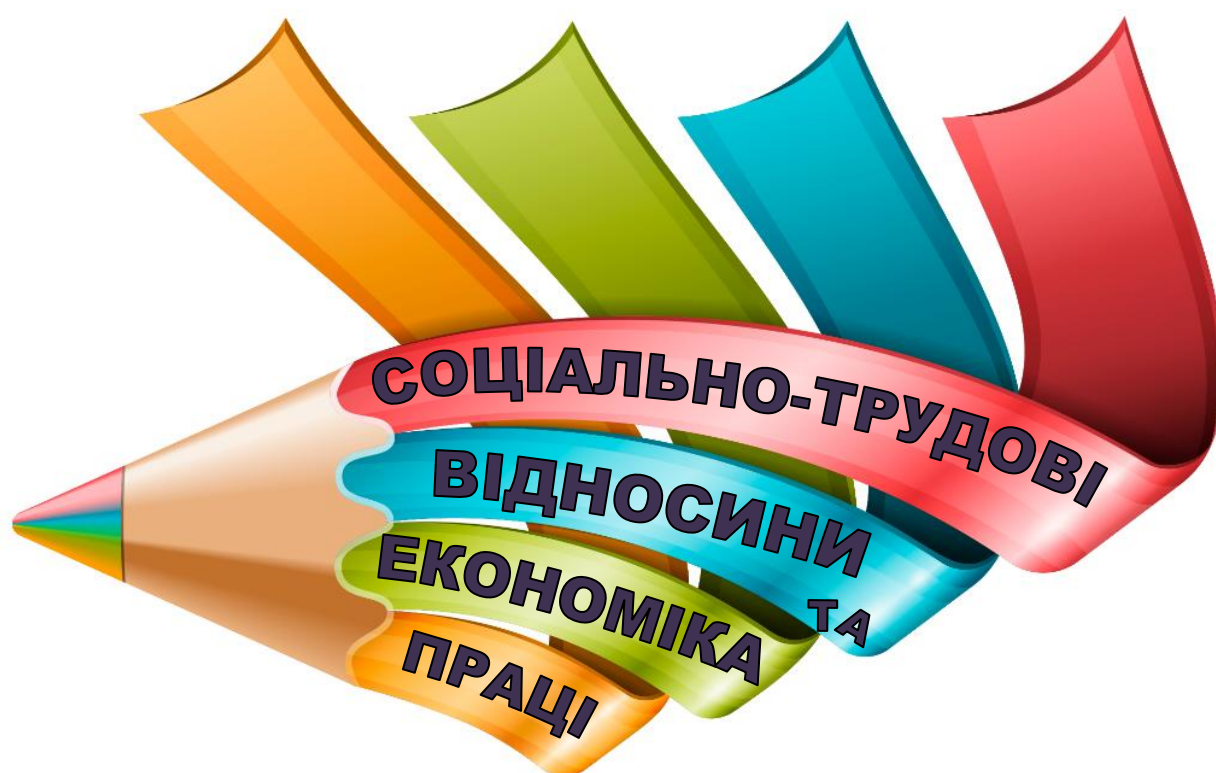


**Гусєва О.Ю., Воскобоева О.В.,
Легомінова С.В., Ромащенко О.С.,
Хлевицька Т.Б.**



КИЇВ -2019

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ДЕРЖАВНИЙ УНІВЕРСИТЕТ ТЕЛЕКОМУНІКАЦІЙ

КАФЕДРА ЕКОНОМІКИ ПІДПРИЄМСТВ ТА СОЦІАЛЬНИХ ТЕХНОЛОГІЙ

Соціально-трудові відносини та економіка праці

ПОСІБНИК

Для студентів денної та заочної форм навчання

Київ - 2019

УДК.330.3:658

*Копіювання, сканування, запис на електронні носії
будь-якої частини навчального посібника
без дозволу видавництва заборонено.*

Рекомендований до друку кафедрою економіки підприємств та соціальних технологій
Державного університету телекомунікацій, протокол № 1 від 30 серпня 2019 року

Гусева О.Ю., Воскобоева О.В., Легомінова С.В., Ромащенко О.С., Хлевицька Т.Б.
Соціально-трудова відносина та економіка праці: навчальний посібник. Київ: Державний
університет телекомунікацій, 2019. 167с.

У посібнику викладено теоретичні основи та практичні методи дослідження соціально-трудова відносина на рівні підприємств, організацій. Значну увагу приділено вивченню питань формування та функціонування соціально-трудова відносина на основі соціального партнерства, регулювання попиту і пропозиції робочої сили на ринку праці; проблемам інтеграції соціально-трудова відносина України в систему відносина, визнану Міжнародною організацією праці.

Навчальний посібник відповідає структурі та змісту програми курсу «Соціально-трудова відносина та економіка праці» та призначений для студентів вищих навчальних закладів III-IV рівнів акредитації усіх форм навчання і напрямів підготовки, а також для викладачів, аспіратів, менеджерів, підприємців.

УДК.330.3:658

© Гусева О.Ю., Воскобоева О.В., Легомінова С.В.,
Ромащенко О.С., Хлевицька Т.Б.2019
© Державний університет телекомунікацій, 2019

ЗМІСТ

ПЕРЕДМОВА	4
ТЕМА 1. ПРАЦЯ ЯК ОСНОВА ЖИТТЄДІЯЛЬНОСТІ ЛЮДИНИ	5
І СУСПІЛЬСТВА.....	5
ТЕМА 2. НАСЕЛЕННЯ І ТРУДОВІ РЕСУРСИ СУСПІЛЬСТВА	18
ТЕМА 3. ЗАЙНЯТІСТЬ НАСЕЛЕННЯ І БЕЗРОБІТТЯ.....	30
ТЕМА 4. СОЦІАЛЬНО- ТРУДОВІ ВІДНОСИНИ В СУЧАСНІЙ	44
ЕКОНОМІЦІ	44
ТЕМА 5. РИНОК ПРАЦІ В СИСТЕМІ СОЦІАЛЬНО – ТРУДОВИХ ВІДНОСИН	63
ТЕМА 6. ФОРМУВАННЯ ТА ПЛАНУВАННЯ ПЕРСОНАЛУ ПІДПРИЄМСТВА	80
ТЕМА 7. ОРГАНІЗАЦІЯ ПРАЦІ І ЇЇ НОРМУВАННЯ	88
ТЕМА 8. ЕФЕКТИВНІСТЬ ТА ПРОДУКТИВНІСТЬ ПРАЦІ.....	115
ТЕМА 9. МОТИВАЦІЯ ТРУДОВОЇ ДІЯЛЬНОСТІ	131
ТЕМА 10. СТИМУЛЮВАННЯ ТА ОПЛАТА ПРАЦІ НА ПІДПРИЄМСТВІ..	145
ПЕРЕЛІК ЛІТЕРАТУРИ.....	162

ПЕРЕДМОВА

Принципи ринкової економіки активно проявляються у процесах використання робочої сили, зумовлюють формування системи нових соціально-трудових відносин, організації та оплати праці, формування доходів працівників, зростання рівня та якості життя населення України.

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

«Соціально-трудові відносини та економіка праці» **вивчають** людський капітал, трудовий потенціал, зайнятість і безробіття, ринок праці як сучасний фактор формування робочої сили підприємства, ефективність, продуктивність, нормування праці, мотивацію трудової діяльності, заробітну плату і її державне регулювання, тобто організаційні, економічні і соціальні компоненти процесу праці.

Основною метою навчальної дисципліни є формування у студентів – майбутніх фахівців з економіки і управління – системи теоретичних і практичних знань про категорії, поняття, механізми розвитку і регулювання соціально-трудових відносин в Україні на всіх рівнях, забезпечення ефективної зайнятості населення, оптимізації і використання трудових ресурсів, формування колективу працівників підприємства, підвищення ефективності і продуктивності праці і її оплати тощо.

Досягнення передбаченої мети зумовило необхідність постановки та розв'язання сформованого **комплексу завдань**:

- Оволодіння студентами базовими знаннями з питань сутності економіки праці та соціально – трудових відносин на макро- і мікрорівні;
- Навчити студентів використовувати здобуті знання з метою підвищення їх адаптивності до сучасних умов ринку праці;
- Дати студентам загальні ґрунтовні навички наукового аналізу соціально – трудових процесів на всіх рівнях, викликати у них інтерес до наукових досліджень у цій сфері;
- Сформувати доцільне ставлення студентів до власного трудового потенціалу, вміння нарощувати й ефективно використовувати свій людський капітал, забезпечувати власну конкурентоспроможність на ринку праці, усвідомлено досягати реалізації своїх інтересів у соціально – трудових відносинах;

ТЕМА 1. ПРАЦЯ ЯК ОСНОВА ЖИТТЄДІЯЛЬНОСТІ ЛЮДИНИ І СУСПІЛЬСТВА

Основні питання:

1. Соціально-економічна сутність праці.
2. Зміст і характер праці.
3. Види праці.

Ключові слова: ПРАЦЯ, ПРЕДМЕТИ ПРАЦІ, ЗАСОБИ ПРАЦІ, ТЕХНОЛОГІЯ ДІЯЛЬНОСТІ, ОРГАНІЗАЦІЯ ПРАЦІ, УМОВИ ПРАЦІ, ЗМІСТ ПРАЦІ, ХАРАКТЕР ПРАЦІ, ВИДИ ПРАЦІ.

1. СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНА СУТНІСТЬ ПРАЦІ

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

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

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

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

Розглянемо зазначені чотири положення:

- **праця - це створення і нарощування матеріальних, духовних, побутових благ або відновлення втраченого.** Такою є праця робітника, фермера, інженера, художника, лікаря, прибиральниці тощо. Зауважимо, що транспортування і збереження товарів є необхідними частинами процесу доведення їх від виробника до споживача, а тому ці процеси належать до сфери матеріального виробництва. Діяльність, не пов'язана зі створенням, не є працею. Наприклад, ігри як засіб розваги, подорожі і прогулянки як засіб відпочинку, проходження лікувальних процедур, приймання їжі. Діяльність людини під час відпочинку, розваг, лікування, харчування на відміну від праці пов'язана зі споживанням благ для відновлення своєї працездатності, розвитку, відтворення життєдіяльності;

- **працею може бути тільки цілеспрямована діяльність;** безцільна діяльність у жодному разі до праці не належить, оскільки це марнування людської енергії й не має позитивних наслідків;

- **до праці відносять тільки легітимну (не заборонену) діяльність;** заборонена, нелегітимна, злочинна діяльність працею бути не може, тому що вона деструктивна, спрямована, як правило, на незаконне присвоєння результатів чужої праці і переслідується законом;

- **праця - це затребувана діяльність.** Якщо людина витратила час і зусилля на виробництво виробу, який виявився нікому не потрібним, то таку діяльність також не можна вважати працею, наприклад, витрати робочого часу на випуск бракованої продукції з вини працівника.

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

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

Досліджуючи роль праці, відомі мислителі, вчені, філософи, економісти дійшли висновку, що праця – це сутність людини, головна і необхідна умова існування людського суспільства, котра не залежить від тих чи інших суспільних форм, є природною необхідністю, без неї не було б можливим людське життя.

З часу появи людини та формування людської спільності з метою виживання праця стала основною і головною сферою її розвитку. Тому лейтмотивом багатьох світоглядних концепцій різних народів і різних суспільних форм виступає праця як основний спосіб існування.

В процесі історичного, соціально-економічного, науково-технічного розвитку роль людини постійно росте. Науково-технічний і соціальний прогрес, озброюючи людину могутніми засобами виробництва, не тільки не знижує, але і підвищує роль людини, висуваючи нові, значно високі вимоги до якості робочої сили.

Роль і важливість праці в розвитку людини і суспільства виявляється у тому, що в процесі праці створюються не тільки матеріальні і духовні цінності, призначені задовольняти потреби людей, але і розвиваються самі працівники, здобуваючи нові навички, розкриваючи власні здібності, доповнюючи і збагачуючи знання. Творча праця сприяє появі нових ідей, вдосконаленню засобів праці, появі прогресивних технологій, нової продукції, матеріалів, енергії, які, у свою чергу, створюють нові потреби. Тобто в результаті трудової діяльності задовольняються потреби людей і відбувається прогрес виробництва, виникають нові потреби і подальше їх задоволення, що надалі впливає на відтворення населення, сприяє підвищенню матеріального і культурного рівня його життя.

Ідеальна схема впливу праці на людину і суспільство може бути представлена на рис. 1.1.

З точки зору економіки праці як науки в самому загальному виді праця - **об'єктивно присутня сфера діяльності людини по перетворенню**

природних, матеріальних і інтелектуальних ресурсів в необхідний для особистого або сумісного споживання продукт.

