пл} \cdot K_{в.н.ч}},$$

де $Ч_{пл}$ — планова чисельність основних робітників, осіб;

$ТР_{пл}$ — планова трудомісткість виробничої програми, нормо-год.;

$K_{в.н.ч}$ — плановий відсоток виконання норм часу;

$\Phi_{пл}$ – плановий фонд робочого часу одного середньооблікового робітника, год.

На деяких ділянках чисельність окремих працівників, зайнятих на одних і тих самих роботах, можна визначити і за нормами виробітку:

$$Ч_{пл} = \frac{ОР}{НВ \cdot K_{в.н.ч} \cdot \Phi_{пл}},$$

де ОР — плановий обсяг робіт у натуральних одиницях виміру;

НВ — планова норма виробітку в тих самих одиницях за 1 годину.

Планування чисельності працівників за нормами обслуговування передбачає визначення загальної кількості об'єктів обслуговування із врахуванням змінності.

Розрахунок за кількістю робочих місць застосовується при плануванні чисельності тих робітників, для яких не можуть бути встановлені ні обсяг робіт, ні норми обслуговування (наприклад, кранівники, комірники, комплектувальники і т. п.) У цьому випадку складається перелік робочих місць і визначається потреба в робочих днях для кожного з них.

При плануванні чисельності керівників, фахівців і службовців дедалі ширше застосовуються методи розрахунку за нормативними документами, що її регламентують. Основою розрахунків служить раціональна організаційна структура підприємств.

Безпосередній розрахунок чисельності може бути проведений на підставі нормативів чисельності за функціями управління; нормативів і норм часу (для конструкторів, технологів, проектувальників і т. п.); нормативів і норм обслуговування і управління (для нормувальників, товарознавців і т. п.).

Планування продуктивності праці

Для розроблення плану продуктивності праці необхідно мати план організаційно-технічних заходів, звітний і плановий баланси робочого часу одного робітника, а також дані про втрати робочого часу у звітному періоді на основі фотографій робочого дня або дані табельного обліку.

Основні етапи планування продуктивності праці наступні:

- аналіз рівня і динаміки продуктивності праці в попередньому періоді;
- виявлення резервів підвищення виробітку в наступному періоді;
- визначення очікуваного рівня продуктивності праці в поточному періоді;
- розроблення плану заходів щодо використання виявлених резервів;
- розрахунок ефективності кожного заходу, спрямованого на підвищення продуктивності праці;
- визначення можливого рівня продуктивності праці в плановому періоді.

Основою планування продуктивності праці є пошук резервів, використання яких дозволило б організації вийти на більш низький рівень витрат на персонал, ніж у конкурентів. Детально ця інформація представлена в темі 5.

При плануванні ПП застосовуються два методи: метод прямого рахунку і метод планування за факторами.

За допомогою *методу прямого рахунку* розраховується можливе зменшення чисельності персоналу під впливом конкретних організаційних і технічних заходів. При цьому спочатку визначається планова чисельність персоналу за окремими категоріями з урахуванням її можливого скорочення в результаті впровадження запланованих заходів. Потім на підставі розрахованої планової чисельності персоналу і планового випуску продукції обчислюються рівень ПП і темпи її зростання в порівнянні з базовим періодом.

Застосування *методу планування за факторами* припускає, насамперед, чітку класифікацію факторів, єдину для всіх рівнів управління. Найбільш істотним фактором зростання ПП є підвищення технічного рівня виробництва в результаті його комплексної механізації, автоматизації, впровадження нових видів устаткування, засвоєння нових і удосконалення діючих технічних процесів, модернізація устаткування, поліпшення якості сировини, матеріалів. Детальніше ця інформація представлена в темі 5.

Розрахунок можливого зростання ПП здійснюється на основі економічної оцінки впливу окремих факторів на рівень вироблення продукції. Як засіб впливу цих факторів на зростання ПП приймається відносна економія робочої сили.

Планування заробітної плати

Фонд заробітної плати для будь-якого структурного підрозділу і підприємства в цілому підрозділяється на погодинний, поденний і помісячний (квартальний, річний).

Місячний (річний) фонд заробітної плати – це весь фонд заробітної плати, нарахований робітникам підприємства. Він включає фонд поденної зарплати; оплату відпусток; оплату часу, витраченого на виконання держзобовязань; виплати допомог, оплату відряджень до інших підприємств чи на навчання; оплату за вислугу років і т.і.

Планування фонду заробітної плати здійснюється за категоріями працюючих, при цьому застосовуються диференційовані й укрупнені методи розрахунку.

Диференційований метод розрахунку - це розрахунок фонду зарплати за елементами його структури за кожною категорією працюючих при внутрішньозаводському плануванні. Він точний і дає достовірні результати про необхідний фонд зарплати.

Вихідними даними для розрахунку фонду зарплати робітників є обсяг виробничої програми, відрядні розцінки, планова чисельність робітників за спеціальностями і кваліфікацією; фонд робочого часу в плановому періоді, де діють тарифні ставки оплати праці і місячні оклади, системи оплати праці.

Фонд зарплати робітників-відрядників визначається множенням штучної відрядної розцінки на обсяг завдання з випуску продукції обсягу робіт).

Фонд зарплати робітників-відрядників може визначатися і на основі планової нормативної трудомісткості виробничої програми. Спочатку

визначається планова трудомісткість для окремих видів робіт і розрядів, а потім вона збільшується на відповідну тарифну ставку.

При розрахунку планового фонду зарплати погодинних робітників виходять з їх чисельності і кількості годин (чи днів), які належить відпрацювати за відповідними тарифними ставками.

Фонд зарплати погодинних робітників можна розрахувати аналогічно з використанням середньої тарифної ставки.

Фонд прямої заробітної плати робітників обчислюється як сума фонду заробітної плати за відрядними розцінками робітників-відрядників і тарифного фонду зарплати погодинних робітників.

Для визначення погодинного фонду зарплати додають розрахунок розміру премій і різних доплат.

Сума премій розраховується виходячи з діючих на підприємстві преміальних положень по кожній групі робітників, яких преміюють на підставі планованих показників роботи і розміру премій, встановлених у відсотках до заробітної плати.

Планування фонду заробітної плати керівників, фахівців і службовців здійснюється на основі даних про чисельність і посадові оклади згідно зі штатним розкладом з урахуванням невиходів через хворобу, а також установлених надбавок і доплат.

Середня заробітна плата розраховується на основі планової чисельності визначених категорій працюючих і планових фондів їхньої заробітної плати.

12.3. Аналіз трудових показників

Аналіз трудових показників на підприємстві є одним із засобів удосконалення практики планування у сфері праці.

Аналіз чисельності, структури та руху кадрів

Метою аналізу є виявлення внутрішніх резервів економії робочої сили в зв'язку з більш раціональним розміщенням працюючих, їхнім завантаженням і використанням відповідно до отриманої професії, спеціальності і кваліфікації.

Основними задачами аналізу чисельності і складу працівників є:

- дослідження чисельності і складу за статтю, віком, спеціальністю, посадою і рівнем класифікації;
- визначення ступеня забезпеченості підприємства кадрами;
- перевірка даних про використання робочого часу;
- вивчення форм, динаміки і причин руху працівників, стану дисципліни праці;
- визначення чисельності і динаміки зайнятих ручною, малокваліфікованою і важкою фізичною працею;
- розробка заходів, спрямованих на поліпшення забезпеченості підприємства кадрами, удосконалення їхньої структури і використання.

Аналіз забезпеченості підприємств робочою силою починають з визначення абсолютного і відносного надлишку чи нехватки працівників у

звітному періоді. Вони визначаються шляхом простого зіставлення фактичного і планового числа працівників за категоріями персоналу.

Наступним кроком є вивчення структури кадрів, що здійснюється шляхом зіставлення фактичної і планової питомої ваги чисельності кожної категорії працюючих у загальній чисельності промислово-виробничого персоналу.

При плануванні чисельності працівників дуже важливий аналіз руху і плинності кадрів. Рух робочих кадрів визначається зарахуванням і звільненням працівників. Цей процес і відповідна йому зміна чисельності називається *оборотом робочої сили*.

Причини звільнення працівників з підприємства можна згрупувати в такий спосіб:

- ✓ природне зменшення (вихід на пенсію за старістю, інвалідність, смерть), призов у ряди армії, відбуття на навчання і т. ін.)
- ✓ звільнення внаслідок скорочення обсягу робіт, часткової ліквідації підприємства, закінчення терміну договору і т. ін.:
- ✓ вибуття за особистим бажанням, з родинних обставин, за прогули і з інших причин, непередбачених законом. Кількість робітників, звільнених з цих причин, характеризує плинність кадрів.

Ці причини підлягають глибокому аналізу. Найбільш типовими є: незадовільні умови праці, низький рівень зарплати, відсутність житла, дитячих установ і т. д.

Отже, чисельність і склад персоналу час від часу змінюється і ці зміни відображають наступні коефіцієнти:

Коефіцієнт необхідного обороту визначається відношенням кількості працівників, звільнених за визначений період із причин виробничого або загальнодержавного характеру (скорочення чисельності, переведення на інші підприємства, вступ на навчання, призов на військову службу, втрата працездатності тощо) до середньоспискової чисельності працівників за той же період.

Коефіцієнт надлишкового обороту (коефіцієнт плинності кадрів) визначається відношенням кількості працівників, звільнених за визначений період за власним бажанням, за порушення дисципліни, прогули до середньоспискової чисельності працівників за той же період.

Коефіцієнт вибуття кадрів визначається відношенням кількості працівників, звільнених за визначений період за всіма причинами, до середньоспискової чисельності працівників за той же період.

Коефіцієнт прийняття кадрів визначається відношенням кількості працівників, прийнятих на роботу за визначений період, до середньоспискової чисельності працівників за той же період.

Зіставленням відповідних коефіцієнтів звітного і базисного періодів дає змогу дослідити оборот робочої сили.

Аналіз продуктивності праці

Продуктивність праці є основним показником ефективності виробництва. Від її рівня і динаміки залежать тією чи іншою мірою всі

основні показники роботи підприємства: обсяг виробництва продукції, чисельність працівників, фонд заробітної плати, зниження собівартості продукції, розмір прибутку, рівень рентабельності і т. ін.

До основних задач аналізу продуктивності праці відносяться:

- встановлення причин відхилення фактичних показників продуктивності праці від планових і базових;
- визначення ступеня впливу кожного фактора, що викликало ті чи інші відхилення, на збільшення (зниження) прибутку;
- визначення фактичної ефективності виконаних організаційних і технічних заходів;
- виявлення невикористаних можливостей, скорочення чисельності працівників і витрат праці;
- оцінка стану продуктивності праці в цілому по підприємству і по його підрозділах;
- розробка організаційно-технічних заходів щодо використання виявлених резервів і визначення їхньої економічної ефективності;
- вибір оптимального завдання із зростання продуктивності праці на плановий період.

При проведенні аналізу ставиться задача визначити ступінь виконання плану зі зростання продуктивності праці, динаміки цього показника, якою мірою продуктивність праці забезпечує приріст обсягу виробництва, які фактори сприяли перевиконанню чи недовиконанню плану зі зростання продуктивності праці. Інформаційною базою для аналізу служать дані річного і періодичного звітів по праці (статистична звітність, бухгалтерська звітність, дані відділу кадрів, акти ревізій і перевірок).

Аналіз використання робочого часу

Розрізняють календарний, номінальний та ефективний фонди робочого часу.

Календарний фонд робочого часу дорівнює плановій кількості календарних днів планового періоду.

Номінальний фонд робочого часу дорівнює кількості робочих днів, яка максимально може бути відпрацьована протягом планового періоду. Визначається відніманням від календарного фонду неробочих днів.

Ефективний фонд робочого часу складається з середньої кількості робочих днів, які корисно використовуються протягом планового періоду. Через неявку деяких працівників цей фонд зазвичай менший за номінальний.

Баланс робочого часу одного працівника встановлює середню кількість годин, яку працівник повинен відпрацювати протягом планового періоду. Вона визначається множенням середньої кількості явочних днів працівника протягом планового періоду на середню тривалість робочого дня одного працівника.

Для аналізу і характеристики рівня використання робочого часу використовують такі показники:

1. Рівень використання річного фонду робочого часу (відношення фактично відпрацьованого часу до номінального фонду робочого часу);
2. Рівень використання робочого дня (відношення середньої фактичної тривалості робочого дня до встановленої законом).

При аналізі використання робочого часу виявляють причини відхилень фактичних даних від даних планового і базисного (попереднього) року, вивчають динаміку втрат робочого часу. Вихідною інформацією для аналізу служать зведення статистичної звітності про відпрацьований і невідпрацьований час, планового і звітного балансів робочого часу одного робітника. Для більш глибокого вивчення використовують матеріали фотографії робочого дня.

Аналіз заробітної плати

Метою аналізу заробітної плати на підприємствах є з'ясування ступеня економічної доцільності її витрати, щоб не допустити зниження темпів розширеного відтворення, порушення пропорцій між грошовим обігом, товарними фондами і платоспроможним попитом тощо. Засобом управління заробітною платою є нормативний метод, що передбачає встановлення її граничного розміру на одиницю продукції в грошовому вимірі. Цим досягається установа твердої залежності між збільшенням випуску продукції і сумою засобів, сформованих на оплату праці.

Аналіз використання фонду заробітної плати звичайно починають з визначення економії чи перевитрати фонду заробітної плати по промислово-виробничому персоналу і категоріях працюючих. На другому етапі аналізу визначають витрати фонду заробітної плати за категоріями працюючих, а також вивчають фактори, за рахунок яких отримані його економія чи перевитрата. Такими факторами є чисельність працівників і зміна їхньої середньої заробітної плати.

Важливим етапом аналізу трудових показників є аналіз середньої заробітної плати та дослідження наскільки зростання продуктивності праці випереджає підвищення середньої заробітної плати чи відстає від неї.

Практична частина

Задача 1

Визначити годинний фонд заробітної плати і необхідну кількість робітників за на основі даних:

Вид робіт	Розряд робіт	Норма часу на виготовлення одного виробу, хв
Токарні	II	25
Свердлильні	VI	15
Шліфувальні	III	40

Річна виробнича програма підприємства — 150 тис виробів. Реальний фонд робочого часу одного робітника за рік — 1740 год.

Задача 2

На наступний рік передбачається наступний план випуску продукції:

Вироби	Кількість, шт.	Затрати на один виріб, нормо-годин	Виконання норми за планом
А	3570	80	115
Б	7300	838	113
В	2000	185	130
Г	375	215	110

Визначити: необхідну чисельність основних робітників при річному фонді робочого часу 1740; чисельність усіх виробничих робітників, якщо основні робітники становлять 75% загальної чисельності робітників; чисельність всього ПВП, якщо число професіоналів, фахівців і службовців становить 23% загальної кількості робітників.

Задача 3

Розрахувати зростання продуктивності праці з усієї сукупності факторів на основі даних:

Показник	Значення
Годинний виробіток одного робітника в плановому періоді, грн.	14,9
Годинний виробіток одного робітника в базовому періоді, грн.	14,5
Питома вага основних робітників виробництва у чисельності ПВП в плановому періоді, %	73
Питома вага основних робітників виробництва у чисельності ПВП в базовому періоді, %	72,8
Втрати робочого часу робітників у базовому періоді, %	7
Втрати робочого часу у плановому періоді, %	5
Зменшення бюджету робочого часу одного робітника, днів	1
Кількість робочих днів, відпрацьованих одним робітником у плановому періоді	230

Задача 4

Середньо облікова чисельність працівників підприємства за рік становить 1750 чол. Протягом року прийнято на роботу 38 чоловік, звільнено за власним бажанням 27 чол., за порушення трудової дисципліни 3 чол., пішли на пенсію 12 чоловік, вступили до навчальних закладів і покликано в збройні сили 15 чоловік, переведено на інші посади в інші підрозділи підприємства 22 чоловіки.

Визначити коефіцієнт прийняття кадрів, коефіцієнт необхідного обороту, коефіцієнт надлишкового обороту (плинності кадрів), коефіцієнт вибуття кадрів.

Задача 5

Визначити значимість в абсолютному виразі і за питомою вагою кожного чинника, що зумовив зростання продуктивності праці на основі слідуєчих показників:

Показники	Базисний період	Звітний період
Годинний виробіток, грн.	7	7,25
Кількість годин роботи за зміну	7,9	8,05
Кількість явочних днів за рік	230	228
Питома вага робітників в загальній чисельності персоналу, %	78	81

Тестові завдання

1. Чисельність працівників спискового складу на визначену дату з урахуванням прийнятих і вибулих за цей день працівників:

- a) явочна чисельність
- b) фонд ресурсів для праці
- c) спискова чисельність
- d) середньоспискова чисельність

2. Який показник визначається множенням середньоспискової чисельності працюючих на середню тривалість робочого періоду?

- a) спискова чисельність
- b) явочна чисельність
- c) фонд ресурсів для праці
- d) середньоспискова чисельність

3. На які основні групи поділяється ПВП?

- a) керівники, спеціалісти та технічні виконавці
- b) робітники і службовці
- c) основні і допоміжні робітники
- d) основні робітники та непромисловий персонал

4. Кількість робочих днів, яка максимально може бути відпрацьована протягом планового періоду:

- a) календарний фонд робочого часу
- b) номінальний фонд робочого часу
- c) ефективний фонд робочого часу
- d) немає вірної відповіді

5. Показник, що визначається відношенням кількості працівників, звільнених за визначений період із причин виробничого або загальнодержавного характеру до середньоспискової чисельності працівників за той же період:

- a) коефіцієнт плинності кадрів

- b) коефіцієнт необхідного обороту
- c) коефіцієнт надлишкового обороту
- d) коефіцієнт вибуття кадрів

Основні терміни і поняття: спискова чисельність, явочна чисельність, середньоспискова чисельність, фонд ресурсів для праці, промислово-виробничий персонал, непромисловий персонал., робітники, службовці, основні і допоміжні робітники, планування праці, планова чисельність працівників, планування продуктивності праці, планування заробітної плати, аналіз чисельності, структури та руху кадрів, оборот робочої сили, коефіцієнт необхідного обороту, коефіцієнт надлишкового обороту, коефіцієнт плинності кадрів, коефіцієнт вибуття кадрів, коефіцієнт прийняття кадрів, аналіз продуктивності праці, аналіз використання робочого часу, календарний фонд робочого часу, номінальний фонд робочого часу, ефективний фонд робочого часу, баланс робочого часу одного працівника, аналіз заробітної плати.

Питання для самоконтролю:

1. З чого складається система трудових показників на підприємстві?
2. Розкрийте сутність показників чисельності та структури кадрів.
3. Що є основою для розрахунку плану по праці? Назвіть показники, що входять до плану по праці.
4. Які існують методи планування чисельності працюючих?
5. Сутність та методи планування зростання продуктивності праці.
6. Розкрийте суть планування фонду заробітної плати за категоріями працюючих.
7. Основні задачі аналізу чисельності та складу працівників.
8. За допомогою яких показників можна проаналізувати рух кадрів на підприємстві?
8. Основні задачі аналізу продуктивності праці.
9. За допомогою яких показників можна проаналізувати ефективність використання робочого часу на підприємстві?
10. Яка мета проведення аналізу заробітної праці на підприємстві?

ТЕМА13

Моніторинг соціально-трудової сфери

- 13.1. Сутність моніторингу соціально-трудових відносин.
- 13.2. Сутність, цілі і задачі соціологічних досліджень у сфері праці.
- 13.3. Методи збирання інформації в дослідженні соціально-трудової сфери.

Теоретична частина

13.1. Сутність моніторингу соціально-трудових відносин

Моніторинг – це система послідовного збору даних про явище, процеси, які описуються за допомогою певних показників із метою оперативної діагностики стану об'єкта, його дослідження й оцінювання в динаміці.

Моніторинг соціально-трудової сфери – комплексна державна система неперервного спостереження за фактичним станом справ у соціально-трудої сфері.

Моніторинг в Україні проводиться Міністерством праці та соціальної політики України, Державним комітетом статистики України спільно з Міністерством економіки та іншими державними органами виконавчої влади.

Об'єктами моніторингу виступають підприємства, організації, установи різних форм власності й галузей економіки, окремі соціально-демографічні та професійні групи населення, а також макроекономічні показники, що характеризують розвиток галузей економіки України.

Поведення моніторингу в соціально-трудої сфері передбачає отримання та обробку інформації за такими *напрямами*:

- соціально-демографічні і міграційні процеси;
- ринок робочої сили, зайнятість та безробіття;
- соціально-трудої процеси на підприємствах, в установах та організаціях;
- умови та охорона праці;
- доходи та рівень життя населення.

Інформаційною базою моніторингу соціально-трудоїх відносин виступають:

- матеріали державної та галузевої статистичної звітності;
- дані базових підприємств;
- дані вибіркової обстежень груп населення;
- дані соціологічних опитувань;
- результати досліджень науково-дослідних організацій.

13.2. Сутність, функції і задачі соціологічних досліджень у сфері праці

Соціологія (від лат. – суспільство і грецьк. – слово, навчання) – наука про суспільство, що розглядає його як систему соціальних спільностей, груп, що встановлює закономірності їхнього розвитку, процесів і відносин, що відбуваються усередині них, структуру і механізм соціально-трудоїх відносин, а також соціальні процеси у сфері праці.

Соціологічне дослідження – це аналіз соціальних явищ і процесів за допомогою спеціальних методів, що дозволяє систематизувати факти про процеси, відносини, взаємозв'язки, залежності і робити обґрунтовані висновки та рекомендації.

Функції соціологічних досліджень такі:

- інформаційно-дослідницька – спрямована на створення постійно обновлюваної бази, соціальної інформації, що постійно доповнюється;
- організаційно-впроваджувальна – полягає в розробці за результатами аналізу методичних рекомендацій, інструкцій, заходів, наданні інформації зацікавленим особам;
- пропагандистська – поширення основ соціологічних знань, особливо серед керівного складу організації.
- методична – розробка нових, вивчення і використання наявних прогресивних методів ведення соціологічних досліджень.

Задачі, які розв'язуються в ході *соціологічних досліджень*, складні і різноманітні. Багато в чому вони визначаються специфікою, змістом і умовами діяльності.

Можна виділити ряд найбільш загальних задач:

1. Вивчення соціальних процесів, що впливають на ефективність управління організацією (розмежування управлінських функцій, раціональність ієрархічної системи, стиль і методи керівництва, ступінь участі рядових виконавців у прийнятті рішень, визначення меж компетенції і відповідальності і т. ін.).

2. Підвищення рівня стабільності трудового колективу, формування єдиної трудової моралі.

3. Розвиток системи адаптації нових працівників на підприємстві, а також працівників до інновацій.

4. Підвищення трудової активності працівників.

5. Вивчення змісту, умов праці і розробка заходів для їхнього удосконалювання.

6. Виявлення факторів, що сприяють підвищенню задоволеності працею.

7. Розробка рекомендацій і планування трудової кар'єри.

8. Підвищення якості трудового життя, у тому числі за рахунок кращого задоволення потреб працівників, розвитку соціально-побутової сфери в організації.

9. Розробка соціальних програм, програм соціальної підтримки працівників, планів соціального розвитку організації.