За своїм конкретним змістом праця є активним процесом діяльності людини, спрямованої на виробництво суспільно корисних споживчих продуктів, як матеріальних, так і духовних, та надання різноманітних послуг.

За традиційним (зокрема марксистським) підходом до розгляду праці як чинника виробництва, процес праці містить три обов'язкові елементи: доцільну діяльність людини (власне працю), предмети праці та засоби праці. Нині економічна наука розглядає працю більш комплексно. Зокрема, пропонується вивчати щонайменше п'ять елементів праці:



Рис. 1.1. Роль праці в розвитку людини і суспільства

Предмети праці – речі, що дала природа, або предмети, вироблені попередньою працею, тобто те, на що спрямована праця людини для створення життєвих благ – земля і її надра, флора і фауна, сировина та матеріали, напівфабрикати і комплектуючі, об'єкти виробничих та невиробничих робіт і послуг, енергетичні, математичні і інформаційні потоки, наукові знання і нові, присутні в природі матеріали із заздальгідь заданими властивостями;

Засоби праці – провідник продуктивної дії людини на предмети та природні запаси, тобто комплекс речей, за допомогою яких людина у процесі трудової діяльності впливає на предмети праці для перетворення їх

у споживчу вартість – машини, прилади, обладнання, інструменти, пристрої та інші види знарядь технологічної оснастки робочого місця і саме робоче місце, будинки і приміщення, в яких здійснюється процес праці, спорудження, необхідні для забезпечення праці (дороги, мости, естакади тощо). Саме **розвиток засобів і предметів праці визначив 3 істотні епохи:**

- **Доіндустріальну**, що тривала тисячоліття. Характерним для цієї епохи є ручне виробництво.

- **Індустріальну**, що продовжувалася століття (друга половина 19 і перша половина 20 століття). Для цієї епохи характерне зародження, розвиток і удосконалення великого машинного виробництва. Значного поштовху розвитку цієї епохи характерне зародження, розвиток і удосконалення великого машинного виробництва. Значного поштовху розвитку цієї епохи надала науково-технічна революція, пов'язана із провадженням у виробництво атомної енергії, автоматизації і винайденим синтетичних матеріалів.

- **Постіндустріальну** (друга половина 20 і 21 століття). Розвиток продуктивних сил цієї епохи характеризується комп'ютеризацією виробництва, комплексною автоматизацією, розвитком біотехнологій обробки нових матеріалів. Характерною її рисою є всеохоплююча інформатизація всіх сфер діяльності.

Технології діяльності – спосіб впливу на предмет праці. Цілеспрямованість діяльності потребує наявності знань і умінь для виконання тієї чи іншої роботи. Суворе послідовне виконання дій, сукупність методів впливу на предмет праці для зміни або надання йому нових властивостей, форми, взаємного розташування частин, місця розташування в просторі складає зміст технології діяльності;

Організація праці - визначений порядок побудови і здійснення трудового процесу, що складається із системи взаємодії працівника з предметами і знаряддями праці та виробничої взаємодії людей одне з одним у трудовому процесі, що створює певний порядок організації для здійснення процесу праці.

Сама праця - осмислений вплив людини на предмет праці з використанням необхідних засобів, технології та організації праці для надання предмету властивостей, що задовольняють ті чи інші потреби для досягнення конкретного результату.

В уявленні про працю виділяють **різні аспекти:**

- **економічні** (ринок праці, трудова зайнятість населення, продуктивність праці, її ціна, організація і нормування, оплата і матеріальне стимулювання, планування, аналіз і облік праці);

- **соціальні** (змістовність, привабливість, престижність і мотивація праці, соціальне партнерство тощо);

- **психофізіологічні** (складність, напруженість, гігієна праці тощо);

- **техніко-технологічні** (технічне і технологічне оснащення, енергооснащеність і техніка безпеки праці та ін.);

- **правові** (законодавче регулювання трудових відносин, відносин на ринку праці тощо).

Необхідно мати на увазі, що в процесі праці на людину впливає велика кількість виробничих і невиробничих факторів, сукупність яких називають **умовами праці**. До них належить сукупність елементів виробничого середовища, які впливають на працездатність, здоров'я людини. Це забезпечення безпеки праці, дотримання санітарно-гігієнічних та естетичних вимог за умов праці, повноцінний відпочинок, умови побуту тощо.

В ринкових людина стала суб'єктом праці, тобто свій трудовий потенціал може реалізуватися двояко – з одного боку – самозайнятість (фермерство, підприємництво), з другого – в якості найманого працівника.

В обох випадках працівник, визначаючи мету, засоби і результати трудової діяльності, повинен виробити **три основні групи питань**, які дають відповідь, **що є праця**.

Перша група. Які продукти, в якій кількості і коли повинні бути вироблені? Відповідь: праця – це усвідомлена діяльність.

Друга група. Як повинні бути вироблені ці продукт, із яких ресурсів і за допомогою якої технології? Відповідь: праця – доцільна і раціональна діяльність.

Третя група. Для кого виробляють? Відповідь: праця – соціально корисна трудова діяльність.

Чіткіше сутність праці як соціально-економічної категорії виявляється в її **функціях**. Найголовнішими з них є наступні:

- створення матеріально-культурних благ, забезпечення суспільства предметами та послугами, які задовольняють потреби людини;

- забезпечення матеріального добробуту працівника і членів його сім'ї, адже сама людина не може забезпечити себе всіма необхідними предметами та послугами;

- соціально-диференційна функція праці. Соціально-економічна неоднорідність праці, відмінність у змісті й характер праці визначають відмінність соціальних рис професійно-кваліфікаційних груп працівників. Це зумовлює диференціацію, соціальну неоднорідність і створює основу для формування соціальної структури як конкретного підприємства, так і для суспільства загалом;

- статусна функція праці, зумовлена неоднаковим значенням у суспільстві різних видів праці;

- формування особистості. Розвиток виробництва не повинен бути самоціллю, він передусім має забезпечувати вільний розвиток сутнісних сил особистості, який залежить від багатьох чинників — матеріально - технічної бази, системи освіти, професійного навчання тощо. Праця має бути сферою самореалізації, самоствердження людини;

- ціннісна функція праці, пов'язана з формуванням у працівників ціннісних установок, мотиваційної сфери, життєвих цілей та планів на майбутнє;

- у праці й завдяки праці люди пізнають як закони свого розвитку, так і закони природи. Інтелектуальна, творча праця відкриває окремій людині та людству загалом шлях до свободи, включаючи свободу від природних

небезпек, хвороб, матеріальних нестатків.

Трудовий процес можна розглядати як **явище, що характеризується такими формами прояву:**

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

2. ЗМІСТ І ХАРАКТЕР ПРАЦІ

Подвійний характер праці втіленої в товарі виявляється через конкретну і абстрактну працю - це не два види праці, а дві сторони всіх видів праці, матеріалізованих у відповідних товарах.

Якщо ми розглядаємо будь-який вид праці конкретно, тобто зосереджуючи на ньому свою увагу: які при його виробництві використовувалися матеріали, які застосовувалися технології, праця якої кваліфікації і яких професій була необхідна – це загальні атрибути **конкретної сторони праці**. Саме цією стороною відрізняються один від одного всі види праці: праця шахтаря від праці медика, праця балерини від праці живописця. Тому конкретна праця створює споживчу вартість товару.

Але будь-який вид праці можна розглядати і абстрактно, як витрати фізичної, психічної і інтелектуальної енергії. Для того, щоб обмінювати товари їх потрібно порівнювати, а можливо це лише за допомогою виявлення в них загального. Цією загальною є **абстрактна праця**, він є вартістю товару.

Найповніше суть праці розкривається в категоріях «зміст праці» (рисунок 2.2) та «характер праці» (рисунок 2.3). **Зміст праці** характеризує функціональні особливості конкретного виду трудової діяльності, зумовлені предметом праці, засобами праці й формою організації виробничого процесу. Поняття "зміст праці" включає ступінь відповідальності й складності праці, рівень творчих можливостей, співвідношення виконавських та управлінських функцій, рівень технічної оснащеності, ступінь різноманітності трудових функцій, монотонності, самостійності й т. ін. Зміст конкретного виду трудової діяльності формує певні вимоги щодо освіти, кваліфікації, здібностей індивіда.

Це основний чинник, що характеризує можливості розвитку особи у процесі праці, визначає спрямованість трудових навичок та реалізації творчих, фізичних та інших здібностей індивіда. Він впливає на ставлення до праці, задоволеність нею, ступінь інтересу до праці, плинність кадрів, рівень продуктивності праці.

Слід розрізнити **соціальний і функціональний зміст праці**. **Соціальними** є доцільність діяльності працівника, мотивація, ставлення до праці на суспільному (як до професії, виду діяльності) та індивідуальному (як до конкретно виконуваної роботи) рівнях.

Функціональний зміст праці виявляється в конкретних ролях, функціях, які виконує працівник. При аналізі змісту праці у виробничому процесі реалізуються такі функції:

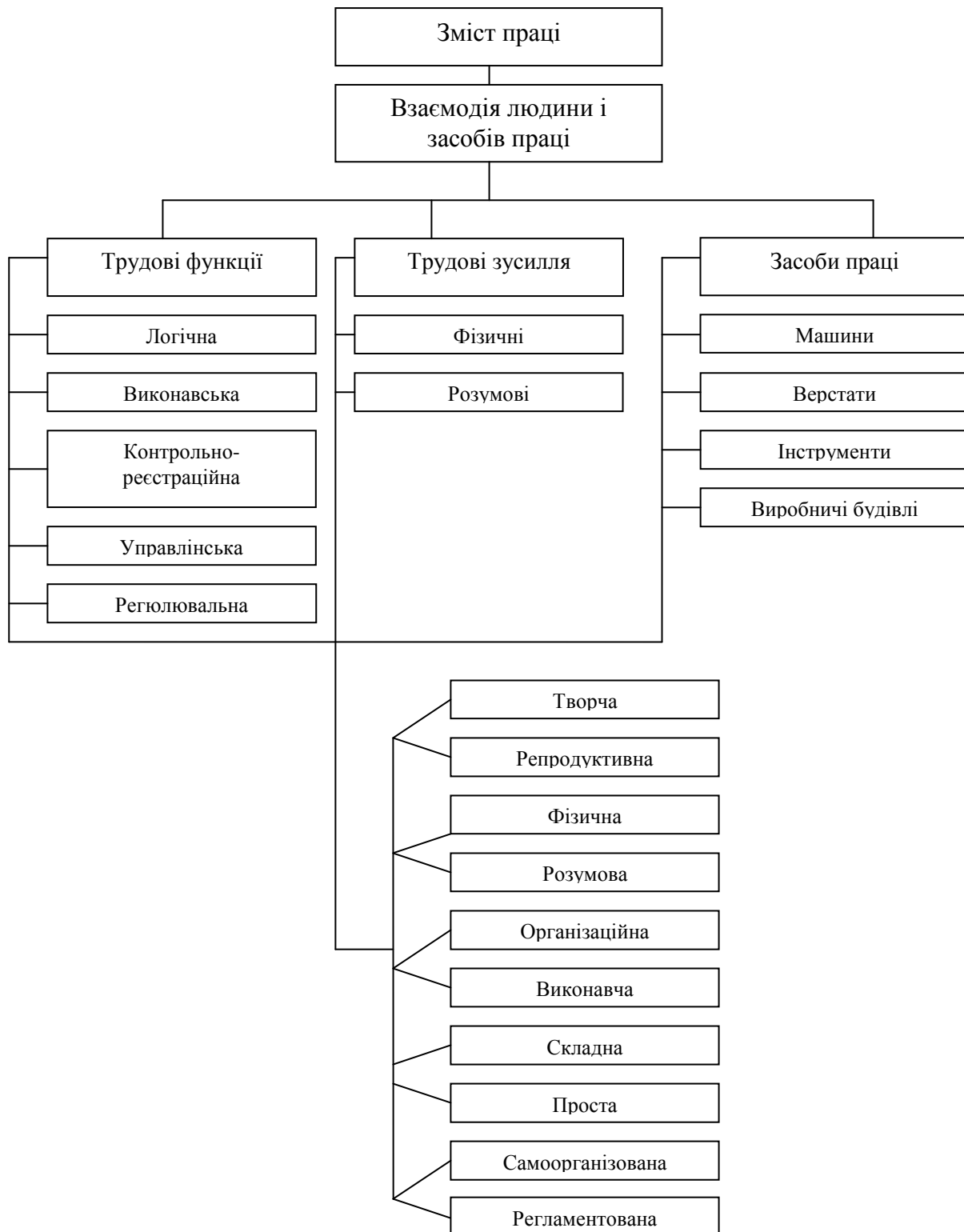


Рис. 1.2. Складові категорії „зміст праці”

- логічна — визначення мети й підготовка системи необхідних трудових операцій;

- виконавська — приведення засобів праці в дію різними способами залежно від стану продуктивних сил і безпосереднього впливу на предмети праці;

- контрольно-реєстраційна — спостереження за технологічним процесом, ходом виконання виробничої програми;

- регулювальна — коригування, уточнення заданої виробничої програми;

- управлінська — реалізація планів для забезпечення оптимального функціонування системи загалом.