13.3. Методи збирання інформації в дослідженні соціально-трудової сфери

У дослідженні соціально-трудової сфери використовують такі основні методи збирання інформації:

1. Анкетне опитування – це систематизоване збирання інформації в респондентів за допомогою анкет.

2. Інтерв'ю – метод одержання інформації через бесіду інтерв'юєра з респондентом на певну тему.

3. Спостереження – це цілеспрямована і систематична фіксація різних процесів і явищ соціально-трудової сфери.

4. Метод аналізу документів передбачає вивчення різноманітних документів.

5. Соціометричне опитування – це опитування з метою виявлення психологічного клімату в колективі, а на цій основі – одержання кількісної оцінки між особистісних відносин у ньому. Основним інструментом проведення соціометричного опитування є соціометрична карта, яка містить певний перелік питань і яку заповнює кожний член колективу. На основі цих карт складається соціометрична матриця.

6. Метод тестування – це певний перелік питань із можливими варіантами відповідей. Застосовується для виявлення в особи наявності і ступеня виразності певних рис особистості, здібностей і вмінь, психічних станів.

7. Метод експерименту – штучне створення експериментальної ситуації, наслідки якої можуть позначатися на матеріальному, фізичному чи

психологічному стані членів колективу, де проводиться експеримент. Цей метод найбільш складний і відповідальний.

Практична частина

Основні терміни і поняття: моніторинг соціально-трудової сфери, інформаційна база моніторингу соціально-трудових відносин, соціологія, соціологічне дослідження, функції соціологічних досліджень, методи збирання інформації: анкетне опитування, інтерв'ю, спостереження, метод аналізу документів, метод тестування, метод експерименту.

Питання для самоконтролю:

1. Розкрийте сутність соціологічних досліджень у сфері праці.
2. Охарактеризуйте соціальні процеси у сфері праці.
3. Що слугує інформаційною базою моніторингу соціально-трудових відносин?
4. Що вивчає наука соціологія?
5. Перерахуйте задачі, які розв'язуються в ході соціологічних досліджень.
6. Назвіть функції соціологічних досліджень.
7. Охарактеризуйте методи збирання інформації в дослідженні соціально-трудової сфери.

ТЕМА 14

Міжнародна організація праці та її вплив на розвиток соціально-трудових відносин

- 14.1. Створення Міжнародної організації праці.
- 14.2. Структура МОП.
- 14.3. Напрями роботи Міжнародної організації праці.

Теоретична частина

14.1. Створення Міжнародної організації праці

Події, що відбувалися на початку ХХ ст., потребували появи міжнародної організації, яка захищала б права трудящих. Такою організацією стала Міжнародна організація праці (МОП), головною метою якої стало розроблення і прийняття міжнародних трудових норм. Створення МОП задекларовано Паризькою мирною конференцією 11 квітня 1919р.

Міжнародна організація праці створена на підставі статутного принципу, відповідно до якого загальний і міцний мир може бути встановлений тільки на основі соціальної справедливості.

МОП виробила такі критерії індустріального суспільства, як восьмигодинний робочий день, захист материнства, боротьба з безробіттям, законодавство, що забороняє використання дитячої праці, обмеження праці жінок у нічний час, і цілий ряд заходів, що сприяють безпеці на робочих місцях і нормальним трудовим відносинам.

Основними задачами МОП є:

- розробка міжнародної політики і програм, спрямованих на вирішення соціально-трудова проблем;
- створення і прийняття міжнародних трудових норм у вигляді Конвенцій і Рекомендацій з метою здійснення даної політики;
- допомога країнам-учасникам у вирішенні соціально-трудова проблем, так зване, технічне співробітництво;
- захист прав людини (права на працю, на об'єднання, захист від примусової праці, від дискримінації і т. д.);
- боротьба з бідністю за поліпшення життєвого рівня трудящих, розвиток соціального забезпечення;
- розробка програм поліпшення умов праці і виробничого середовища, техніки безпеки і гігієни праці, охорона і відновлення навколишнього середовища;
- сприяння організаціям трудящих і підприємців у їхній роботі разом з урядами з регулювання соціально-трудова відносин;
- розробка заходів для захисту найбільш вразливих груп трудящих: жінок, молоді, інвалідів, людей похилого віку, трудящих-мігрантів.

МОП діє за принципом трипартизму. При цьому під тристороннім представництвом розуміється будь-яка система трудових відносин, коли уряди, підприємці і трудящі виступають як незалежні сторони, кожна з яких виконує свої особливі функції. Це є не щось інше, як застосування до соціальних відносин принципів політичної демократії: свободи, плюралізму, участі зацікавлених сторін у прийнятті рішень, що їх стосуються.

14.2. Структура МОП

МОП має досить складну і розгалужену структуру (рис. 14.1).

Вищим органом МОП є *Міжнародна конференція праці* (МКП). Її робота визначається спеціальним Регламентом. Міжнародна конференція праці збирається щорічно звичайно на початку червня в Женеві. Кожна держава представлена на Конференції чотирма делегатами з правом вирішального голосу: двома від уряду і по одному від трудящих і підприємців. Крім того, до складу делегацій багатьох країн входять радники, і склад великих делегацій досягає 40—50 осіб, а всього на сесії Конференції беруть участь 1500—2000 представників країн — членів МОП. На кожній Конференції як почесні гості виступають один чи два глави держав чи урядів. Міжнародні організації, як урядові, так і неурядові, беруть участь у Конференції як спостерігачі.

Усі делегати мають рівні права і голосують згідно зі своїми переконаннями. При цьому делегати від трудящих і підприємців голосують незалежно від представників своїх урядів і один від одного.

МКП визначає в цілому напрямок роботи МОП, обговорює проблеми соціального стану у світі праці, розробляє і затверджує міжнародні норми праці у вигляді конвенцій і рекомендацій, приймає резолюції з окремих питань діяльності Організації. Засоби Організації формуються в основному за рахунок членських внесків держав-членів.

Один раз у три роки на Генеральній конференції проводяться вибори нової Адміністративної ради. Ряд комітетів, створених на Конференції, є постійними.

На кожній конференції працюють один чи кілька комітетів, що розробляють нові конвенції і рекомендації.

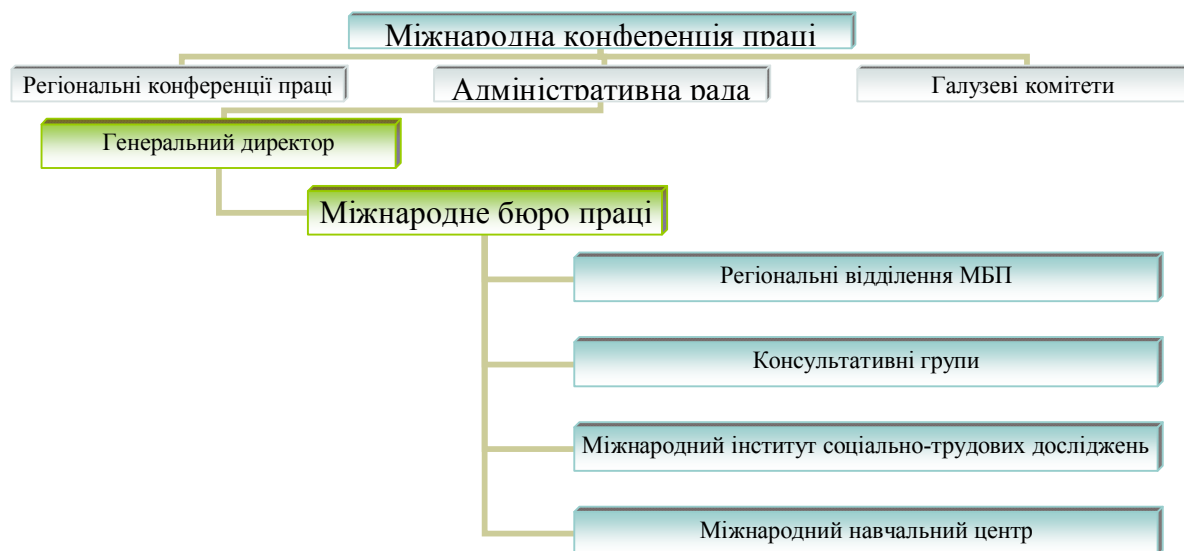


Рис. 14.1 Структура МОП

Адміністративна рада є виконавчим органом МОП. Вона управляє роботою МОП у період між конференціями, проводить у життя її рішення, завчасно визначає порядок денний Конференції й інших нарад, координує діяльність Міжнародного бюро праці (МБП), а також різних комітетів, створених при Адміністративній раді. Адміністративна рада назначає Генерального директора МБП (раз на п'ять років) і контролює його роботу, розглядає проект бюджету, представлений МБП, а також фінансові кошториси, що потім виносяться на схвалення сесії Конференції.

Адміністративна рада збирається три рази в рік і на кожній її сесії обговорюється по двадцять і більше питань. Члени Адміністративної ради від урядів висловлюються в ній тільки від імені своїх країн. Члени ж ради від трудящих і підприємців попередньо обговорюють питання порядку денного на засіданні своїх груп і на Адміністративній раді виступають уже з колективною думкою.

Член МОП має право подати в МБП скаргу на іншу країну, що входить в Організацію, яка на її думку, не забезпечує належним чином дотримання якої-небудь концепції, що вони обидві ратифікували. Адміністративна рада створює при цьому Комісію для розгляду скарг і протестів чи доповіді по ній.

Міжнародне бюро праці (МБП). МБП, штаб-квартира якого знаходиться в Женеві, є постійним секретаріатом МОП, її адміністративним і виконавчим органом, дослідницьким і інформаційним центром.

МБП виконує роль світового дослідницького і соціально-інформаційного центру із соціально-трудомих проблем. Воно здійснює збір і поширення інформації з усіх питань, стосовно міжнародного регулювання умов праці і становища трудящих. Бюро вивчає питання, які передбачається подати на розгляд Конференції, у тому числі з метою прийняття міжнародних конвенцій і рекомендацій, а також проводить різні спеціальні обстеження, передбачені дворічними програмами. За дорученням Адміністративної ради бюро готує документацію з питань порядку денного Конференції й Адміністративної ради, допомагає урядам на їхнє прохання і в міру своїх можливостей у виробленні проектів національних законодавчих актів; спостерігає за дотриманням прийнятих і ратифікованих конвенцій; видає різного типу книги із соціально-трудомих питань, що становлять міжнародний інтерес.

Бюро займається також набором експертів, що направляються головним чином у країни, що розвиваються, для здійснення проектів допомоги їм МОП. МБП має два інститути — Міжнародний інститут з дослідження трудомих питань у Женеві і Міжнародний центр з підвищення професійної і технічної кваліфікації в Турині, а також велику добре організовану бібліотеку.

Міжнародна організація праці налічує більше 180 країн-членів.

14.3. Напрями роботи Міжнародної організації праці

Міжнародна організація праці має величезний досвід у регулюванні соціально-трудомих відносин на основі різних методів, що забезпечило їй міжнародний авторитет і визнання.

Основними напрямками роботи МОП є:

1. *Розробка конвенцій і рекомендацій та контроль за їхнім застосуванням.*

У процесі здійснення своєї діяльності з регулювання соціально-трудомих відносин МОП розробляє міжнародні трудові норми, спрямовані на поліпшення умов праці і життя трудящих, підвищення можливостей зайнятості і підтримку основних прав людини, удосконалення загальної і професійної освіти.

Міжнародні трудові норми охоплюють такі сфери:

- основні права людини в сфері праці (свобода асоціації, ліквідація примусової праці, рівність можливостей і звертання);
- сприяння зайнятості;
- поліпшення умов праці і виробничого середовища;
- інспекція праці і трудомих відносин;
- соціальне забезпечення трудящих;
- особливості праці в окремих галузях, праця деяких категорій трудящих.

Визначаються міжнародні трудові норми конвенціями і рекомендаціями МОП.

Конвенції і рекомендації як два види міжнародно-правових актів МОП розрізняються за своєю юридичною природою. *Конвенції* — це міжнародно-правові договори, які закріплюють для держав-членів зобов'язання юридичного характеру, що ратифікували їх. *Рекомендації* ж призначені

лише для створення орієнтирів при виробленні державами-членами МОП своєї політики в тій чи іншій сфері трудових відносин, при розробці національного законодавства і практичних заходів.

Конвенції і рекомендації розглядаються МОП як мінімальні стандарти для держав-членів і не повинні використовуватися ними для погіршення становища трудящих і підприємців.

Прийняті раніше конвенції і рекомендації можуть бути піддані перегляду – повному чи частковому.

Прийняті Міжнародною конференцією праці конвенції і рекомендації повинні бути представлені на розгляд компетентних національних органів держав-членів упродовж дванадцяти місяців від дня закриття сесій, у ході яких вони були прийняті, з метою прийняття цими органами заходів законодавчого чи іншого характеру. Компетентними вважаються, звичайно, парламенти чи інші законодавчі органи держав. Вони приймають рішення про ратифікацію конвенцій, а також про те, які зміни для реалізації положень ратифікованих конвенцій необхідно внести до національного законодавства. В усіх випадках уряд держави-члена МОП направляє в МБП доповідь про те, які заходи намічені після розгляду міжнародно-правових актів компетентними органами.

Ратифікація конвенцій є найважливішим міжнародно-правовим актом, за допомогою якого держава-член МОП приймає на себе міжнародні зобов'язання, що випливають з них.

Нова конвенція набирає сили для конкретної держави, що ратифікувала її, через 12 місяців від дня реєстрації ратифікаційної грамоти Генеральним директором МОП. З моменту вступу конвенції в силу дана держава зобов'язана прийняти всі необхідні заходи, чи то законодавчі акти (закони або підзаконні акти) чи практичні заходи, для того щоб гарантувати її застосування.

Система контролю за застосуванням конвенцій і рекомендацій МОП заснована на Статуті цієї Організації. Вона містить у собі, по-перше, регулярний контроль, заснований на доповідях урядів держав-членів, і по-друге, ряд спеціальних контрольних процедур, заснованих на розгляді представлень і скарг. Відповідно до Статуту МОП, держави-члени повинні представляти щорічні доповіді про прийняті ними заходи щодо застосування ратифікованих конвенцій. На практиці, відповідно до нині діючої системи представлення доповідей, затвердженої Адміністративною радою, доповіді з найбільш важливих конвенцій, стосовно основних прав людини у сфері праці, представляються один раз на два роки, а по інших конвенціях – один раз на чотири роки.

2. Міжнародне технічне співробітництво.

Для міжнародного технічного співробітництва був створений інститут експертів. Експерти набираються з різних країн світу і працюють в інших, головним чином, що розвиваються, країнах за проектами МОП.

Останнім часом діяльність експертів дедалі більше стає складовою національних планів розвитку. До компетенції експертів входить формування концепцій за такими основними проблемами:

- сприяння повній зайнятості;
- розвиток людських ресурсів;
- підвищення рівня життя;
- удосконалення трудового законодавства;
- надання допомоги в розвитку трипартизму;
- поліпшення соціально-трудових відносин;
- професійно-технічна освіта;
- впровадження сучасних методів управління;
- поліпшення умов праці і т. п.

Окрім роботи експертів і радників технічна допомога містить у собі постачання необхідного устаткування, надання стипендій для підготовки національних кадрів як на місцях, так і шляхом їхнього відрядження в інші країни, організацію різних семінарів, в основному для представників країн, що розвиваються.

Масштаби технічної допомоги МОП значною мірою обумовлені можливостями її фінансування. Засоби регулярного бюджету МОП, виділені на технічну допомогу, порівняно невеликі. Заходи щодо міжнародного технічного співробітництва певною мірою фінансуються ПРООН (Програмою розвитку Організації Об'єднаних Націй).

3. Дослідницька і видавнича діяльність МОП.

Нормотворча діяльність і технічне співробітництво ґрунтуються на систематичних дослідженнях. Вони ведуться безпосередньо основними департаментами МБП, Міжнародним інститутом соціально-трудових досліджень МОП у Женеві (МІСТД), а з питань освіти — Туринським центром.

МОП планомірно здійснює свої дослідницькі програми, проводить збір, узагальнення й аналіз даних з соціально-трудових питань усіх країн світу.

У Міжнародному інституті соціально-трудових досліджень збираються для спільної роботи фахівці з різних країн і різних наукових установ, представники урядів, профспілок, експерти підприємницьких кіл. Інститут здійснює зв'язки, співробітництво й обмін дослідженнями і розробками з багатьма національними науково-дослідними установами в системі праці.

МОП є важливим міжнародним видавничим центром, що випускає щороку велику кількість літератури кількома мовами.

Серед публікацій МОП – доповіді, підготовлені для щорічних сесій Міжнародної конференції праці (видаються на всіх робочих мовах, включаючи й російську), і доповіді для різних інших спеціалізованих нарад і конференцій. На трьох мовах (англійській, французькій та іспанській) видається щомісячний журнал „Міжнародний огляд праці”, в якому публікуються статті з соціально-трудових питань, що становлять загальний інтерес. Періодичним виданням є „Офіційний бюлетень МОП”, що публікує тексти документів МОП. Інформаційний журнал „Трудовий світ” виходить п'ять разів у рік на п'ятьох мовах, розповсюджується безкоштовно. Російською мовою журнал видається в Москві. Велику цінність для

дослідників і працівників у системі праці представляє робота МОП зі збору, узагальнення і публікації даних з широкого кола питань праці, що надходять від країн-членів. Ці дані публікуються в „Щорічнику статистики праці” і „Бюлетені статистики праці”.

Крім документів і періодичних видань публікуються міжнародні огляди – дослідження з різних питань, підготовлені департаментами МОП, монографії, посібники з техніки безпеки і гігієни праці, з курсів робітничої освіти, підручники з управління персоналом, довідники і т. п. З цих видань слід зазначити чотиритомну „Енциклопедію з техніки безпеки і гігієни праці”.

У 1981 р. почала виходити серія капітальних досліджень „Праця у світі”, у яких розглядаються найважливіші питання праці в різних регіонах і країнах світу.

Уся видана література з питань праці зібрана й оброблена бібліотекою МОП, доступ до якої забезпечується комп'ютерною системою інформації.

Практична частина

Тестові завдання:

1. Вищим органом МОП є:
 - a) МКП
 - b) МБП
 - c) Адміністративна рада
 - d) Регіональна конференція праці

2. Кожна держава представлена на Конференції делегатами в кількості не менше:
 - a) двох чоловік
 - b) трьох чоловік
 - c) чотирьох чоловік
 - d) десяти чоловік

3. Міжнародна конференція праці збирається:
 - a) щоквартально
 - b) щорічно
 - c) раз на три роки
 - d) щомісячно

4. Постійним секретаріатом МОП є:
 - a) Адміністративна рада
 - b) Міжнародне бюро праці
 - c) Міжнародна конференція праці
 - d) галузевий комітет

5. Вибори нової Адміністративної ради проводяться:

- a) щоквартально
- b) щорічно
- c) раз на три роки
- d) раз на п'ять років

6. Адміністративна рада збирається:

- a) три рази в рік
- b) щорічно
- c) раз на три роки
- d) щомісячно

7. Міжнародно-правові договори, які після ратифікації державами членами МОП юридично обов'язкові для них:

- a) рекомендації
- b) конвенції
- c) положення
- d) декларації

Основні терміни і поняття: Міжнародна організація праці, структура МОП, Міжнародна конференція праці, Адміністративна рада, Міжнародне бюро праці, міжнародне технічне співробітництво, рекомендації МОП, конвенції МОП, ратифікація, дослідницька і видавнича діяльність МОП.

Питання для самоконтролю:

1. З якою метою було створено МОП?
2. Перерахуйте основні задачі МОП.
3. Охарактеризуйте структуру МОП.
4. Що таке Міжнародна конференція праці?
5. Чим займається Міжнародне бюро праці?
6. Розкрийте юридичний аспект конвенцій і рекомендацій МОП.
7. Розкрийте суть контролю за застосуванням міжнародних трудових норм.
8. Охарактеризуйте діяльність Міжнародного технічного співробітництва.
9. Дослідницька і видавнича діяльність МОП.

ПЕРЕЛІК ВИКОРИСТАНОЇ ТА РЕКОМЕНДОВАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

Основний:

1. Акіліна О.В. Економіка праці та соціально-трудові відносини: навч. посіб. / О.В.Акіліна, Л.М.Ільч. – К.: Алерта, 2010. – 734 с.
2. Богиня Д.Л. Основи економіки праці: навч. посіб. / Д.П. Богиня, О.А. Грішнова. – [3-тє вид., стереот.]. – К.: „Знання-Прес”, 2002. – 313 с. –(Вища освіта XXI).
3. Грішнова О.А. Економіка праці та соціально-трудові відносини: підручник / О.А. Грішнова. – К.: Знання, 2006. – 559 с.
4. Економіка праці та соціально-трудові відносини: навч. посіб. [для студ. вищ. навч. закл] / А.В. Мерзляк, Є.П. Михайлов, М.Х. Корецький, Г.О. Михайлова; під ред. Є.П. Михайлова. – [2-ге вид., перероб. та доповн.] – К.: Центр навчальної літератури, 2005. – 240 с.
5. Єсінова Н.І. Економіка праці та соціально-трудові відносини: навч. посіб. – / Н.І. Єсінова. – К.:Кондор, 2006. – 432 с.
6. Завіновська Г.Т. Економіка праці: навч. посіб. [для студ. вищ. навч. закл.] / Г.Т. Завіновська – К.: КНЕУ, 2000. – 200 с.
7. Матюха М.М. Економіка праці та соціально-трудові відносини: навч. посіб. [для дистанц. навч.] / М.М. Матюха – К.:Універ-т „Україна”, 2007. – 306 с.
8. Махсма М.Б. Економіка праці та соціально-трудові відносини: навч. посіб. [для студ. вищ. навч. закл.] / М.Б. Махсма. – К.:Атіка, 2005. – 304 с.