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

Характер праці — соціально-економічна природа трудового процесу, суспільна форма його організації, спосіб взаємодії людей у процесі праці (рисунок 1.3).

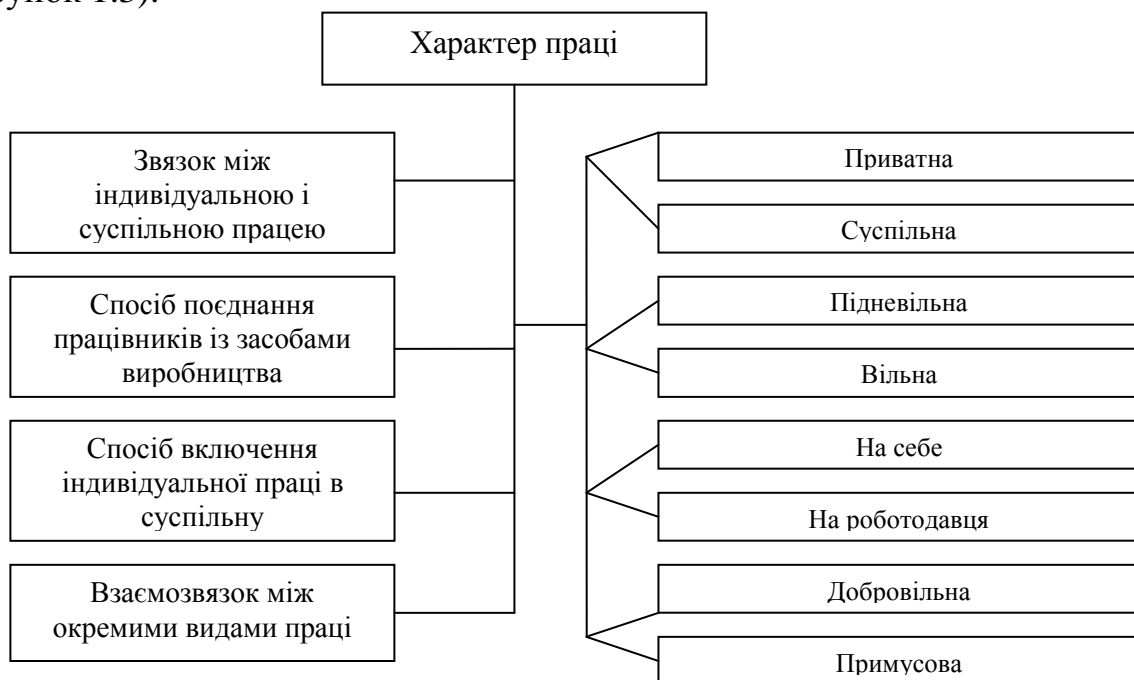


Рис. 1.3. Складові категорії „характер праці”

Характер праці залежить від рівня розвитку продуктивних сил і науково-технічного прогресу. Соціально-економічна сутність праці відображає характер суспільного ладу. Праця людини завжди включена до певної системи економічних відносин, здійснюється в умовах історично визначеного способу виробництва. Характер праці відображає її соціально-економічну неординарність, відмінність у межах тієї чи іншої суспільно-економічної формації. Він вказує на соціально-економічний статус працівників, їх місце в системі суспільного виробництва, розподілу, обміну та споживання матеріальних і духовних благ.

До показників характеру праці належать:

- форма власності;
- ставлення працівників до праці;
- співвідношення розподілу виготовлених продуктів і послуг;
- ступінь соціальних розбіжностей у процесі праці.

Характер праці виражає соціально-економічні відмінності. Відмінності у складності й, відповідно, у продуктивності праці є соціально значимими, а виконання роботи певної складності дає соціально-економічну характеристику (кваліфікацію) працівникові. Відмінності у кваліфікації — одна з форм вияву соціальної неоднорідності праці. Характер праці задає параметри і межі кваліфікаційних відмінностей у праці.

Таким чином, характер праці зумовлений двома компонентами. По-перше, змістом операцій, які працівник виконує у процесі праці. По-друге, суспільними відносинами, в яких відбувається процес праці.

3. ВИДИ ПРАЦІ

Різноманітність характеру і змісту праці знаходить своє відображення у різноманітності видів праці.

Тривалий час розглядаючи види праці посилалися передусім на К. Маркса, згідно з вченням якого праця, яка створює товар, є одночасно абстрактною та конкретною. **Конкретна праця**— це корисна праця, котра витрачається у певній формі та якісно відрізняється від усіх інших видів праці. **Змістом конкретної праці** є кількісний і якісний склад трудових функцій (відмінність у професіях, рівні кваліфікації працівників тощо), їх співвідношення і взаємозв'язок у конкретному процесі праці. **Результатом різних видів конкретної праці** є різні споживчі вартості (товари та послуги).

Абстрактна праця — це витрати людської енергії, частка затрат суспільної праці безвідносно до тієї конкретної форми, в якій вона здійснюється. **Абстрактна праця характеризується** соціально-економічним змістом, тобто ступенем і способом затрат робочої сили, а також суспільно-економічними відносинами, в яких здійснюється процес праці (тривалість робочого дня, оплата праці, вимоги до підготовки працівника тощо). Якщо творцем споживчої вартості є конкретна праця, то творцем вартості виступає абстрактна праця, оскільки однорідність праці робить товари порівнюваними між собою.

Російський вчений в галузі економіки праці Б.М. Генкін по-іншому підходить до класифікації видів праці. Кожен трудовий процес він розглядає як поєднання трьох компонент: регламентованої (α -праці), новаційної (β -праці) і духовної (γ -праці).

Регламентованою (α -працею) називається діяльність, за якої працівник має діяти у чіткій відповідності до заданої технології (інструкції) і не має об'єктивної можливості змінити цю технологію. Типовим прикладом діяльності, в котрій переважає α -праця, є виконання виробничої операції робітником на конвеєрі з регламентованим ритмом. Також це може бути і діяльність чиновника, котра зводиться до чіткого й однозначного виконання інструкцій. Тобто α -праця може бути не лише фізичною, але і розумовою.

Новаційною, творчою (β -працею) називається діяльність, за якої працівник зайнятий лише створенням нового в науці, техніці, мистецтві,

економіці та ін. сферах. Результатом β -праці є нові ідеї та образи. Переважно творчою є праця винахідників, науковців, лікарів, інженерів, підприємців тощо. Найвищим проявом творчості є мистецтво, оскільки у цій сфері діяльності виключається копіювання, продукт є суто індивідуальним, відображаючи особистість автора.

Виділення α -праці та β праці достатнє для аналізу праці в галузях матеріального виробництва. У сферах нематеріальної діяльності людини (літературі, мистецтві, філософії та ін.) дедалі більшого значення набуває духовна складова діяльності людини.

Духовною (γ -працею) називається діяльність, метою якої є вплив на моральні основи людського існування. Така праця може бути як позитивною, спрямованою на нагромадження сил добра, " так і негативною, орієнтованою на нагнітання ворожості, нетерпимості, жорстокості (зосередження сил зла).

Нарощення виробництва і споживання матеріальних, соціальних, інтелектуальних, естетичних і духовних благ можливо забезпечити лише за рахунок:

- збільшення обсягів спожитих природних і людських ресурсів;
- покращання використання природних і людських ресурсів;
- покращання взаємовідносин між людьми.

Результат регламентованої (α -праці) — обсяг продукції — можна збільшити лише за рахунок збільшення тривалості або інтенсивності роботи.

Результат новаційної (β -праці) не залежить безпосередньо від тривалості та інтенсивності роботи. Він визначається передусім творчими здібностями до певного виду діяльності, мотивованістю (активністю) людини та умовами їх реалізації в суспільстві загалом і на робочому місці зокрема.

Позитивна духовна (γ -праця) створює естетичні й правові умови для зростання продуктивності й покращання відносин між людьми. **Негативна g -праця** веде до деградації людини, природи й суспільства.

Таким чином, Б.М. Генкін приходить до висновку, що добробут і процвітання країни залежить від двох основних чинників: величини творчого та морального потенціалу населення і реалізації цих потенціалів. Тобто основною метою соціально-економічної політики має стати збільшення частки розумних і чесних людей та створення умов для їх плідної діяльності. До досягнення цієї мети прагнуть усі розвинені країни, використовуючи для її реалізації такі могутні засоби, як інвестиції в людський капітал (освіту, розвиток персоналу, якість життя тощо), заохочення інтелектуальної імміграції, активна пропаганда здорового способу життя, культивування високої моральності тощо.

Різноманітність змісту і характеру праці виявляється в різновидах праці, під якими розуміють форму вираження характеру праці. При цьому виокремлюють групи ознак, що відрізняють той чи інший вид трудової діяльності: характер і зміст праці, предмет і продукт праці, засоби і способи праці, умови праці, міра абстрагування, регламентованість та інноваційність — рис. 1.4.



Рис. 1.4. Класифікація видів праці за різними ознаками

Класифікація видів праці за її характером та змістом розглядається у двох аспектах — соціальному і структурному.

Соціальний характер праці зумовлений формою власності на засоби виробництва. Згідно з цією ознакою розрізняють приватну (праця власника або орендаря) і найману працю. У певному сенсі соціальний характер праці виявляється у виокремленні двох її організаційних форм — праці індивідуальної та колективної. Крім того, соціальний характер праці виявляється у формуванні способів мотивації праці (бажання, усвідомлена необхідність, примус).

Структурний характер праці формується під впливом особливостей змісту праці з огляду на два головні параметри — ступінь інтелектуалізації та ступінь кваліфікаційної складності трудових функцій. Ступінь інтелектуалізації трудової функції розрізняється залежно від частки елементів розумової та фізичної праці, а також від частки творчої та репродуктивної (нетворчої) праці.

Ступінь кваліфікаційної складності трудової функції визначається її межами та структурою: складом і кількістю її елементів, їх різноманітністю, новизною, а також умовами виконання.

Оцінка цієї ознаки стосовно того чи іншого робітника встановлюється відповідно до його розряду за прийнятою тарифною системою. Таким чином, характер і зміст праці як класифікаційні ознаки органічно взаємопов'язані.

За змістом розрізняють такі види праці: проста й складна, творча й репродуктивна, фізична й розумова тощо.

Проста праця — виконання нескладних трудових операцій, для яких достатньо виробничого досвіду і немає потреби в спеціальному навчанні, тобто це праця некваліфікованого працівника. Складна праця-це кваліфікована праця, пов'язана з додатковими витратами на навчання робітника. Кваліфікація-це ступінь і вид фахової підготовки працівника, наявність у нього знань, умінь та навичок, необхідних для виконання ним визначеної роботи.

Творча праця передбачає постійний пошук нових рішень, нетрадиційного ставлення до наявних проблем, активного розвитку самостійності та ініціативи.

У репродуктивній праці значна частина функцій повторюється, залишається стійкою, майже незмінною, тобто її особливістю є повторюваність (шаблонність) засобів досягнення результатів. Якщо творча праця характеризується отриманням якісно нових результатів, яких раніше не було, то репродуктивна діяльність веде до отримання стандартних даних.

Фізична праця характеризується безпосередньою взаємодією людини із засобами виробництва, її залученням до технологічного процесу, виконавськими функціями у трудовому процесі. Усі ці ознаки взаємопов'язані й лише в єдності дають повну характеристику фізичної праці як соціального процесу.

Розумова праця включає інформаційні, логічні, узагальнюючі й творчі елементи, характеризується відсутністю прямої взаємодії працівника із засобами виробництва та забезпечує потреби виробництва в знаннях, організації й управлінні.