Додатковий:

9. Конституція України: прийнята на п'ятій сесії Верховної Ради України 28 червня 1996р. – К.: Преса України, 1997р. – 80 с.
10. Господарський кодекс України: станом на 1 груд. 2005р. – К.: ТОВ „Закон і Бізнес”, 2005. – 194с. –(Закон & Бізнес; № 52 (728)).
11. Кодекс законів про працю України: чинне законодавство зі змінами та допов. на 12 березня 2010р.: (офіц. текст) – К.: ПАЛИВОДА А. В., 2010. – 104 с. – (Кодекси України).
12. Про зайнятість населення: закон України від 01 березня 1991р. № 803-ХІ [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon1.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=803-12>. – (База даних „Законодавство України”).
13. Про колективні договори і угоди”: закон України від 01 липня 1993р. № 3356-ХІІ [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon1.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=3356-12>. – (База даних „Законодавство України”).
14. Про мінімальний споживчий бюджет: Закон України від 03 липня 1991р. № 1284-ХХІ [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon1.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=1284-12>. – (База даних „Законодавство України”).
15. Про межу малозабезпеченості: закон України від 4 жовтня 1994р. № 190/94-ВР [Електронний ресурс]. – Режим доступу:

- <http://zakon1.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi? nreg=190%2 F94-%E2%F0>. – (База даних „Законодавство України”).
16. Про оплату праці: закон України від 24 березня 1995р. № 108/95-ВР [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon1.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi? nreg=108%2 F95-%E2%F0>. – (База даних „Законодавство України”).
17. Про організації роботодавців: закон України від 24 травня 2001р. № 2436-III [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon1.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi? nreg=2436-14>. – (База даних „Законодавство України”).
18. Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів): закон України від 03 березня 1998р. № 137/98-ВР [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon1.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi? nreg=137%2 F98-%E2%F0>. – (База даних „Законодавство України”).
19. Про прожитковий мінімум: закон України від 15 липня 1999р. № 966-XIV [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon1.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi? nreg=966-14>. – (База даних „Законодавство України”).
20. Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності: закон України від 15 вересня 1999р. № 1045-XIV [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon1.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi? nreg=1045-14>. – (База даних „Законодавство України”).
21. Про порядок проведення атестації робочих місць за умовами праці: Постанова КМУ від 01 серпня 1992р. № 442 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon1.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi? nreg=442-92-%EF>. – (База даних „Законодавство України”).
22. Про взаєморозуміння щодо Програми гідної праці на 2008-2011рр.: меморандум між Міністерством праці та соціальної політики України та Міжнародною організацією праці від 9 червня 2007р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.gdo.kiev.ua/files/db.php? st=1847&god=2008>
23. Національний класифікатор України. Класифікатор професій ДК 003:2005: затверджений наказом Держкомспоживстандарту України від 26 грудня 2005 р. № 375 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.vobu.com.ua/ua/info/classproff/1-0.html#prfs1/>.
24. Адамчук В.В. Экономика и социология труда: учебн. / В.В. Адамчук, О.В. Ромашов, М.Е. Сорокина. – М.: ЮНИТИ, 1999. – 407 с.
25. Багрова І.В. Нормування праці: навч. посіб. [для студ. економ. спец.] / І.В. Багрова. – К.: Центр навчальної літератури, 2003. – 212 с.
26. Буряк П.Ю. Економіка праці й соціально-трудова відносини: навч. посіб. [для студ. вищ. навч. закл.] / П.Ю. Буряк, Б.А. Карпінський, М.І. Григор'єва. – К.: Центр навчальної літератури, 2004. – 440 с.
27. Богиня Д.Л. Основи економіки праці: навч. посіб. / Д.П. Богиня, О.А. Грішнова. – [3-тє вид., стереот.]. – К.: „Знання-Прес”, 2002. – 313 с. –(Вища освіта XXI).

28. Владимірова Л.П. Економіка труда. учеб. посіб. / Л.П. Владимірова. – М.: Издательский дом „Дашков и К^о”, 2000. – 220 с.
29. Волохова Н.А. Економіка праці: консп. лекц. / Н.А. Волохова, Н.В. Воїнова, О.Г. Фадєєва. – К.: УДУХТ, 1999. – 64 с.
30. Генкин Б.М. Экономика и социология труда: учебн. / Б.М. Генкин. – М.: Норма-Инфра-М, 2001. – 421 с.
31. Горбунов В.М. Управление социальным развитием трудового коллектива: консп. лекц. / В.М. Горбунов. – К.: МАУП, 1998. – 79 с.
32. Данюк В.М. Нормування праці: навч. посібн. [для студ вищ. навч. закл.] / В.М. Данюк, Г.О. Райковська; за ред. В.М. Данюка. – К.: КНЕУ, 2006 – 268 с.
33. Економічна активність населення України 2007: [Стат. зб.] / відп. за вип. Н.В. Григорович. – К.: Деркомстат України, 2008. – 244 с.
34. Ільїч Л.М. Ефективність відтворення трудового потенціалу України: [Моногр.] / Л.М. Ільїч. – К.: Енергія плюс, 2007. – 212 с.
35. Каліна А.В. Державне регулювання зайнятості: навч. посіб. [для студ. вищ. навч. закл.] / А.В.Каліна. – К.: МАУП, 2006. – 144с.
36. Каліна А.В. Економіка праці: навч. посіб. [для студ. вищ. навч. закл.] / А.В. Кліна. – К.: МАУП, 2004. – 272 с.
37. Каліна А.В. Менеджмент продуктивності: навч. посіб. [для студ. вищ. навч. закл.] / А.В.Каліна, С.П. Калініна, Н.Д. Лук'янченко. – К.: МАУП, 2005. – 232 с.
38. Калина А.В. Организация и оплата труда в условиях рынка (аспект эффективности): учеб. посіб. [для студ. высших учеб. завед.] / А.В. Калина. – [4-е изд., стереотип.]. – К.: МАУП, 2003. – 312 с.
39. Колот А.М. Мотивація, стимулювання й оцінка персоналу: навч. посіб. / А.М. Колот. – К.:КНЕУ, 1997. – 251 с.
40. Колот А.М. Оплата праці на підприємстві: організація та удосконалення / А.М. Колот. – К.:Фірма “Праця”, 1997. – 192 с.
41. Костин Л.А. Международная организация труда: учеб. [для студ. высших учеб. завед.] / Л.А. Костин. – М.: Издательство «Экзамен», 2002. – 416 с.
42. Лібанова Е.М. Ринок праці та соціальний захист / Е. М. Лібанова, О.В. Палій. – К.: В-во: С. Павличко „Основи”, 2004. – 491 с.
43. Набатников В.М. Научная организация и нормирование труда в пищевой промышленности / В.М. Набатников – М., 1985.–320 с.
44. Петюх В.М. Ринок праці: навч. посіб. / В.М. Петюх. – К.: КНЕУ, 1999. – 288 с.
45. Плоткін Я.Д. Економіка праці: навч. посіб. / Я.Д. Плоткін, І.Н. Пашенко, І.М. Комарницький. – Львів, НУ „Львівська політехніка”, Ужгород: Патент, 2001. – 339 с.
46. Политика доходов и заработной платы / [А.Н. Ананьев, Ю.Д. Ананьева, В.Н. Барышев и др.]; по ред. П.В. Савченка, Ю.П. Кокина. – М.: Юристъ, 2000. – 456 с.

47. Ротань В.Г. Науково-практичний коментар законодавства України про працю / В.Г. Ротань, І.В. Зуб, О.Є. Сонін. – [11-е вид., допов. та переробл.]. – К.: Алерта; КНТ; ЦУЛ, 2010. – 584 с.
48. Роцин С.Ю. Экономика труда: экономическая теория труда: учеб. пособ. / С.Ю. Роцин, Т.О. Разумова. – М.: ИНФРА, 2000. – 400 с.
49. Слезингер Г.Э. Труд в условиях рыночной экономики: учебн. пособ. [для изучающих экономику труда] / Г.Э. Слезингер. – М.: ИНФРА-М., Институт труда, 1996. – 336 с.
50. Статистика ринку праці: міжнародні стандарти та національний досвід: навч. пособ. / за ред. Н.С. Власенко, Н.В. Григорович, Н.В. Рубльової. – К.:ТОВ „В-во Консультант”, 2007. – 320 с.
51. Трудовий потенціал, зайнятість і ринок праці (теорія і практика) / М.І. Долішній, С.М. Злупко, Т.С. Злупко, Т.Б. Токарський. – Л., 1997. – 340 с.
52. Шаульська Л.В. Стратегія трудового потенціалу України: [Моногр.] / Л.В. Шаульська. – Донецьк: Ін-т економіки пром-сті НАНУ, 2005. – 502 с.
53. Экономика труда: учеб. для вузов / Т.П. Варна, Ю.П. Кокин, В.М. Маслова [и др.]; под ред. П.Э. Шлендера, Ю.П. Кокина. – [2-е изд., перераб. и доп.]. – М.: Издательство Магистр, 2008. – 686 с.
54. Экономика труда и социально-трудовые отношения: учеб. [для студ. экон. спец. вузов] / [Р.П. Колосова и др.]; под ред. Г.Г. Меликьяна, Р.П. Колосовой. – М.: Изд-во МГУ, 1996. – 624 с.
55. Эренберг Р. Современная экономика труда: теория и государственная политика / Р. Эренберг, Р. Смит. – М.: Изд-во МГУ, 1996. – 800 с.

ГЛОСАРІЙ

Акordна система оплата праці – різновид відрядної форми оплати праці, що полягає у завчасному визначенні працівникові, виробничому підрозділові обсягів, термінів виконання робіт та розмірів їх оплати на підставі норм виробітку та відрядних розцінок.

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

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

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

Безробіття структурне – таке, що виникає внаслідок якісної (професійно-кваліфікаційної) невідповідності структури пропозиції праці структурі попиту на працю. До цього виду належить також безробіття, пов'язане з територіальною відірваністю робочого місця і працівника, що міг би на ньому працювати. Шляхи вирішення проблем структурного безробіття полягають у розвитку системи перепідготовки працівників, у орієнтації професійної підготовки на майбутні потреби ринку праці, у сприянні професійній та територіальній мобільності робочої сили.

Безробіття фрикційне – виникає внаслідок того, що в кожен певний момент частина працівників знаходяться в стані зміни роботи: вони або добровільно міняють роботу на таку, яка більше їм підходить, або вперше обирають роботу, зважуючи це важливе рішення, або підшуковують роботу в зв'язку із закінченням терміну контракту на попередній роботі тощо. Фрикційне безробіття вважається неминучим і певною мірою бажаним, оскільки більшість працівників шукають і знаходять вищеоплачувану і продуктивнішу роботу, що і підвищує їхній добробут, і збільшує користь для суспільства.

Безробіття циклічне або кон'юнктурне – це безробіття, зумовлене кількісною нестачею робочих місць для всіх бажаючих працювати. Воно викликане

зміною економічної кон'юнктури, кризовою фазою економічного циклу, коли сукупний попит на товари і послуги зменшується, виробництво згортається, похідний від сукупного попит на працю різко скорочується, а пропозиція праці значно зростає в результаті падіння рівня життя населення. Зменшення циклічного безробіття можливе лише при покращанні економічної кон'юнктури.

Баланс робочого часу – система показників, які характеризують рівень використання персоналом підприємства, організації, об'єднання робочого часу відповідно до правил внутрішнього трудового розпорядку за певний календарний період. Це сума всіх виходів і невиходів на роботу незалежно від причин.

Бригадна організація праці – форма організації та стимулювання колективної праці, що ґрунтується на матеріальній зацікавленості та відповідальності всіх членів колективу за кінцеві результати роботи.

Бюджет прожиткового мінімуму – вартісна оцінка натурального набору прожиткового мінімуму, а також всі витрати на податки та інші обов'язкові платежі.

Виріток – це прямий показник рівня продуктивності праці, що визначається кількістю продукції (робіт, послуг), виробленою одним працівником за одиницю робочого часу. На підприємстві виріток може визначатися різними способами залежно від того, якими одиницями вимірюється обсяг продукції (натуральними, умовно-натуральними, вартісними, трудовими).

Відрядна форма оплати праці — це оплата праці працівників, мірою якої є вироблена ним продукція, виконані роботи чи обсяг наданих послуг, а розмір заробітної плати залежить від кількості та якості цієї праці, а також від відрядної розцінки, яка встановлюється згідно з розрядом виконаних робіт.

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

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

Вакантні робочі місця – незадоволений попит на робочу силу з боку підприємців та інших суб'єктів господарювання.

Вартість мінімального споживчого кошика – показник який характеризує мінімальний рівень задоволення фізіологічних та соціальних потреб. Визначає допустимий рівень бідності в суспільстві, що передбачає визначення критеріїв та показників бідності й вироблення конкретних шляхів соціального захисту цих верств населення.

Виробничий процес – це сукупність процесів праці, протягом яких людина впливає на предмет праці за допомогою знаряддя виробництва і виробляє новий продукт, товар (виробництво цукру, пива, ковбас тощо).

Виробничі умови праці – це всі елементи виробничого середовища, що впливають на працівника в процесі праці, на його здоров'я і працездатність, на ставлення до роботи.