Класифікація видів праці за її предметом та продуктом базується на професійному, функціональному і галузевому поділі праці. **За професійною ознакою** можна, зокрема, виділити працю наукову (дослідну), інженерну, управлінську, виробничу, педагогічну, лікарську та ін. **За функціональною ознакою** види праці розподіляються залежно від їх цільового призначення, сфери застосування та функціональної ролі в економічному циклі господарської діяльності. На відміну від виділення трьох стадій — виробництва, розподілу та споживання, що практикувалося за директивно-планової системи, при ринковій економіці структура економічного циклу принципово змінюється. Перед стадіями виробництва тривають стадії вивчення, аналізу та прогнозування попиту, проведення досліджень і розробок нових видів продукції та технологій, науково-технічної, економічної та організаційної підготовки виробництва, а директивний розподіл продукції замінюється стадією вільної її реалізації самим товаровиробником з доведенням

товару до безпосередніх споживачів. Відповідно до цього кожній стадії властивий той чи інший характерний для неї вид праці (у такому випадку доцільно говорити про види діяльності), що дає змогу виділити працю підприємницьку, інноваційну, відтворювану та комерційну (остання відображає і професійну ознаку).

Під час формування видів праці за **галузевою ознакою** слід мати на увазі, що галузеві особливості стосуються лише здійснюваних на підприємствах процесів основної діяльності. Це дає змогу виділити такі види праці, як промислова (в тому числі добувна та обробна), сільськогосподарська (в тому числі рослинницька й тваринницька), будівельна, транспортна та комунікаційна (у виробничій сфері).

Класифікація видів праці відповідно до застосованих засобів і способів праці дає змогу виділити працю ручну (технічно незброєну), механізовану (технічно озброєну) та автоматизовану (комп'ютеризовану), низько-, середньо- та високотехнологічну.

Ручна праця не потребує техніки, інструментів, приладів.

Механізована праця характеризує роботу працівників на механізованих виробництвах, які можна поділити на такі категорії:

- працівники, зайняті спостереженням за роботою автоматизованих агрегатів і машин;
- працівники, які виконують роботу за допомогою машин і механізмів;
- працівники, які виконують ручні процеси при машинах і механізмах.

Під час ідентифікації видів праці за цими ознаками встановлюються відповідні кількісні критерії, виходячи зі співвідношення між зайнятістю робочого місця та робітника.

Класифікація видів праці залежно від ступеня і рівня сприятливості та несприятливості умов праці передбачає виділення таких видів, як праця стаціонарна та пересувна, наземна та підземна, легка, середньої важкості та важка, приваблива та неприваблива, нерегламентована (вільна), регламентована та жорстко регламентована з примусовим режимом.

Для загальної характеристики того чи іншого виду конкретної праці використовують розглянуті вище всі шість ознак у єдності. Наприклад, для керівника науково-дослідного сектору ця характеристика може бути такою: праця розумова, творча, висококваліфікована, індивідуальна, наукова, інноваційна, технічно озброєна, високотехнологічна, стаціонарна, середньої важкості, приваблива, самотійна, нерегламентована.

У майстра цеху праця здебільшого фізична, нетворча, середньої складності, кваліфікована, колективна, виробнича, технічно озброєна, середньотехнологічна, пересувна, середньої важкості, приваблива, наймана, регламентована.

Всебічна характеристика праці стосовно кожного робітника та колективу має слугувати необхідною базою для оцінки її відповідності вимогам, що впливають з мети праці у вирішенні економічних і соціальних завдань підприємства або індивіда.

ТЕМА 2. НАСЕЛЕННЯ І ТРУДОВІ РЕСУРСИ СУСПІЛЬСТВА

Основі питання:

1. Соціально-економічна характеристика населення і трудових ресурсів
2. Економічно активне населення.
3. Трудовий потенціал суспільства.
4. Відтворення населення та ресурсів для праці.

Ключові слова: НАСЕЛЕННЯ, ЛЮДСЬКІ РЕСУРСИ, ТРУДОВІ РЕСУРСИ, ТРУДОВИЙ ПОТЕНЦІАЛ, ВІДТВОРЕННЯ НАСЕЛЕННЯ, ПРАЦЕЗДАТНЕ НАСЕЛЕННЯ, ПРАЦЕЗДАТНИЙ ВІК, ЕКОНОМІЧНО АКТИВНЕ НАСЕЛЕННЯ

1. СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНА ХАРАКТЕРИСТИКА НАСЕЛЕННЯ І ТРУДОВИХ РЕСУРСІВ

Людські ресурси – це найважливіший з усіх видів економічних ресурсів. Як чинник економічного розвитку людські ресурси – це працівники, які мають певні професійні знання і кваліфікацію і можуть використовувати їх в трудовому процесі. Їх специфіка, в порівнянні з іншими чинниками економічного розвитку (засоби виробництва, земля, підприємницькі здібності), полягає в наступному:

- люди не тільки створюють, а і споживають матеріальні і духовні цінності;
- багатогранність людського життя не вичерпається тільки трудовою діяльністю;
- науково-технічний прогрес і гуманізація суспільного життя стрімко збільшують економічну роль знань, інтелектуального потенціалу і інших якостей працівників.

Тому однією з умов успішного економічного розвитку як на мікро-, так і на макрорівні є облік інтересів людей, направлених на підвищення ефективності функціонування господарського механізму. Людські ресурси характеризуються різними соціально-економічними категоріями, які використовуються економікою праці: **населення, трудові ресурси, економічно активне населення.**

Населення – сукупність людей, що проживають на певній території, – в районі, місті, регіоні, країні. Населення – це всі люди незалежно від їх характеристик, тобто це найширше поняття для позначення людських ресурсів.

Разом з тим, населення – це те джерело, той «матеріал», з якого утворюються всі інші угруповання людей (трудові ресурси, економічно активне населення). Економіка розглядає населення як джерело ресурсів для праці, як споживач, який формує попит. Тому, вивчення чисельності, складу і динаміки населення важливо для економіки праці і дозволяє:

- а) оцінювати ринок праці, судити про можливості соціально-економічного розвитку країни, його тенденції;

б) розробити відповідну демографічну політику з метою впливу на процеси відтворення населення і його зайнятості.

Все населення в економічній літературі розподіляється за традиційною методикою та методикою Міжнародної організації праці (рис. 3.1).

Все населення України

Розділення за традиційною методикою

Трудові ресурси (працездатне населення в працездатному віці – непрацюючі інваліди I та II груп – непрацюючі пільгові пенсіонери + працюючі підлітки + працюючі пенсіонери)	Населення, яке не відноситься до трудових ресурсів (діти + непрацюючі пенсіонери, в т.ч. пільгові + підлітки + інваліди)
--	--

Розділення за методикою МОП

Економічно активне населення (всі, хто працює або активно шукає роботу)		Економічно неактивне населення	Населення молодше 15 і старше 70 років
Зайняті	Безробітні		

Рис. 2.1 Варіанти класифікації населення в економіці праці

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

Щоб кількісно визначити межі трудових ресурсів, потрібно уявити поняття "працездатне населення", "працездатний вік", "працюючі підлітки", "працюючі пенсіонери".

Працездатний вік — поняття узагальнене, а тому дещо умовне. Воно визначається системою законодавчих актів. **Нині в Україні працездатним віком вважається для жінок 16—54 роки, для чоловіків — 16—59 років включно.** Нижня межа працездатного віку передбачає, що до початку трудової діяльності людина повинна здобути певний рівень фізичного та розумового розвитку, для чого потрібен час (мінімум перші 16 років життя). Верхня межа працездатного віку показує думку суспільства про те, в якому віці людина може претендувати на соціальну допомогу по старості. Для деяких видів трудової діяльності, що пов'язані з роботою у несприятливих умовах праці або вимагають від працівника якостей, що з віком помітно зменшуються (наприклад, спорт, балет), пенсійний вік настає раніше на 5—10 років, а інколи і більше. Такі люди зветься пільговими пенсіонерами. Найчастіше вони продовжують працювати і залишаються в складі трудових ресурсів.

Все сказане стосується працездатних, тобто людей, фізично і психічно досить здорових для того, щоб працювати. На жаль, в кожному суспільстві є значний прошарок людей, не досить здорових для цього. Тобто є люди **непрацездатні**, хоча їхній вік працездатний. Такі люди одержують статус

інвалідів першої або другої групи, що дає їм право на отримання пенсії незалежно від віку.

Слід сказати, що одним з принципів цивілізованого гуманного суспільства є **створення умов для трудової самореалізації інвалідів**. Наша держава зобов'язує роботодавців до 5 % робочих місць виділяти для осіб з обмеженою конкурентоспроможністю на ринку праці (в тому числі інвалідів), однак на практиці проблеми працевлаштування інвалідів вирішуються дуже важко.

Разом з тим серед людей непрацездатного віку є чимала частка працездатних і бажаючих працювати. **Працівників, молодших працездатного віку, звичайно називають працюючими підлітками, а старших — працюючими пенсіонерами.** Історичний досвід переконливо доводить, що кількість працівників цих категорій обернено пропорційна рівню добробуту населення. У підлітків і пенсіонерів нижчі вимоги і до змісту праці, й до рівня її оплати, тому вони не рідко знаходять місце роботи навіть в умовах високого безробіття і беруть на свої плечі обов'язок утримання інших (часто працездатних, але безробітних) членів сім'ї. Тому в наш час велика і кількість, і частка працюючих підлітків та пенсіонерів. Однак заради справедливості потрібно сказати, що додатковий заробіток є далеко не єдиною причиною трудової активності, особливо пенсіонерів. Певне значення має також бажаний і звичний ("молодий") спосіб життя, бажання бути в колективі, почуватися потрібним тощо. Як висновок зазначимо, що праця підлітків і пенсіонерів може приносити користь і їм самим, і економіці в цілому. Проте з урахуванням особливостей віку ця праця повинна бути організована (передусім державою) так, щоб не завдавати шкоди їхньому здоров'ю і не заважати здобути відповідний рівень освіти молоді.

Таким чином, ми підійшли до кількісного визначення поняття "трудові ресурси". Щоб зрозуміти сутність поняття "трудові ресурси", потрібно знати, що **все населення залежно від віку поділяється:**

- на осіб, молодших від працездатного віку (від народження до 15 років включно);
- осіб працездатного (робочого) віку (в Україні: жінки — від 15 до 59 років, чоловіки — від 15 до 59 років включно);
- осіб, старших від працездатного віку, після досягнення якого встановлюється пенсія за віком (в Україні: жінки — з 60, чоловіки — з 60 років).

Залежно від здатності працювати розрізняють осіб працездатних і непрацездатних. Непрацездатні особи у працездатному віці — це інваліди 1-ї та 2-ї груп, а працездатні особи в непрацездатному віці — це підлітки і пенсіонери за віком, які працюють.

До трудових ресурсів належать:

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

- працюючі особи пенсійного віку;
- працюючі особи віком до 15 років.

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

2. ЕКОНОМІЧНО АКТИВНЕ НАСЕЛЕННЯ

Міжнародною організацією праці рекомендована система класифікації, відповідно до якої населення віком від 15 до 70 років- поділяється на економічно активне і економічно неактивне.

Економічно активне населення, або робоча сила, відповідно до методики МОП, — це населення обох статей віком від 15 до 70 років включно, яке протягом певного періоду забезпечує пропозицію своєї робочої сили на ринку праці. Кількісно економічно активне населення складається з чисельності зайнятих економічною діяльністю і чисельності безробітних, до яких за цією методикою належать чітко визначені групи людей.

Економічно неактивне населення за методикою МОП — це особи у віці 15—70 років, які не можуть бути класифіковані як зайняті або безробітні. **До 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.

В економічній літературі використовуються різні поняття для означення людських ресурсів. Важливо чітко уявити їх смислове навантаження та межі використання. Поняття "трудові ресурси" ширше, ніж поняття "економічно активне населення", оскільки включає ще і працездатних непрацюючих людей та тих, що стаціонарно навчаються. Реально за поняттям "трудові ресурси" стоїть кількість населення, яке можна примусити працювати, тобто яке фізично здатне працювати. Поняття ж "економічно активне населення" — це та реальна частина трудових ресурсів, що добровільно працює або хоче працювати. Оскільки Україна обрала курс на побудову вільного демократичного суспільства, і в її Конституції проголошена заборона примусової праці, поняття "трудові ресурси" поступово втрачає своє економічне значення. Адже ресурсами можна називати лише реальні джерела задоволення

потреби (в даному випадку — потреби в робочій силі). Тому нелогічно називати трудовими ресурсами ту частину населення, яку можна залучити до праці лише насильно. Реальними ж людськими ресурсами для праці (і це визнано на міжнародному рівні) є економічно активне або трудоактивне населення. Однак і поняття "трудові ресурси" має право на існування, оскільки показує максимально можливу (за екстремальних умов) кількість трудоактивного населення.

3. ТРУДОВИЙ ПОТЕНЦІАЛ СУСПІЛЬСТВА

Чисельність та динаміка трудових ресурсів справляють певний вплив на характер розвитку виробництва та економіку (інтенсивний чи екстенсивний тип розвитку), скорочення приросту трудових ресурсів, обмежує можливість екстенсивного розвитку виробництва й збільшує залежність економічного зростання від підвищення продуктивності праці на базі науково-технічного прогресу та створення високоефективного трудового потенціалу.