Державне регулювання доходів – система заходів і норм законодавчого, виконавчого і контролюючого характеру, що спрямована на створення умов,

які сприяють нормальному відтворенню робочої сили і її розвитку, послабленню соціальної напруженості. Державне регулювання доходів полягає в перерозподілі їх через державний бюджет за допомогою диференційованого оподаткування різних груп одержувачів доходів і соціальних виплат.

Державне регулювання ринку праці – сукупність основних напрямів, форм та методів цілеспрямованого впливу держави на умови продажу й використання робочої сили.

Державні норми і гарантії – це норми оплати праці за роботу в надурочний час; у святкові, неробочі та вихідні дні; у нічний час; за час простою, який мав місце не з вини працівника; за продукцію, що виявилася браком не з вини працівника тощо і гарантії для працівників: оплата щорічних відпусток; при різних формах виробничого навчання, перекваліфікації або навчання інших спеціальностей; при службових відрядженнях тощо.

Дискримінація – це необґрунтоване обмеження прав і можливостей когонебудь. Як тип соціально-трудова відносин дискримінація являє собою довільне обмеження прав суб'єктів цих відносин, що перепиняє доступ їм до рівних можливостей на ринку праці. Виділяють дискримінацію за статтю, національністю, расою, віком і т. п..

Дисципліна праці – це об'єктивно необхідна форма зв'язку між працівниками її основна вимога полягає в тому, щоб люди, які беруть участь у спільних або пов'язаних між собою процесах праці, дотримувалися певного чітко визначеного порядку трудової поведінки. У широкому розумінні дисципліна праці об'єднує трудову, технологічну і виробничу дисципліни і передбачає добросовісне виконання працівниками всіх своїх службових обов'язків.

Додаткова заробітна плата – винагорода за працю понад установлені норми, за трудові успіхи та винахідливість і за особливі умови праці. Вона включає доплати, надбавки, гарантійні і компенсаційні виплати, передбачені чинним законодавством, премії, пов'язані з виконанням виробничих завдань і функцій.

Економічно активне населення – частина населення, яка протягом певного періоду забезпечує пропозицію своєї робочої сили для виробництва товарів і надання послуг. Кількісно економічно активне населення складається з чисельності зайнятих економічною діяльністю і чисельності безробітних.

Економічно неактивне населення – особи, які не можуть бути класифіковані як "зайняті" або "безробітні". До складу цієї категорії належать: учні, студенти, слухачі, курсанти денної форми навчання; особи, що одержують пенсії за віком або на пільгових умовах; особи, що одержують пенсії за інвалідністю; особи, які зайняті в домашньому господарстві, вихованням дітей та доглядом за хворими; особи, які зневірилися знайти роботу, тобто готові приступити до роботи, але припинили її пошуки, оскільки вичерпали всі можливості для її одержання; інші особи, які не мають необхідності або бажання працювати, та ті, що шукають роботу, але не готові приступити до неї найближчим часом.

Ефективний фонд робочого часу складається з середньої кількості робочих днів, які корисно використовуються протягом планового періоду. Через неявку деяких працівників цей фонд зазвичай менший за номінальний.

Єдині тарифні сітки (ЄТС) – це сукупність нормативних матеріалів, що містять тарифні коефіцієнти для всіх категорій персоналу підприємства. Перевага ЄТС полягає в тому, що вони побудовані на єдиній методичній основі, а тому забезпечують єдиний підхід до оцінки відмінностей у праці всіх працівників підприємства.

Зайняті економічною діяльністю – у визначенні МОП це особи у віці 15-70 років, які виконують роботи за винагороду за наймом на умовах повного або неповного робочого часу, працюють індивідуально (самостійно) або у окремих громадян-роботодавців, на власному (сімейному) підприємстві, безоплатно працюючи члени домашнього господарства, зайняті в особистому підсобному сільському господарстві, а також тимчасово відсутні на роботі.

Зайнятість – це сукупність соціально-економічних відносин у суспільстві, які забезпечують можливості прикладання праці в різних сферах господарської діяльності й виконують функції, пов'язані з відтворенням сили на всіх рівнях організації суспільної праці та виробництва. Це одна з найважливіших економічних категорій, оскільки з одного боку, забезпечує виробництво валового національного продукту – основу життєдіяльності людського суспільства, а з іншого – відображає потреби людини в самореалізації через участь у суспільно корисній праці.

Зайнятість населення – це діяльність, пов'язана з задоволенням особистих і суспільних потреб, що не суперечить законодавству і яка приносить дохід у формі заробітної плати, додаткової грошової допомоги, натуральних виплат і т. ін.

Зайнятість повна – в ринковій економіці означає достатність робочих місць для всіх добровільно бажаючих працювати. Повна зайнятість є важливою характеристикою соціального захисту населення у трудовій сфері. Разом з тим вона є основою ефективного використання трудового потенціалу суспільства. Однак сама собою повна зайнятість ще не означає найраціональніше, найдоцільніше використання ресурсів для праці.

Зайнятість раціональна – означає ефективність трудової діяльності в найширшому розумінні цього поняття: суспільну корисність результатів праці; оптимальність суспільного поділу праці; кількісну і якісну відповідність робіт і працівників; економічну доцільність робочих місць, що без шкоди для здоров'я дозволяє працівникам досягти високої продуктивності праці й мати заробіток, який забезпечує нормальне життя.

Закон Оукена – щорічний приріст реального валового національного продукту (ВНП) приблизно на 2,7% утримує кількість безробітних на постійному рівні. Кожні додаткові 2% приросту реального ВНП зменшують кількість безробітних на 1 процентний пункт. Аналогічно скорочення реального ВНП на 2 процентних пункти збільшує кількість безробітних на 1 процентний пункт.

Заробітна плата – це винагорода або заробіток, обчислений, як правило, у грошовому виразі, який за трудовим договором роботодавець сплачує працівникові за роботу, яку виконано або має бути виконано.

Заробітна плата додаткова – це винагорода за працю понад установлені норми, за трудові успіхи та винахідливість і за особливі умови праці. Вона включає доплати, надбавки, гарантійні й компенсаційні виплати, передбачені чинним законодавством; премії, пов'язані з виконанням виробничих завдань і функцій.

Заробітна плата основна – це винагорода за виконану роботу відповідно до встановлених норм праці (норм часу, виробітку, обслуговування, посадових обов'язків). Вона встановлюється у вигляді тарифних ставок (окладів) і відрядних розцінок для робітників та посадових окладів для службовців.

Засоби праці – це знаряддя виробництва, при допомозі яких людина впливає на предмети праці і видозмінює їх. До засобів праці відносяться знаряддя праці і робоче місце.

Зміст праці – сукупність якісно визначених трудових функцій, спрямованих на виробництво споживчих цінностей. Він характеризує конкретні види трудової діяльності в процесі виробництва.

Інвестиції в людський капітал – це витрати на створення або збільшення запасу здоров'я, знань, навичок, здібностей, мотивацій працівника заради підвищення ефективності його використання в трудовій сфері суспільного виробництва і зростання доходів (заробітків) його власника.

Інтенсивність праці – характеризує міру її напруженості та визначається кількістю фізичної та розумової енергії людини, витраченої за одиницю часу. Підвищення інтенсивності праці має свої межі, а саме фізіологічні та психічні можливості людського організму. Нормою інтенсивності праці згідно з положенням МОП є 75 умовних одиниць, що еквівалентне енерговитратам людини, що йде пересіченою місцевістю зі швидкістю 4,8 км на годину. Нормальна інтенсивність праці означає таку витрату життєвої енергії людини протягом робочого часу, яку можна повністю поновити до початку наступного робочого дня при реально доступній для цієї людини якості харчування, медичного обслуговування, використання вільного часу тощо.

Інфраструктура ринку праці – включає державні і недержавні заклади сприяння зайнятості, кадрові служби підприємств і фірм, громадські організації і фонди, нормативно-правове середовище, що забезпечують взаємодію між попитом і пропозицією праці. Основною функцією інфраструктури ринку праці є регулювання відносин між роботодавцями і працівниками з приводу оплати праці, її умов, вирішення соціально-трудових конфліктів.

Індивідуальна фотографія робочого дня – це аналітично-дослідний метод нормування праці, це спостереження та заміри усіх без винятку витрат робочого часу безпосередньо на робочих місцях виробничого процесу протягом зміни.

Календарний фонд робочого часу дорівнює плановій кількості календарних днів планового періоду.

Кваліфікаційний довідник посад керівників, спеціалістів і службовців – нормативний документ, який вміщує загальногалузеві кваліфікаційні характеристики. В них зазначаються посадові обов'язки, вимоги до знань і стажу роботи за спеціальністю, рівня і профілю професійної підготовки керівників, спеціалістів і службовців. Кваліфікаційна характеристика працівника кожної посади в цьому довіднику складається з таких трьох розділів: "Посадові обов'язки", "Повинен знати", "Кваліфікаційні вимоги". Цей довідник призначений для застосування на підприємствах з метою забезпечення раціонального поділу обов'язків, найдоцільнішої розстановки і використання кадрів керівників, спеціалістів і службовців, для визначення їхніх посадових обов'язків, обґрунтування кваліфікаційних вимог при доборі кадрів, створення резерву та професійного навчання кадрів, і для встановлення посадових окладів.

Кваліфікація – це сукупність спеціальних знань і практичних навичок, які визначають ступінь володіння людиною тією чи іншою професією або спеціальністю. Вона відображається у тарифних розрядах і категоріях.

Коллективний договір – правовий акт, що регулює трудові, соціально-економічні і професійні відносини між роботодавцем і працівниками на підприємстві, в установі, організації.

Конфлікт – це зіткнення суб'єктів взаємодії, викликане протилежною спрямованістю цілей і інтересів, позицій і поглядів. Конфліктна ситуація, як тип СТВ – граничний випадок загострення суперечностей у трудових відносинах.

Кон'юнктура ринку праці – це співвідношення попиту і пропозиції на ринку праці. Вона обумовлена багатьма чинниками, серед яких основними є загальний стан економіки; галузева структура народного господарства; рівень науково-технічного розвитку країни; рівень життя населення; загальна міра розвитку ринкових відносин (багатоукладність економіки, розвиненість ринків житла, послуг, цінних паперів тощо); стан соціальної та виробничої інфраструктури та ін. Залежно від співвідношення попиту та пропозиції розрізняють три типи кон'юнктури ринку праці: 1) трудодефіцитна - якщо попит перевищує пропозицію; 2) трудонадлишкова - якщо пропозиція перевищує попит; 3) рівноважна - коли попит відповідає пропозиції.

Коефіцієнт Джині – 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.

Кооперація – це організована виробнича взаємодія між окремими працівниками, колективами бригад, дільниць, цехів, служб у процесі праці для досягнення певного виробничого ефекту. Кооперування праці означає досягнення раціональних пропорцій в затратах праці різних видів і передбачає встановлення раціональних соціально-трудова взаємовідносин між учасниками трудового процесу, узгодження інтересів людей і цілей виробництва.

Людські ресурси – це специфічний і найважливіший з усіх видів економічних ресурсів. Як фактор економічного розвитку, ЛР – це працівники, що мають певні професійні навички та знання і можуть використовувати їх у трудовому процесі.

Людський капітал – це сформований або розвинений в результаті інвестицій і накопичений людьми (людиною) певний запас здоров'я, знань, навичок, здібностей, мотивацій, який цілеспрямовано використовується в тій чи іншій сфері суспільного виробництва, сприяє зростанню продуктивності праці й завдяки цьому впливає на зростання доходів (заробітків) його власника.

Міжнародна організація праці (МОП) – спеціалізована установа (нині працює при Організації Об'єднаних Націй), утворена в 1919 р, що проголосила своєю метою вивчення і покращення умов праці та життя трудящих шляхом вироблення конвенцій і рекомендацій з питань трудового законодавства. Місце перебування – Женева.