Трудовий потенціал — сукупність працездатного населення з врахуванням інтелектуального розвитку, здібностей, знань, умінь, досвіду, духовних цінностей, звичаїв, традицій, переконань і патріотизму. **Поняття «трудовий потенціал» ширше, ніж трудові ресурси**, тому що воно характеризується не тільки загальною чисельністю індивідів, а й включає сукупність різних якостей людей, що визначають працездатність. По-перше, якість пов'язана із здібностями і бажанням до праці, станом здоров'я, типом нервової системи, тобто всіма якостями, що відображають фізичний й психологічний потенціал. По-друге, це обсяг загальних та спеціальних знань людини, її трудових навичок та умінь, здатність до певного виду діяльності. По-третє, враховується рівень свідомості, відповідальності, інтересів, потреб.

Трудовий потенціал — це складне структурне утворення, загальний термін особового фактора виробництва.

Формування трудового потенціалу здійснюється за схемою: «**населення - трудові ресурси — трудовий потенціал**».

Трудовий потенціал залежить від ряду факторів, що видно з рис. 2.2.

Якісна визначеність трудового потенціалу формується в залежності від потреб виробництва, кон'юнктури ринку праці, системи соціально-економічних відносин. Україна завжди відзначалася високою якістю трудового потенціалу з точки зору професійно-освітнього, кваліфікаційного та інтелектуального рівня робочої сили.

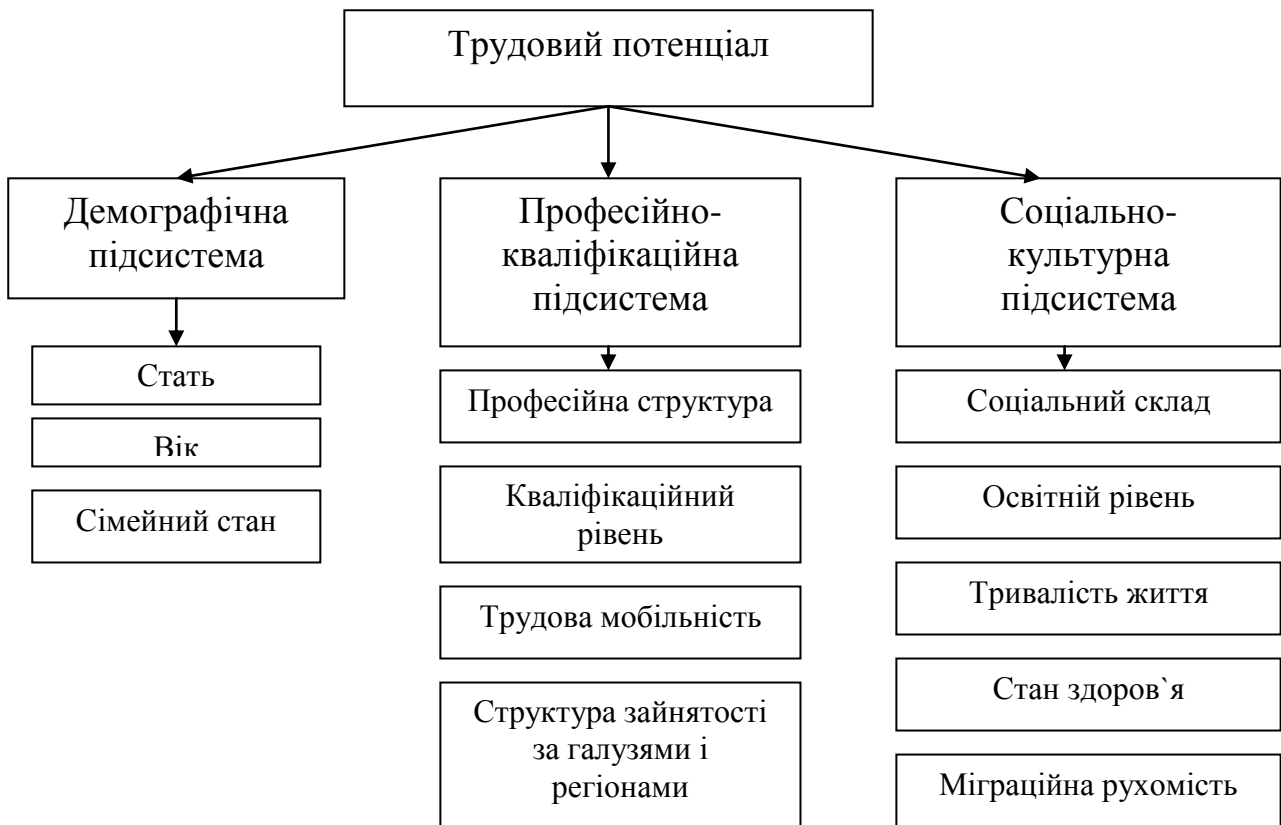


Рис. 2.2. Фактори, що впливають на трудовий потенціал

В нових економічних умовах у зв'язку з вивільненням та трансформуванням надлишку висококваліфікованої робочої сили відбуваються стихійні явища, що ведуть до якісних змін у структурі трудових ресурсів. Управління ефективним використанням трудового потенціалу повинно виходити з оцінки його якості та забезпечувати її покращання. В системі ринкових відносин використання трудового потенціалу поєднується з функціонуванням різних форм власності із забезпеченням економічної зацікавленості в результатах праці та існуванням безробіття. **Розрізняють трудовий потенціал окремої людини, підприємства, території, суспільства.** Трудовий потенціал складається з багатьох **компонентів**, головними з яких є здоров'я, рівень освіти, організованість, творчий потенціал та активність, моральність тощо (табл. 2.1).

Здоров'я населення країни характеризується середньою тривалістю життя, часткою інвалідів, смертністю за різними віковими групами залежно від різних причин, розміром і часткою витрат на охорону здоров'я тощо.

Моральність суспільства визначається його релігійністю, ставленням до інвалідів, дітей, осіб похилого віку, показниками соціальної напруги, злочинності тощо.

Творчий потенціал та активність проявляються темпами науково-технічного прогресу в країні, доходами від авторських прав, кількістю патентів міжнародних премій тощо.

Таблиця 2.1

Компоненти трудового потенціалу

Компоненти трудового потенціалу	Об'єкти аналізу трудового потенціалу та відповідні їм показники			
	Працівник	Підприємство	Територія (регіон)	Суспільство
1	2	3	4	5
Здоров'я	Працездатність, час відсутності на роботі через хворобу	Втрати робочого часу від хвороби, професійні захворювання, виробничій травматизм	Екологічна ситуація, природно-кліматичні умови. Смертність з основних причин.	Середня тривалість життя. Смертність за віковими групами. Міграція, витрати на охорону здоров'я.
Моральність	Відносини з оточенням. Рівень культури та духовності.	Взаємовідносини між співробітниками. Втрати робочого часу через конфлікти, несприятливий соціально-психологічний клімат.	Релігійна належність. Ментальність, традиції. Звичаї.	Ставлення до дітей, інвалідів, осіб похилого віку. Рівень злочинності та соціальної напруженості.
Творчий потенціал та активність	Творчі здібності. Трудова мобільність.	Кількість винаходів, патентів, раціоналізаторських пропозицій на одного працюючого. Плинність кадрів.	Кількість винаходів, патентів, раціоналізаторських пропозицій за регіонами. нх і ч льна міграція.	Доходи від авторських прав. нх і ч патентів, міжнародних премій на одного жителя держави. Темпи впровадження науково-технічного прогресу
Організованість	Акуратність, раціональність, нх і чнованість, обов'язковість, порядність, нх і ч-ливість	Втрати робочого часу через порушення трудової і технологічної дисципліни, простої. Старанність. Дотримання чистоти та порядку на робочому місці. Співробітництво	Міжрегіональні зв'язки. Розподіл працівників за галузями виробництва. Спеціалізація та концентрація виробництва	Досконалість нормативно-правових документів. Колективно-договірне регулювання. Соціальне партнерство. Якість роботи дорожньо-транспортних служб. Наявність фінансів, комунікацій
Освіта	Якість отриманих знань. Кількість років навчання у школі, ПТУ, ВНЗ	Частка спеціалістів з вищою та середньою спеціальною освітою в загальній чисельності працюючих. Витрати на підвищення кваліфікації та перекваліфікацію працівників	Частка спеціалістів з вищою та середньою спеціальною освітою в загальній чисельності працюючих у регіоні. Витрати на підвищення кваліфікації та перекваліфікацію працівників	Середня кількість років навчання у школі, ПТУ, ВНЗ. Частка витрат на освіту в державному бюджеті
Професіоналізм	Уміння, навички. Рівень фахово-кваліфікаційної підготовки	Якість продукції. Попит на продукцію на ринку. Втрати від браку. Участь працівників в управлінні виробництвом. Кар'єрне зростання	Розширення сфери суміщення професій і функцій. Конкуренція. Залучення інвестицій в окремі галузі	Доходи від експорту. Втрати від аварій. Інвестиційна та інноваційна діяльність
Ресурси робочого часу	Час зайнятості протягом року	Чисельність працюючих. Кількість годин роботи за рік на одного працівника. Втрати робочого часу через страйки	Чисельність працюючих за галузями виробництва	Працездатне населення. Рівень зайнятості та безробіття

Організованість на рівні суспільства можна оцінити якістю і стабільністю законодавства, обов'язковістю дотримання законів та угод, стабільністю політичної ситуації, якістю доріг і громадського транспорту тощо.

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

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

Трудовий потенціал території (регіону) характеризують сукупні характеристики трудових ресурсів, що вже зайняті чи можуть бути зайняті в суспільному регіональному виробництві, тобто у виробництві валового регіонального продукту. Особливості трудового потенціалу регіону полягають у тому, що існує міграція трудових ресурсів, пов'язана зі зміною місця роботи.

Трудовий потенціал регіону формується з трудових потенціалів кожного працівника і становить сукупність їхніх внутрішніх можливостей і засобів реалізації цих можливостей. При цьому до внутрішніх можливостей окремого працівника необхідно віднести його професіоналізм, кваліфікацію, працездатність, а до засобів їхньої реалізації — умови праці та побуту, рівень доходів, систему мотивації та стимулювання, рівень технічного оснащення робочих місць. Професіоналізм працівника визначається його здатністю справлятися з певними функціональними обов'язками у процесі трудової діяльності. Кваліфікація працівника визначається рівнем його освіти та досвідом роботи.

Трудовий потенціал підприємства становить граничну величину можливої участі працівників у виробництві з урахуванням їхніх психофізіологічних особливостей, рівня професійних знань, нагромадженого досвіду за наявності необхідних організаційно-технічних умов. Структура трудового потенціалу підприємства є співвідношенням різних демографічних, соціальних, функціональних, професійних та інших характеристик груп працівників і відносин між ними. У трудовому потенціалі підприємства можна виокремити такі компоненти: кадровий, професійний, кваліфікаційний та організаційний.

Трудовий потенціал працівника формується під впливом таких якостей: уміння та бажання реалізовувати свої можливості у праці та господарській діяльності, ініціативність, творча активність та ін. Трудовий потенціал працівника не є постійною величиною, він безупинно змінюється. Працездатність людини і творчі здібності, що нагромаджуються у процесі трудової діяльності працівників, зростають з удосконаленням знань і навичок, поліпшенням умов праці та життєдіяльності. Але вони можуть знижуватися, якщо, зокрема, погіршується стан здоров'я працівника, посилюється режим праці тощо. Трудовий потенціал працівника включає: психофізіологічний потенціал, кваліфікаційний потенціал, особистісний потенціал.

Отже, трудовий потенціал людини є частиною її потенціалу як особистості, трудовий потенціал індивіда — це частина потенціалу, що

формується на основі її природних даних (здібностей), освіти, виховання і життєвого досвіду.

4. ВІДТВОРЕННЯ НАСЕЛЕННЯ І РЕСУРСІВ ДЛЯ ПРАЦІ

Відтворення населення – це історично і соціально-економічний обумовлений процес безперервного відновлення покоління людей в результаті взаємодії народжуваності і смертності. Складовою частиною відтворення населення є відтворення ресурсів для праці. У процесах відтворення населення розрізняють види руху, типи і режими, а у відтворенні ресурсів для праці, крім того, виділяють ще фази або стадії.

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

Природний рух населення є слідством народжуваності і смертності людей. Залежно від того, що з них переважає, утворюється природний приріст або природний спад населення.

Чисельність і склад населення міняються і в результаті **міграції**, яка є механічним переміщенням (прибуття і вибуття) населення з перетином адміністративних меж з подальшим поверненням до місця постійного проживання або без. Такі переміщення викликаються різними і завжди дуже серйозними причинами (економічними, політичними, релігійними, екологічними і ін.).

Розрізняють міграцію **зовнішню**, пов'язану із зміною країни постійного мешкання (еміграцією називається виїзд за межі країни, імміграцією – прибуття з іншої країни), і **внутрішню**, що відображає зміну людьми місця мешкання в межах країни. Внутрішня міграція найчастіше обумовлена особистими або економічними причинами. По тимчасових ознаках виділяють постійну (безповоротну), тимчасову, сезонну і маятникову міграцію.

Безповоротна міграція пов'язана із зміною постійного місця проживання (переїзд з села в місто, з однієї області, країни – в іншу); **тимчасова** – припускає переселення наперед обумовлений термін (наприклад, робота за контрактом); **сезонна** – передбачає щорічне переміщення людей в певні періоди року (наприклад, сільськогосподарські роботи); **маятникова** – включає регулярні поїздки до місця роботи, служби або навчання за межі свого населеного пункту, і назад.

За способом реалізації міграція населення ділиться на **індивідуальну** (самостійну), здійснювану силами і засобами самих мігрантів, і **організовану**, здійснювану за допомогою державних або суспільних органів, підприємств.

Міграція населення з причин, що її зумовили, може бути добровільною і вимушеною. **Добровільна** міграція обумовлюється усвідомленими рішеннями переміщаються по демографічних мотивах (вступ до браку, об'єднання з батьками або дітьми і ін.), економічних міркуваннях (привабливіші соціально-економічні умови, оплата праці і т.п.), з причин політичного і іншого характеру.

Вимушена міграція обумовлена часто не залежними від інтересів мігрантів причинами: військові дії, екологічні катастрофи, стихійні біді, політичні і національні конфлікти. Серед вимушених мігрантів розрізняють вимушених переселенців і біженців. Вимушені переселенці – це особи, які були вимушені (або мають намір) покинути місце свого постійного проживання унаслідок досконалого відносно їх насильства, переслідування або наявності реальної небезпеки піддатися цьому по ознаках національної приналежності, віросповідання, мови, політичних переконань і інших дискримінаційних дій.

Біженець – це особа, що прибула на територію держави і не має його громадянства. Причина прибуття та, що і у вимушеного переселенця.

З погляду дотримання норм чинного в країні законодавства, міграція може бути **законною і незаконною**.

Для регулювання міграційного процесу необхідне проведення міграційної політики, під якою розуміються спеціальні заходи, що обмежують або, навпаки, стимулюють міграцію.

Міграційні потоки роблять істотний вплив на демографічну ситуацію і трудові ресурси даної території. Характер дії залежить як від кількісного, так і від якісного складу мігрантів (професіонально-кваліфікаційного і статевовікового). У міграції беруть участь переважно люди молодших вікових груп, і в місцях їх перебування зростає частка молоді, а значить і можливості поліпшення демографічної ситуації (створення сім'ї, зростання народжуваності, зменшення частки населення старшого віку, а також і загальних коефіцієнтів смертності), обміну трудовими навичками, досвідом і знаннями.

Протилежні наслідки міграції населення спостерігаються в районах вибуття мігрантів.

Міграції мають і важливе економічне значення. Перш за все, вони сприяють територіальному перерозподілу трудових ресурсів, повнішому їх використанню. Крім того, міграція населення сприяє розвитку нових виробництв, освоєнню нових територій і т.п.

Наслідки міграції населення оцінюються з позиції випускаючої і приймаючої сторін. З одного боку, виїзд фахівців за межу (на постійне проживання або тривале перебування) має позитивний характер, оскільки в країні, яку вони покидають, звільняються робочі місця, що дуже важливе в умовах безробіття. З іншого - це має негативні наслідки, оскільки свій творчий потенціал провідні фахівці реалізують за межею.

Загалом, аналіз показує, що міграція з бідної країни в багату збільшує національний дохід, знижує середній рівень заробітної платні і збільшує доходи бізнесу в приймаючій країні. Для випускаючої країни наслідки носять протилежний характер.

Соціальний рух населення виявляється в зміні освітньою, професійною, національною і інших структур населення. Кожне нове покоління людей відрізняється від попереднього рівнем освіти і культури, професіонально-кваліфікаційним, статевовіковим складом, структурою зайнятості і іншими характеристиками.

Економічний рух населення пов'язаний із зміною його трудової активності, обумовленої, перш за все, економічними чинниками: люди починають або припиняють трудову активність, що приводить до відповідного збільшення або зменшення ресурсів для праці.

Природний, міграційний, соціальний і економічний рухи населення взаємозалежні і взаємозв'язані і в сукупності визначають чисельність і якісні характеристики населення.

У природному русі населення розрізняють **типи** його відтворення: традиційний (екстенсивний) і сучасний (інтенсивний).

Традиційний тип відтворення населення переважав на ранніх стадіях розвитку людського суспільства. Він характеризувався високою нерегульованою народжуваністю і високою смертністю через нерозвиненість медицини, низького рівня життя, воєн, епідемій. В результаті взаємодії цих чинників загальні темпи зростання чисельності населення невисокі, в структурі переважає молода частина населення.

Сучасний тип відтворення населення характеризується підвищенням рівня життя, досягненнями медицини, емансипацією жінок і залученням їх в суспільне виробництво і іншими причинами, в результаті яких різко зменшився рівень народжуваності, значно збільшилася середня тривалість життя, знизився рівень смертності, зросла частка людей старшого віку в структурі населення.

Розрізняють три **режими** відтворення населення: розширений, простий і звужений. **Розширене відтворення** характеризується перевищенням числа народжень над числом смертей (і в абсолютних показниках, і з розрахунку на 1000 чол.) і, відповідно, природним приростом населення; **простому відтворенню** властива постійна чисельність населення в результаті приблизно однакової народжуваності і смертності; при **звуженому відтворенні** (депопуляції), коли смертність перевищує народжуваність, відбувається абсолютне скорочення кількості населення, що зараз спостерігається в Україні.

Відтворення ресурсів для праці (робочої сили) – це процес безперервного відновлення кількісних і якісних характеристик економічно активного населення.

Оскільки ресурси для праці є частиною населення, то і відтворення ресурсів для праці відображає стан і характер відтворення населення як частину цілого. Динаміка чисельності всього населення визначає динаміку чисельності економічно активного населення. Але ця залежність не проста. Тобто збільшення (зменшення) чисельності населення призводить до відповідної зміни чисельності працездатного населення тільки в інших однакових умовах, а в реальному житті, під впливом різноманітних причин ці зміни відбуваються не одночасно і не в однаковому масштабі.

У відтворенні ресурсів для праці, як і у відтворенні всього населення, розрізняють види руху, типи і режими. Види і режими відтворення означають одне і теж як для населення в цілому, так і для його частини – ресурсів для праці.

Типи відтворення ресурсів для праці відрізняються від типів відтворення населення тим, що мають різне смислове значення. Існують два типи відтворення ресурсів для праці: екстенсивний і інтенсивний.

Екстенсивний тип відтворення ресурсів для праці означає збільшення їх чисельності в окремих регіонах і по країні в цілому без зміни якісних характеристик економічно активного населення. **Інтенсивний тип відтворення** пов'язаний із зміною якості людських ресурсів: зростання освітнього рівня, кваліфікації, поліпшення здоров'я і розумових здібностей тощо, що означає нарощування трудового потенціалу. Вказані два типи відтворення в чистому вигляді не існують і взаємно доповнюють один одного.

Процеси відтворення ресурсів для праці підрозділяються на фази: фаза формування ресурсів для праці, фаза їх розподілу і перерозподілу і фаза використання. Всі фази органічно взаємозв'язані між собою.

Фаза формування характеризується:

- природним відтворенням, тобто народженням людей і досягненням ними працездатного віку; цей процес відбувається безперервно;
- щоденним відновленням працездатності у наявних працівників; для цього їм необхідні продукти харчування, одяг, житло, а також вся інфраструктура сучасного існування людини (транспорт, зв'язок, культура і т.д.);
- отриманням людьми освіти, спеціальності і певної трудової кваліфікації.

Фаза розподілу і перерозподілу полягає в первинному розподілі ресурсів для праці по видах робіт, роді діяльності, а також підприємствах, організаціях, районах, регіонах країни. Цю фазу в ринковій економіці забезпечує функціонування ринку праці. Відповідно до попиту і пропозиції на ринку праці здійснюється також перерозподіл ресурсів для праці.

Фаза використання економічно активного населення включає трудову діяльність на підприємствах, в організаціях, в процесі якої безпосередньо реалізується здібність людей до праці і здійснюється забезпечення зайнятості працездатного населення.

ТЕМА 3. ЗАЙНЯТІСТЬ НАСЕЛЕННЯ І БЕЗРОБІТТЯ

Основні питання:

1. Соціально-економічна сутність зайнятості населення.
2. Види і форми зайнятості населення.
3. Державне регулювання зайнятості населення.
4. Гнучкі форми зайнятості, їх особливості.
5. Безробіття та його види.

Ключові слова: ЗАЙНЯТІСТЬ, БЕЗРОБІТТЯ, РІВЕНЬ ЗАЙНЯТОСТІ ТА БЕЗРОБІТТЯ, СЛУЖБА ЗАЙНЯТОСТІ, ПРОГРАМА ЗАЙНЯТОСТІ.

1. СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНА СУТНІСТЬ ЗАЙНЯТОСТІ НАСЕЛЕННЯ

Зайнятість – 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. Отже, зайнятість – надзвичайно важливе соціально – економічне явище, яке відображає раціональне використання ресурсів праці, задоволення потреб народного господарства робочій силі, забезпечення належного рівня життя зайнятого населення, задоволення потреб працівників у підвищенні професійного рівня, у всебічному розвитку особистості.

Зайнятість населення – це діяльність, пов'язана з задоволенням особистих і суспільних потреб, яка приносить дохід у вигляді заробітної плати, додаткових грошових допомог, натуральних виплат тощо.

Під зайнятістю як економічною категорією розуміють сукупність соціально – економічних відносин у суспільстві, які забезпечують можливості прикладання праці в різних сферах господарської діяльності й виконують функції, пов'язані з відтворенням робочої сили на всіх рівнях організації суспільної праці та виробництва.

Відповідно до Закону України "Про зайнятість населення" **зайнятість** – це діяльність громадян, пов'язана із задоволенням особистих і суспільних потреб, що не суперечить законодавству та, як правило, приносить заробіток (трудоий дохід).

До зайнятого населення належать громадяни України, що проживають на території держави на законних підставах:

- працюючі по найму на умовах повного або неповного робочого дня (тижня) на підприємствах, в установах та організаціях незалежно від форм власності, у міжнародних та іноземних організаціях в Україні і за кордоном;
- громадяни, які самостійно забезпечують себе роботою, включаючи підприємців, осіб, зайнятих індивідуальною трудовою діяльністю, творчою

діяльністю, члени кооперативів, фермери та члени їх сімей, що беруть участь у виробництві;

- обрані, призначені або затверджені на оплачувану посаду в органах державної влади, управління і громадських об'єднаннях;

- особи, які проходять службу у Збройних силах України, прикордонних, внутрішніх військах, органах національної безпеки та внутрішніх справ;

- особи, які проходять професійну підготовку, перепідготовку та підвищення кваліфікації з відривом від виробництва, навчаються у загальноосвітніх школах і вищих навчальних закладах;

- зайняті вихованням дітей, доглядом за хворими, інвалідами та громадянами похилого віку;

- працюючі громадяни інших держав, які тимчасово перебувають в Україні і виконують функції, не пов'язані із забезпеченням діяльності посольств і місій.

Кількість зайнятості характеризується **рівнем зайнятості**, що розраховується двома способами:

1. Частка зайнятих в загальній чисельності населення:

$$P_3 = Ч_3 / Ч_н; \quad (3.1)$$

2. Частка зайнятих в економічно активному населенні:

$$P_3 = Ч_3 / (Ч_3 + Ч_б), \quad (3.2)$$

де $Ч_3$ – частка чисельності зайнятих;

$Ч_н$ – загальна чисельність населення;

$Ч_б$ – частка чисельності безробітних.