Міжнародна конференція праці (МКП) – вищий орган МОП. Її робота визначається спеціальним Регламентом. МКП збирається щорічно звичайно на початку червня в Женеві. Кожна держава представлена на Конференції чотирма делегатами з правом вирішального голосу: двома від уряду і по одному від трудящих і підприємців.

Міжнародне бюро праці (МБП) є постійним секретаріатом МОП, її адміністративним і виконавчим органом, дослідницьким і інформаційним центром.

Мінімальна заробітна плата – це законодавчо встановлений розмір заробітної плати за просту, некваліфіковану працю, нижче якого не може провадитися оплата за виконану працівником місячну, годинну норму праці (обсяг робіт). До мінімальної заробітної плати не включаються доплати, надбавки, заохочувальні та компенсаційні виплати. Мінімальна заробітна плата є державною соціальною гарантією, обов'язковою на всій території України для підприємств усіх форм власності і господарювання.

Мінімальний споживчий бюджет (МСБ) — це законодавчо встановлена в державі середньодушова місячна вартість набору продуктів харчування, непродовольчих товарів, оплати необхідних послуг, ліків, предметів побуту, в тому числі й довготривалого користування, задоволення в установлених межах культурних потреб, розрахованих на підставі науково обґрунтованих норм і нормативів з урахуванням національних особливостей

Населення – це сукупність людей, що природно та історично склалася, постійно відновлюється і проживає на визначеній території.

Номінальна заробітна плата – це сума грошей, яку виплачено за відпрацьований час або за виконану працю у відповідності з її кількістю і якістю.

Номінальний фонд робочого часу дорівнює кількості робочих днів, яка максимально може бути відпрацьована протягом планового періоду. Визначається відніманням від календарного фонду неробочих днів.

Норма виробітку – це кількість продукції в натуральних показниках, яку необхідно виробити за одиницю часу в конкретних організаційно-технічних умовах.

Норма обслуговування – кількість одиниць устаткування, чисельність робітників, робочих місць або розмір виробничої площі, яку повинен обслуговувати робітник або бригада за визначених організаційно-технічних умов.

Норма управління – це оптимальна кількість робітників або структурних підрозділів, які необхідно закріпити за керівником, менеджером тощо.

Норма часу – це кількість робочою часу, об'єктивно необхідна для виконання конкретної роботи (трудової операції) в певних організаційно-технічних умовах.

Норма чисельності – це розрахована дія конкретних організаційно-технічних умов кількість працівників певного професійно-кваліфікаційного складу, необхідна для якісної виконання одиниці або певною обсягу роботи за визначений період часу.

Нормативні акти – правила внутрішнього трудового розпорядку, положення про преміювання, про винагороду за підсумками роботи за рік, угоди про графіки відпусток і т. д.

Норми праці – засіб забезпечення оптимального співвідношення між мірою праці та мірою її оплати, що відповідає вимогам соціальної справедливості у розподілі фонду споживання. Встановлення точних, рівнонапружених норм праці для кожного робочого місця дає можливість об'єктивно визначити розмір трудового внеску окремих колективів та виконавців у загальний результат діяльності підприємства. Науково обґрунтовані норми є ефективним засобом мотивації праці, спрямованої на активізацію трудової активності працівників.

Нормоване завдання – це розрахований для конкретних умов 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.

Нормування – це обґрунтування за допомогою сукупності наукових методів визначення кількості конкретних ресурсів, потрібних для здійснення економічно ефективного виробництва за досягнутого рівня розвитку продуктивних сил суспільства.

Нормування праці – це основа її організації на підприємстві, це вид діяльності по управлінню підприємством, спрямований на встановлення оптимальних співвідношень між витратами та результатами праці, а також між чисельністю працівників різних груп та кількістю одиниць обладнання. Основними об'єктами нормування праці є робочий час, обсяг роботи, зона обслуговування, витрати енергії працівників.

Основна заробітна плата – винагорода за виконану роботу відповідно до встановлених норм праці. Вона встановлюється у вигляді тарифних ставок (окладів) і відрядних розцінок для робітників та посадових окладів для службовців.

Організація праці – це, по-перше, система виробничих взаємозв'язків працівників із засобами виробництва та один з одним, що утворює певний порядок трудового процесу, який включає: поділ праці та її кооперування, організацію робочих місць та їх обслуговування, впровадження раціональних прийомів та методів праці, науково обґрунтованих норм праці, її мотивацію, планування і облік; і по-друге - систематична діяльність людей по впровадженню нововведень у існуючу організацію праці для приведення її у відповідність із досягнутим рівнем розвитку науки, техніки і технології.

Організація робочих місць – це підпорядкована цілям виробництва система заходів по їх оснащенню засобами і предметами праці, плануванню, розміщенню їх в певному порядку, обслуговуванню і атестації. Конкретний зміст цих заходів визначається характером і спеціалізацією робочого місця, його видом і значенням у виробничому процесі.

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.

Погодинна форма оплати праці — це оплата праці, мірою якої є відпрацьований час, а розмір заробітної плати залежить від тривалості фактично відпрацьованого часу та кваліфікації працівника, яка знаходить своє відображення в його тарифній ставці. При погодинній формі оплати праці заробіток працівника може встановлюватися і згідно з місячним посадовим окладом за фактично відпрацьований час.

Поділ праці – це диференціація видів трудової діяльності між різними групами працівників. Поділ праці на підприємстві полягає у закріпленні за кожним працівником і за кожним підрозділом їхніх обов'язків, функцій, видів робіт, технологічних операцій. Розрізняють такі основні види поділу праці всередині підприємства: функціональний, технологічний, професійно-кваліфікаційний.

Попит на рику праці – це суспільна платежеспроможна потреба в робочій силі. Він визначається обсягом та структурою суспільного виробництва, рівнем продуктивності праці, кон'юнктурою ринків капіталу, товарів, послуг тощо.

Пропозиція на ринку праці – це контингент працездатного населення, що пропонує роботодавцю свою здатність до праці в обмін на фонд життєвих благ.

Праця – свідомо цілеспрямована створююча діяльність; прикладання людиною розумових та фізичних зусиль для одержання корисного результату в задоволенні своїх матеріальних та духовних потреб; процес перетворення ресурсів природи в цінності й блага, що здійснюється і керується людиною під дією як зовнішніх стимулів (економічних та адміністративних), так і внутрішніх спонукань.

Природний рівень безробіття – це рівень структурного і фрикційного безробіття разом. Фрикційне безробіття є результатом динамічності ринку праці, структурне виникає з причин територіальної або професійної невідповідності попиту та пропозиції на ринку праці. Природний рівень безробіття – це той мінімальний рівень безробіття в цьому суспільстві, який неможливо зменшити і який відповідає поняттю повної зайнятості.

Предмети праці – це продукти природи, що у процесі праці піддаються тим чи іншим змінам і перетворюються в споживчу вартість. Якщо предмети праці утворюють матеріальну основу продукту, то вони називаються основними матеріалами, а якщо сприяють самому процесу праці чи додають до основного матеріалу нові властивості, то — допоміжними матеріалами. До предметів праці в широкому змісті відноситься все те, що вишукується, добувається, обробляється, формується, тобто матеріальні ресурси, наукові знання і т. д.

Продуктивність праці – це показник її ефективності, результативності, що характеризується співвідношенням обсягу продукції, робіт чи послуг, з одної боку, та кількісно праці, витраченої на виробництво цього обсягу, з іншого боку. В залежності від прямого чи оберненого співвідношення цих величин є два показники рівня продуктивності праці виробіток і трудомісткість.

Професійна придатність – важлива характеристика якості робочої сили, що виражається сукупністю і структурою психічних і психофізіологічних особливостей людини, необхідних для досягнення певного рівня ефективності в професійній праці. Професійна придатність розвивається в процесі праці на основі природних даних людини за наявності позитивної професійної мотивації.

Профспілки – громадські організації, які створюються працівниками 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.

Реальна заробітна плата – це кількість товарів та послуг, які можна придбати за номінальну заробітну плату, інакше кажучи реальна заробітна плата, це купівельна спроможність номінальної заробітної плати.

Резерви зростання продуктивності праці – можливості її підвищення, які вже виявлені, але з різних причин поки що не використані. Резерви використовуються і знову виникають під впливом науково-технічного прогресу. Кількісно резерви можна визначити як різницю між максимально можливим і реально досягнутим рівнем продуктивності праці в даний період.

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.

Ринок праці – це сукупність економічних відносин з приводу обміну індивідуальної здатності до праці на фонд життєвих благ, необхідних для

відтворення робочої сили та розміщення працівника в системі суспільного поділу праці за законами товарного виробництва та обігу.

Ринок праці вторинний – це та частина ринку праці, яка об'єднує "непрестижні" роботи, і характеризується такими рисами: висока плинність кадрів і нестабільна зайнятість, негарантована і невисока оплата праці, безперспективність службового становища, примітивні технології тощо.

Ринок праці первинний – це та частина ринку праці, яка об'єднує "престижні" роботи, що характеризуються стабільністю зайнятості та надійністю положення працівника, високим рівнем оплати праці, можливістю професійного зростання, використанням прогресивних технологій, що вимагає високої кваліфікації і здатності до навчання від працівників.

Ритм – закономірне виконання складових частин виробничого процесу, виражене у рівномірному їх чергуванні. Одиницею виміру ритму є час

Робоча сила – це сукупність фізичних і духовних здібностей людини, що використовуються нею в процесі праці. Робоча сила – основна продуктивна сила суспільства.

Робоче місце – частина виробничого простору одного чи групи працівників, оснащена основним і допоміжним технологічним обладнанням, інвентарем, інструментом, робочими меблями, необхідними для проведення певного виду робіт. Усередині робочого місця виділяють *робочу зону* – частину простору, в межах якого відбуваються трудові дії працівника. Водночас, робоче місце це первинна ланка виробничої структури підприємства, яка може функціонувати відносно самостійно.

Робочий цикл – проміжок часу від початку оброблення одного предмета праці до початку оброблення такого самого наступного предмета праці.

Сегментація ринку праці – це поділ робочих місць і працівників за об'єднуючими ознаками на відносно стійкі й замкнуті сектори, які обмежують мобільність робочої сили своїми кордонами.

Системи заробітної плати – різновиди форм оплати праці, які представлені у вигляді варіантів взаємозв'язку основної частини заробітної плати, доплат, надбавок, премій. Найпоширенішими на вітчизняних промислових підприємствах є такі системи заробітної плати: проста погодинна; погодинно-преміальна; за місячними окладами; проста відрядна; відрядно-преміальна; відрядно-прогресивна; непряма відрядна; акордна; акордно-преміальна; відсоткова та ін.

Соціальна підтримка – система заходів для економічно-активного населення, спрямована на створення умов, що дозволяють забезпечити соціальну захищеність найманих робітників.

Соціальна політика – це стратегічний соціально-економічний напрямок, обраний урядом країни для всебічного розвитку громадян, що забезпечує їм гідний рівень, умови життя та праці, їхню соціальну захищеність.

Соціальна допомога – система заходів, що застосовуються до всього населення і являють собою допомогу, як правило, короткочасного характеру, що надається людям, котрі потрапили в екстремальні життєві ситуації, які вимагають додаткових витрат.

Соціальний захист – система заходів, що забезпечує соціальну захищеність переважно непрацездатного населення і соціально вразливих шарів працездатного населення.

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.

Соціальне партнерство – це спільна діяльність уряду, підприємців і профспілок, спрямована на узгодження інтересів і вирішення проблем, насамперед, у соціальній і виробничій діяльності людей.

Соціально-економічний характер праці виражає форму її громадської організації і являє собою сукупність відносин між учасниками трудового процесу, відмітні риси, властиві тому чи іншому способу виробництва

Соціально-трудова відносина (СТВ) – відносина між соціальними групами (спільностями) і окремими індивідами в процесі трудової діяльності. Вони виявляються в положенні окремих груп працівників у трудовому процесі, комунікаційних зв'язках між ними, тобто у взаємному обміні інформацією для впливу на поведінку і результати діяльності інших, а також для оцінки власного положення, що впливає на формування інтересів і поведінку цих груп.

Соціологічне дослідження – це аналіз соціальних явищ і процесів за допомогою спеціальних методів, що дозволяє систематизувати факти про процеси, відносина, взаємозв'язки, залежності і робити обґрунтовані висновки та рекомендації.

Структура заробітної плати – це співвідношення окремих складових заробітної плати в загальному її обсязі.

Схема посадових окладів – сукупність нормативних матеріалів, що використовуються для організації оплати праці керівників, спеціалістів і службовців залежно від посад, які вони займають, їхньої кваліфікації, умов праці, масштабів і складності виробництва, обсягів, складності й важливості робіт. Особливістю застосування на підприємстві схеми посадових окладів є розробка штатного розкладу.

Тарифна система оплати праці – сукупність різних нормативних матеріалів, за допомогою яких на підприємстві здійснюється диференціація і регулювання рівня заробітної плати різних груп і категорій працюючих залежно від кваліфікації (складності робіт), умов, важкості праці, географічного розташування підприємства та інших галузевих особливостей. Тарифна система оплати праці включає: тарифні сітки, тарифні ставки, надбавки і доплати до тарифних ставок, схеми посадових окладів і тарифно-кваліфікаційні характеристики (довідники). Тарифна система використовується для розподілу робіт залежно від їх складності, а працівників – залежно від їхньої кваліфікації та відповідальності за розрядами тарифної сітки. Вона є основою формування та диференціації розмірів заробітної плати.

Тарифна сітка – це шкала кваліфікаційних розрядів і тарифних коефіцієнтів, за допомогою яких встановлюється безпосередня залежність розміру заробітної плати працівників від їхньої кваліфікації. Кожному кваліфікаційному розряду відповідає тарифний коефіцієнт, що показує, у скільки разів тарифна ставка цього розряду перевищує тарифну ставку першого розряду. Тарифний коефіцієнт першого розряду завжди дорівнює одиниці. Кількість кваліфікаційних розрядів і коефіцієнтів визначається складністю виробництва і робіт, що виконуються, і обумовлюється в колективному договорі.

Тарифна ставка – це виражений у грошовій формі абсолютний розмір оплати праці за одиницю робочого часу. Тарифна ставка робітника першого розряду обумовлюється в колективному договорі й залежить від фінансових можливостей підприємства і від умов оплати, встановлених галузевою та генеральною тарифними угодами. В будь-якому випадку вона не може бути меншою законодавче встановленого розміру мінімальної заробітної плати.

Тарифно-кваліфікаційні довідники робіт і професій робітників, об'єднані в єдиний тарифно-кваліфікаційний довідник (ЄТКД) – це збірники нормативних документів, які вміщують кваліфікаційні характеристики робіт і професій, згруповані в розділи за виробництвами і видами робіт. За допомогою тарифно-кваліфікаційних довідників проводиться тарифікація робіт (встановлюється розряд роботи), присвоєння кваліфікаційних розрядів робітникам, формуються програми підготовки і підвищення кваліфікації робітників. Кваліфікаційна характеристика роботи і професії робітника складається з трьох розділів: "Характеристика робіт", "Повинен знати" і "Приклади робіт".

Трудовий договір (контракт) – угода між працівником і роботодавцем, за яким працівник зобов'язується виконувати роботу з визначеної спеціальності, кваліфікації чи посади з підпорядкуванням внутрішньому трудовому розпорядку, а роботодавець зобов'язується виплачувати працівнику заробітну плату і забезпечувати умови праці, передбачені законодавством про працю, колективним договором і угодою сторін.

Трудовий потенціал – це інтегральна оцінка і кількісних, і якісних характеристик економічно активного населення. Розрізняють трудовий потенціал окремої людини, підприємства, території, суспільства. Трудовий потенціал складається з багатьох компонентів, головними з яких є здоров'я; освіта; професіоналізм; моральність; мотивованість; вміння працювати в колективі; творчий потенціал; активність; організованість; ресурси робочого часу та ін.

Трудовий процес – це матеріально і технічно обумовлений, організований процес прикладання людиною розумових та фізичних зусиль для одержання корисною результату. Раціоналізація трудового процесу передбачає послідовне проведення таких етапів виявлення вивчення, аналіз, узагальнення, проектування та освоєння раціональних прийомів та методів праці.

Трудові ресурси – це частина населення країни, що за своїм фізичним розвитком, розумовими здібностями і знаннями здатна працювати в народному господарстві. Кількісно вони складаються з населення в працездатному віці, крім непрацюючих інвалідів та пільгових пенсіонерів, і працюючих в економіці країни осіб молодших та старших працездатного віку.

Трудомісткість – це обернений показник рівня продуктивності праці, що характеризується кількістю робочого часу, витраченого на виробництво одиниці продукції. Для планування і аналізу праці на підприємстві розраховуються різні види трuдомісткості.

Трудомісткість виробнича – складається з технологічної трuдомісткості та трuдомісткості обслуговування, тобто показує витрати праці основних і допоміжних робітників на виконання одиниці роботи.

Трудомісткість обслуговування – визначається витратами праці допоміжних робітників, що зайняті обслуговуванням виробництва, на виготовлення одиниці кожною виробу.

Трудомісткість технологічна – визначається витратами праці основних робітників на виготовлення одиниці кожного виробу. Розраховується для окремих операцій, деталей, виробів.

Трудомісткість управління – визначається витратами праці керівників спеціалістів, технічних виконавців на виготовлення одиниці кожною виробу.

Умови праці – сукупність елементів виробничого середовища, що оточують працівника в процесі виробництва і впливають на функціональний стан людини, її працездатність, здоров'я, усі сторони її розвитку, і, насамперед, на ставлення до праці та її ефективність. Вони формуються в процесі виробництва і визначаються типом і рівнем техніки, технології й організації виробництва. Умови праці поділяють на соціально-економічні і виробничі. Вивчення умов праці на конкретному підприємстві проводиться передусім для їх покращання, а якщо це неможливо, - для компенсації працівникам шкідливого впливу умов праці на їхнє здоров'я у грошовій або іншій формі.

Фактори зростання продуктивності праці – це вся сукупність рушійних сил і причин, що призводять до збільшення продуктивності праці. За змістом їх поділяють на три і групи соціально-економічні, що визначають якість використовуваної робочої сили; матеріально-технічні, що визначають якість засобів виробництва; організаційно-економічні, що визначають якість поєднання робочої сили із засобами виробництва.

Форми і системи заробітної плати – це механізм встановлення розміру заробітку в залежності від кількості та якості праці і її результатів. Обираючи певну форму заробітної плати і конкретну систему формування заробітку, роботодавець управляє інтенсивністю і якістю праці конкретних працівників. Розрізняють дві основні форми заробітної плати погодинна і відрядну.

Фотографія виробничого процесу – одночасне вивчення витрат робочого часу виконавця, часу використання обладнання і технологічного режиму. Вона

здійснюється методом двостороннього спостереження, в основному в апаратурних виробництвах, і проводиться в чотири етапи.

Функція заробітної плати відтворювальна – полягає у забезпеченні працівників та членів їхніх сімей необхідними життєвими благами для відновлення робочої сили, для відтворення поколінь. Ця функція тісно пов'язана з особливостями державного регулювання заробітної плати, із встановленням на державному рівні такого її мінімального розміру, який би забезпечував відтворення робочої сили.

Функція заробітної плати регулююча, або ресурсно-розміщувальна – полягає в оптимізації розміщення робочої сили за регіонами, галузями господарства, підприємствами з урахуванням ринкової кон'юнктури. В ринкових умовах вища заробітна плата на ефективніших робочих місцях стимулює перехід сюди працівників з неефективних робочих місць.

Функція заробітної плати соціальна, або розподільча – відображає міру живої праці при розподілі фонду споживання між найманими працівниками і власниками засобів виробництва. Заробітна плата виступає індивідуальною часткою працівника в новоствореному доході. Соціальне значення цієї функції заробітної плати полягає у забезпеченні соціальної справедливості, по-перше, при розподілі доходу між найманими працівниками і власниками засобів виробництва, і по-друге, при розподілі між найманими працівниками у відповідності з результатами їх трудового внеску.

Функція заробітної плати стимулююча – полягає у встановленні залежності її розміру від кількості і якості праці конкретного працівника, його трудового внеску у результати роботи підприємства. Ця залежність повинна бути такою, щоб заохочувати до постійного покращання результатів праці.

Функція формування платоспроможного попиту населення – призначена узгоджувати платоспроможний попит населення, з одного боку, і виробництво споживчих товарів - з іншого. Оскільки платоспроможний попит формується під дією двох основних факторів - потреб та доходів населення, то за допомогою заробітної плати в ринкових умовах встановлюються пропорції між товарною пропозицією та попитом, що врегульовує рух товарів від виробника до споживача.

Хронометраж – це метод вивчення структури операції за її складовими елементами (прийомами, рухами, діями) і визначення міри витрат часу на них. За допомогою хронометражу вивчають тільки оперативний час.

Штатний розклад – внутрішній нормативний документ підприємства із зазначенням переліку посад, що є на цьому підприємстві, чисельності працівників за кожною з них і розмірів їхніх місячних посадових окладів.

Якість робочої сили – сукупність людських характеристик, що проявляються в процесі праці та включають в себе кваліфікацію й особисті якості працівника: стан здоров'я, розумові (інтелектуальні) здібності, здатність адаптуватися, гнучкість, мобільність, мотивованість, інноваційність, професійну придатність, моральність, ініціативність, рівень конфліктності тощо.

ЗМІСТ

	<i>Стор.</i>
Анотація	3
Вступ	3
Структура дисципліни	6
Тема 1 Введення в дисципліну „Економіка праці та соціально-трудові відносини”.....	9
Тема 2 Людські ресурси	16
Тема 3 Ринок праці в економічній системі.....	31
Тема 4 Соціально-трудові відносини зайнятості.....	42
Тема 5 Продуктивність і ефективність праці.....	51
Тема 6 Організація праці.....	63
Тема 7 Регулювання робочого часу та нормування праці.....	70
Тема 8 Політика доходів і рівень життя.....	90
Тема 9 Організація оплати праці.....	100
Тема 10 Механізм функціонування системи соціально-трудових відносин.....	119
Тема 11 Соціальне партнерство.....	129
Тема 12 Планування і аналіз у сфері праці.....	133
Тема 13 Моніторинг соціально-трудової сфери	144
Тема 14 Міжнародна організація праці та її вплив на розвиток соціально-трудових відносин на ринку праці.....	147
Перелік використаної та рекомендованої літератури	155
Глосарій	159

Навчальне видання

**ЕКОНОМІКА ПРАЦІ
ТА
СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВІ ВІДНОСИНИ**

КОНСПЕКТ ЛЕКЦІЙ

для студентів за напрямками підготовки:

- 6.030505 „Управління персоналом та економіка праці”,
- 6.030507 „Маркетинг”,
- 6.030508 „Фінанси і кредит”,
- 6.030509 „Облік і аудит”,
- 6.030510 „Товарознавство та торговельне підприємництво”
всіх форм навчання

Укладач: **О.В. БЕЗПАЛЬКО**

Видання подається в авторській редакції

Підп. до друку 21.01.11. Ум. друк. арк. 10,23. Наклад 150 пр.
Зам. № 222-10А

НУХТ. 01601 Київ-33, вул. Володимирська, 68
www.book.nuht.edu.ua

Свідоцтво про реєстрацію серія ДК № 1786 від 18.05.04 р.