2. ВИДИ І ФОРМИ ЗАЙНЯТОСТІ НАСЕЛЕННЯ

Згідно з одним із уявлень, яке можна знайти в нашій економічній літературі, **форми зайнятості являють собою** організаційно-правові способи та умови використання людської праці й **розрізняються між собою**:

- нормами правового регулювання тривалості та режимів праці, згідно з якими робочий день може бути повним або неповним, а режими праці та відпочинку - жорсткими або гнучкими;

- регулярністю трудової діяльності, яка може бути постійною, тимчасовою, сезонною або епізодичною;

- місцем виконання роботи — на підприємстві або вдома;

- статусом діяльності, відповідно до якої прийнято виділяти основну, додаткову, вторинну та спеціальну зайнятість.

Згідно з іншим уявленням, класифікація зайнятості за ознакою регулярності трудової діяльності розрізняє зайнятість на постійному робочому місці та оперативну, яка включає тимчасову, сезонну, випадкову та епізодичну. Проаналізувавши постійну зайнятість з позицій правових норм

регулювання тривалості, та режимів праці, робимо висновок, що вона поділяється на повну та неповну, спричинену тимчасовими виробничими негараздами, наприклад з постачанням сировиною та матеріалами.

Розрізняють види та форми зайнятості. **Види зайнятості характеризують** розподіл активної частини трудових ресурсів за сферами використання праці професіями, спеціальностями тощо. Загалом, **види зайнятості можна класифікувати за такими ознаками** (рис. 3.1.):

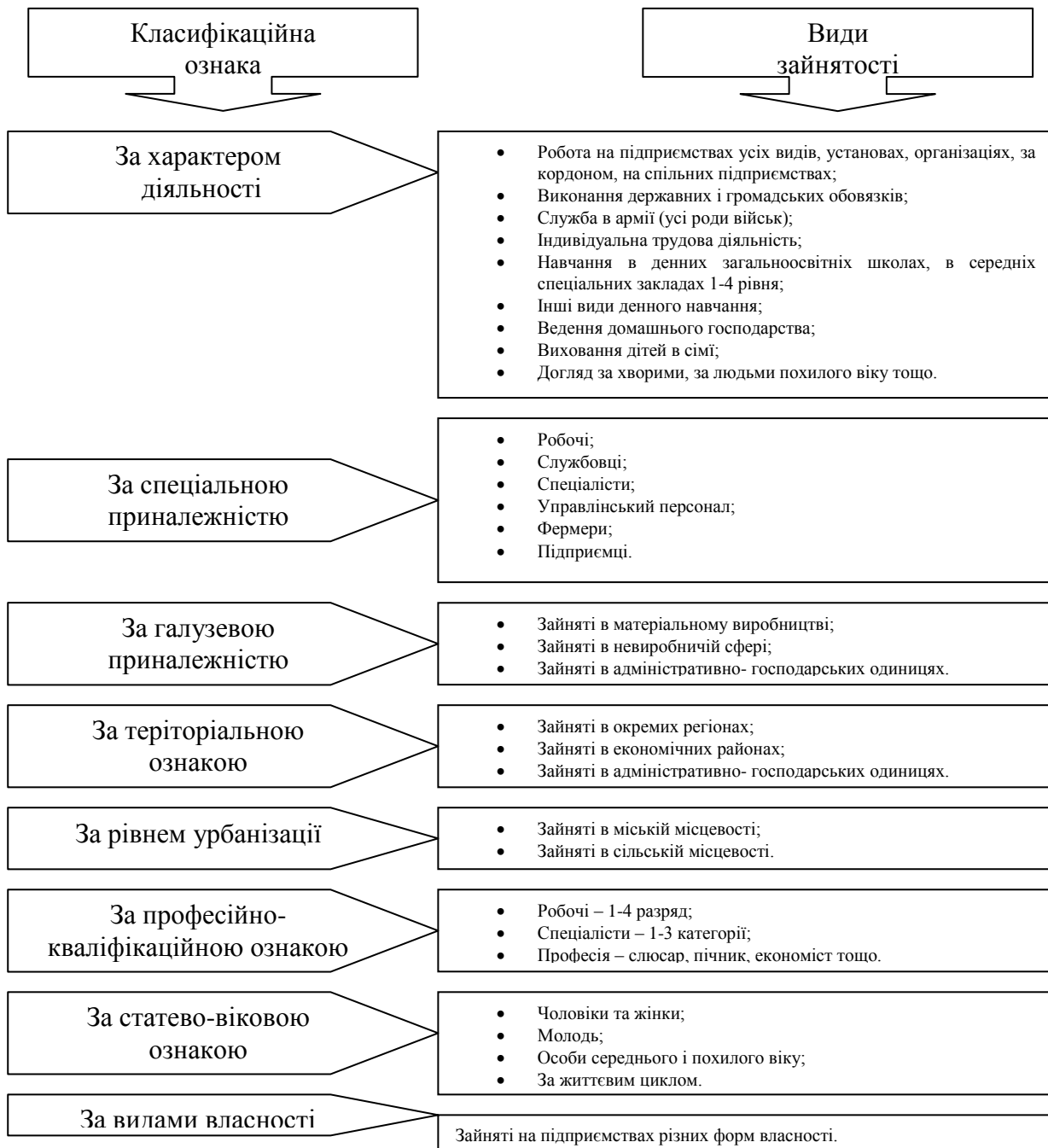


Рис. 3.1. Класифікація видів зайнятості

• **за характером діяльності:** робота на підприємствах усіх видів, у організаціях, установах тощо; робота за кордоном, на спільних підприємствах; виконання державних і громадських обов'язків; служба в

армії; індивідуальна трудова діяльність; навчання в денних загальноосвітніх школах, середніх спеціальних і вищих закладах освіти; інші види денного навчання; ведення домашнього господарства: виховання дітей в сім'ї, догляд за хворими, інвалідами та людьми похилого віку; інші види діяльності, встановлені законодавством;

- **за соціальною належністю:** робітники; службовці; управлінський персонал (менеджери); фермери; підприємці (особи, які в інтересах різних підприємств, організацій і в своїх власних вишукують можливості найкращого використання господарських ресурсів, організують виробництво та обмін, здобувають вигоду та несуть економічну й іншу відповідальність за свої дії):

- **за галузевою належністю:** зайняті в матеріальному виробництві; невиробничій сфері; окремих великих галузях народного господарства (промисловість, сільське господарство, будівництво, побутове обслуговування тощо); підгалузях (машинобудування, приладобудування, верстатобудування, швейна промисловість тощо),

- **за територіальною ознакою:** зайняті в окремих регіонах, економічних районах, адміністративно-господарських одиницях;

- **за рівнем урбанізації:** зайняті в міській та сільській місцевості;

- **за професійно-кваліфікаційною ознакою:** розрізняють поняття кваліфікація - робітники від першого по шостий розряд; спеціалісти - перша, друга, третя категорія; та професія - вчитель, економіст, слюсар тощо.

- **за статево-віковою ознакою:** чоловіки та жінки; молодь, особи середнього та похилого віку; зайняті на початку трудової діяльності, в періоди створення сім'ї, набуття професії, в період активної трудової діяльності, підготовки до пенсії тощо.

- **за видами власності:** зайняті на підприємствах і в організаціях різних форм власності: державної, приватної або змішаної.

У межах кожного з наведених вище видів зайнятості організація праці людей може розрізнятися різноманітними організаційно-правовими формами і нормами регулювання тривалості та режимів робочого дня, а саме: регулярністю та стабільністю трудової діяльності, місцем виконання роботи, статусом діяльності.

З огляду на цю обставину виокремлюються **форми зайнятості**, які являють собою організаційно-правові засоби та умови виконання людської праці, які можна класифікувати за такими ознаками – рис. 3.2.

За формами організації робочого часу розрізняють повну та неповну зайнятість.

Повна зайнятість — це зайнятість протягом повного робочого дня (тижня, сезону, року), яка приносить дохід в нормальних для даного регіону розмірах.

Неповна зайнятість — це зайнятість певної особи або протягом неповного робочого часу, або з неповною оплатою, або з неповною ефективністю. Виокремлюють видиму та невидиму неповну зайнятість.

Видима неповна зайнятість — це переважно статистичне поняття, яке можна безпосередньо виміряти за допомогою даних про заробітну плату, відпрацьований час або шляхом спеціальних вибіркового обстежень.

Невидима неповна зайнятість - переважно аналітичне поняття, яке відбиває фундаментальне порушення рівноваги між робочою силою та іншими виробничими факторами. Характерними ознаками невидимої (прихованої) неповної зайнятості можуть бути низькі доходи, неповне використання професійної компетентності або низька продуктивність праці.

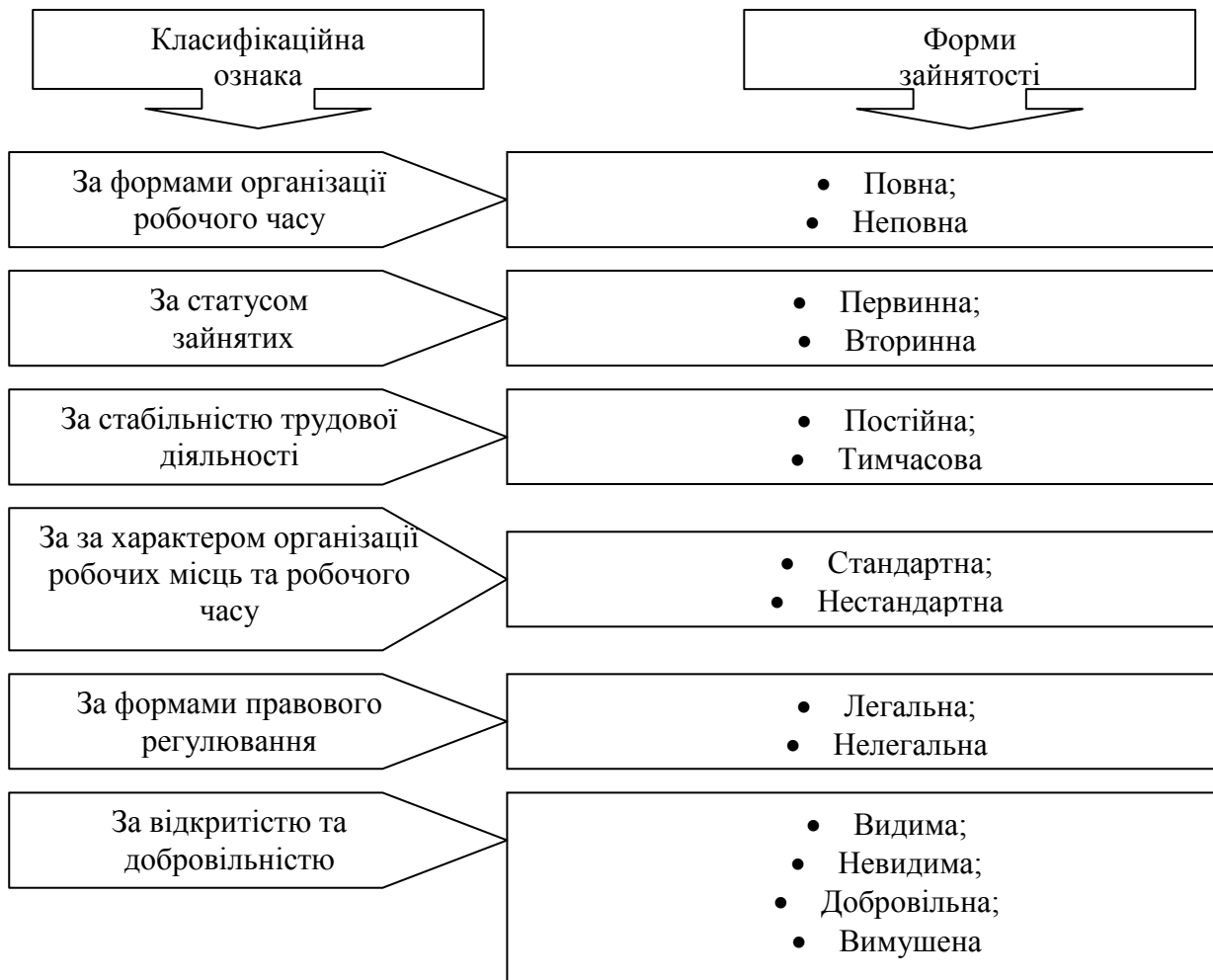


Рис. 3.2. Класифікація форм зайнятості населення

Виходячи з причин зайнятості на режимах неповного робочого часу, виокремлюють «вимушену» та «добровільну» неповну зайнятість.

Вимушеною називається неповна зайнятість, зумовлена економічними причинами: скороченням обсягів виробництва, реконструкцією підприємства, циклічним характером розвитку ринкової економіки.

Міжнародною організацією праці **примусова зайнятість** зі скороченням заробітної плати внаслідок зниження ділової активності підприємства визначається як скорочений робочий час або часткове безробіття. Тривалість робочого тижня значно нижча за нормальну, коли за цим режимом працюють на постійній і добровільній основі, вважається неповним-робочим тижнем.

Добровільною називається неповна зайнятість, зумовлена соціальними причинами: необхідністю підвищення кваліфікації, набуттям професії, станом здоров'я, вихованням дітей, необхідністю зміни професії та іншими соціальними потребами.

Нормативно встановленого порогу тривалості робочого тижня, від якого роблять відлік при визначенні неповної зайнятості, в більшості розвинених країн немає. У деяких країнах зайнятість вважається неповною, якщо тривалість робочого часу менша від нормативної. В інших країнах встановлено точну тривалість робочого часу, нижче якого починається неповна зайнятість. У деяких країнах неповністю зайнятими вважаються ті, хто сам заявив, що працює неповний робочий час.

Неповна зайнятість має дві суттєві ознаки: по-перше, зайнятість може стосуватися лише осіб найманої праці, по-друге, неповністю зайнятими вважаються особи, які регулярно, постійно зайняті протягом певної кількості годин, рідше — кожного місяця.

Саме тому до неповністю зайнятих не належать тимчасові, сезонні та випадкові працівники, хоча тривалість їхнього робочого часу, як правило, менша від нормативної.

За статусом діяльності розрізняють:

- **первинну зайнятість** тобто основну зайнятість на основному місці роботи. Вона є основним джерелом доходів для працівника;
- **вторинну зайнятість**, тобто добровільну додаткову постійну або тимчасову трудову діяльність осіб, які вже мають основну роботу або навчаються очно; трудову діяльність осіб, які старші або молодші працездатного віку: додаткову трудову діяльність осіб, які зайняті в домашньому або особистому підсобному господарстві. Ця зайнятість приносить додатковий дохід і називається сумісництвом. Найбільший ефект вона приносить, якщо місце її застосування збігається з основним.

За стабільністю трудової діяльності розрізняють:

- **постійну зайнятість**, яка відзначається відносною стабільністю місця роботи
- **тимчасову зайнятість**, яка пов'язана з тимчасовим, епізодичним або сезонним характером роботи.

За характером організації робочих місць та робочого часу розрізняють:

- **стандартну зайнятість**, яка характеризується роботою у виробничому приміщенні роботодавця; стандартним навантаженням протягом дня, тижня, року: наявністю стабільного робочого місця; чітко визначеним часом початку та закінчення робочого дня; законодавчо встановленою тривалістю робочого дня (тижня, року). Відсутність однієї з цих рис дає змогу говорити про альтернативні (нестандартні) форми зайнятості;
- **нестандартну альтернативну зайнятість**, тобто трудову діяльність працівників певної класифікаційної групи, яка не відповідає

стандартним (типовим) правилам і потребує спеціального правового регулювання та організаційно-економічного забезпечення. До альтернативних форм зайнятості можна віднести надомну працю та форми зайнятості на умовах гнучкого робочого часу в межах робочого дня, тижня, всього періоду трудової активності людини (часткова зайнятість або відпрацювання неповного робочого часу, стиснений робочий тиждень, сумісництво, тимчасова та епізодична зайнятість тощо).

Альтернативні форми зайнятості розкривають додаткові можливості більш повного та результативного використання трудових ресурсів, залучення до праці тих груп населення, дія яких традиційні форми зайнятості неприйнятні або незручні.

За формами правового регулювання використання робочої сили розрізняють:

- **регламентовану (легальну) зайнятість;**
- **нерегламентовану (нелегальну) зайнятість** (дикий ринок праці), тобто нерегламентовану жодними державними документами діяльність громадян, вилучену зі сфери соціально-трудова норм і відносин. Це така діяльність, яка відбувається без укладання трудового договору, не враховується державною статистикою, нерідко перебуває на межі криміналу без сплати податків. Нерегламентована зайнятість може мати вигляд самозайнятості та зайнятості найманою працею. На зайнятих найманою працею не поширюються вимоги Кодексу законів про працю; вони, як правило, отримують заробітну плату меншу, ніж працівники на аналогічній роботі в умовах регламентованої зайнятості. Нелегальна зайнятість найманою працею завжди є дискримінаційною щодо працівника і не обмежується віком.

Розглянуті поняття мають суттєве значення в сфері формування робочої сили.

3. ДЕРЖАВНЕ РЕГУЛЮВАННЯ ЗАЙНЯТОСТІ НАСЕЛЕННЯ

Державна служба зайнятості складається з Державного центру зайнятості Міністерства праці та соціальної політики України, обласних, міських і районних центрів зайнятості, центрів професійного навчання незайнятого населення.

Державні гарантії зайнятості населення в Україні:

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

- д) безкоштовне навчання безробітних новим професіям, перепідготовка в навчальних закладах;
- е) виплати безробітним допомоги по безробіттю у встановленому порядку.

Додаткові гарантії щодо працевлаштування працездатним громадянам, які потребують соціального захисту, зокрема:

- а) жінкам, які мають дітей віком до 6 років;
- б) саодиноким матерям з дітьми до 14 років;
- в) молоді, яка закінчила освіту;
- г) особам передпенсійного віку;
- д) особам звільненим після відбуття покарання.

Пільги і компенсації вивільненим працівникам:

- 1) Працівнику 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 3-х місяців.

Особливі гарантії надаються працівникам, які втратили роботу у зв'язку із змінами в організації виробництва і праці:

- а) надання статусу безробітного, якщо протягом 7 днів, йому не було запропоновано підходящої роботи;
- б) право на отримання допомоги у 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 середньої 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 роки.

Вихідна допомога:

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

Умови виплати допомоги по безробіттю громадянам зареєстрованим на загальних підставах:

- допомога по безробіттю виплачується з восьмого дня після реєстрації громадянина у 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 по безробіттю громадянам, зареєстрованим на загальних підставах:

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

б) не нижче встановленого законодавством розміру мінімальної заробітної плати — у всіх інших випадках, включаючи громадян, які шукають роботу вперше, або після тривалої (більше шести місяців) перерви.

4. ГНУЧКІ ФОРМИ ЗАЙНЯТОСТІ, ЇХ ОСОБЛИВОСТІ.

Використання гнучких форм зайнятості дозволяє вирішити декілька дуже важливих проблем ринкової економіки.

По-перше, вони надають можливість вибору працездатному населенню між робочими часом та відпочинком. Відомо, що жорсткі в межах нормативної тривалості робочого часу форми зайнятості обмежують вибір, примушують віддавати роботі стільки часу, скільки вимагає трудова угода і закон, а не скільки бажає віддати найманий працівник.

По-друге, вони допомагають підприємцям маніпулювати кількістю і якістю робочої сили, яка використовується на підприємстві, виходячи з потреб розвитку виробництва та економічної ситуації, що склалась, не створюючи соціальної напруженості при звільненні працівників.

По-третє, вони дозволяють ефективно вирішувати проблеми праці жінок, пенсіонерів, працюючих студентів, емігрантів тощо. Це певною мірою дає можливість врівноважити дисбаланс, який складається внаслідок тенденцій по підвищенню віку вступу до складу робочої сили у молоді, скороченню зайнятості в суспільному виробництві осіб старшого віку, загальному скороченню тривалості робочого періоду, падінню престижу загальної та професійної освіти в деяких країнах.

По-четверте, вони допомагають збільшити (або зберегти при скороченні обсягів виробництва) число зайнятих, не збільшуючи при цьому число робочих місць.

Але крім вирішення демографічних проблем та боротьби з безробіттям, гнучкі форми зайнятості і режимів робочого часу мають ще й інші цілі. Так, наприклад, їх використання створює можливість періодично поновлювати

знання, проходити профперепідготовку та підвищення кваліфікації, регулювати режими робочого часу працівників різних вікових груп.

Таким чином, гнучкі форми зайнятості та режими робочого часу відіграють роль буферної зони між зайнятим і незайнятим населенням. Робоча сила, яка використовується на цих формах зайнятості, називається "периферійною", на відміну від постійного кадрового складу підприємств.

До гнучких форм зайнятості та режимів робочого часу відносять:

- нестандартні режими робочого часу;
- режим неповного робочого часу;
- гнучкий робочий рік;
- стиснутий робочий тиждень;
- гнучкі графіки робочого часу;
- гнучкість витрат на робочу силу.

5. БЕЗРОБІТТЯ ТА ЙОГО ВИДИ

Існує думка, що безробіття вважається, з одного боку, важливим стимулятором дисциплінованості і активності працюючого населення, а з іншого – великим суспільним лихом, бо соціально – економічні втрати від нього є настільки значними, що усі країни докладають юагато зусиль до подолання безробіття, його мінімізації, але жодній не вдалося ліквідувати його повністю. Виникає питання, якою є сутність цього явища.

Безробіттям слід рахувати соціально-економічну ситуацію в суспільстві, за якої частина активних працездатних громадян не може знайти роботу, яку вони здатні виконувати, що обумовлено перебільшенням пропозиції праці над попитом на неї.

Безробітним за визначенням МОП вважається громадянин віком від 15 до 70 років (як зареєстрований, так і не зареєстрований в державній службі зайнятості), який одночасно **задовольняє трьом умовам:**

- Не має роботи (прибуткового заняття);
- Шукає роботу або намагається організувати власну справу;
- Готовий приступити до роботи протягом наступних двох тижнів.

До цієї категорії належать також особи, що намагаються за направленням служби зайнятості знайти роботу і чекають відповіді або готуються до неї приступити, але на даний момент ще не працюють.

Згідно з Законом України „Про зайнятість населення” безробітними визначаються громадяни працездатного віку, що:

- Через відсутність роботи не мають заробітку або інших передбачених законодавством доходів;
- Зареєстровані в службі зайнятості як такі, що шукають роботу;
- Готові та здатні приступити до відповідної роботи.

Взагалі **за стандартами МОП ті, хто бажає отримати статус безробітного, мають відповідати таким критеріям:**

- Мусять зареєструватись у державній службі зайнятості;
- Повинні активно шукати роботу;
- Періоду безробіття має передувати період роботи;
- Безробіття не повинне починатися добровільно;
- Безробітний не може відмовлятися від пропозицій „відповідної” роботи;
- Період отримання допомоги по безробіттю може тривати певну кількість місяців, після чого розмір допомоги або скорочується, або виплата припиняється зовсім;
- Безробітний не може мати інших джерел доходу.

Причинно-наслідковою залежністю безробіття виступають економічні, соціальні і демографічні чинники.

До економічних чинників належать:

- Структурні зрушення в економіці, які призводять до масштабних змін у структурі й кількості попиту на робочу силу і мають особливо тяжкі наслідки в періоди стагнації або зниження ділової активності;
 - Зниження обсягів економічного росту, що зумовлюють зменшення кількості робочих місць, порушення збалансованості чисельності працівників із кількістю робочих місць;
 - Недостатній сукупний попит;
 - Інфляція, що виявляється у скороченні капітальних вкладень (зменшенні інвестицій, що скорочує виробництво і відповідно кількість робочих місць), а також у зниженні реальних доходів населення, що зумовлює збільшення пропозиції робочої сили за умови зниження попиту на неї;
 - Співвідношення цін на фактори виробництва, яке веде до перевантаження працеощадних технологій;
 - Сезоні коливання виробництва, які зумовлюють зміни в попиті на робочу силу;
 - Науково-технічний прогрес, наслідки якого посилюють безробіття через комплексний вплив, який виявляється у впровадженні працезберігаючих технологій, автоматизації і комп'ютеризації виробництва, що витісняє велику кількість некваліфікованої праці, а також в ускладненні виробництва, що неминуче призводить до спеціалізації, а відповідно і до збільшення структурних диспропорцій між попитом і пропозицією робочої сили.

Соціальними чинниками є такі:

- Недосконале трудове законодавство як наслідок компромісу між вимогами працівників і профспілок з одного боку та держави – з іншого, посилює негнучкість ринку праці, призводить до скорочення попиту на живу працю на підприємстві, зменшуючи її частку;
 - Трансфертні платежі, що впливають як на зниження так і на підвищення безробіття;
 - Недостатня професійна і територіальна мобільність робочої сили;
 - Недостатній розвиток програм зайнятості;

• Низький рівень її статус системи освіти, професійної підготовки і перепідготовки;

• Брак інформації про вільні робочі місця;

• Низька економічна активність різних груп населення.

Демографічними чинниками є такі:

• Зміни в чисельності населення;

• Зміни в його статево-віковій структурі.

Безробіття – це складна і багатоаспектна економічна категорія, що віддзеркалює важливі соціально-економічні відносини. Воно характеризується різними аспектами, основними з яких є його **форми та види**, проілюстровані рис. 3.3.

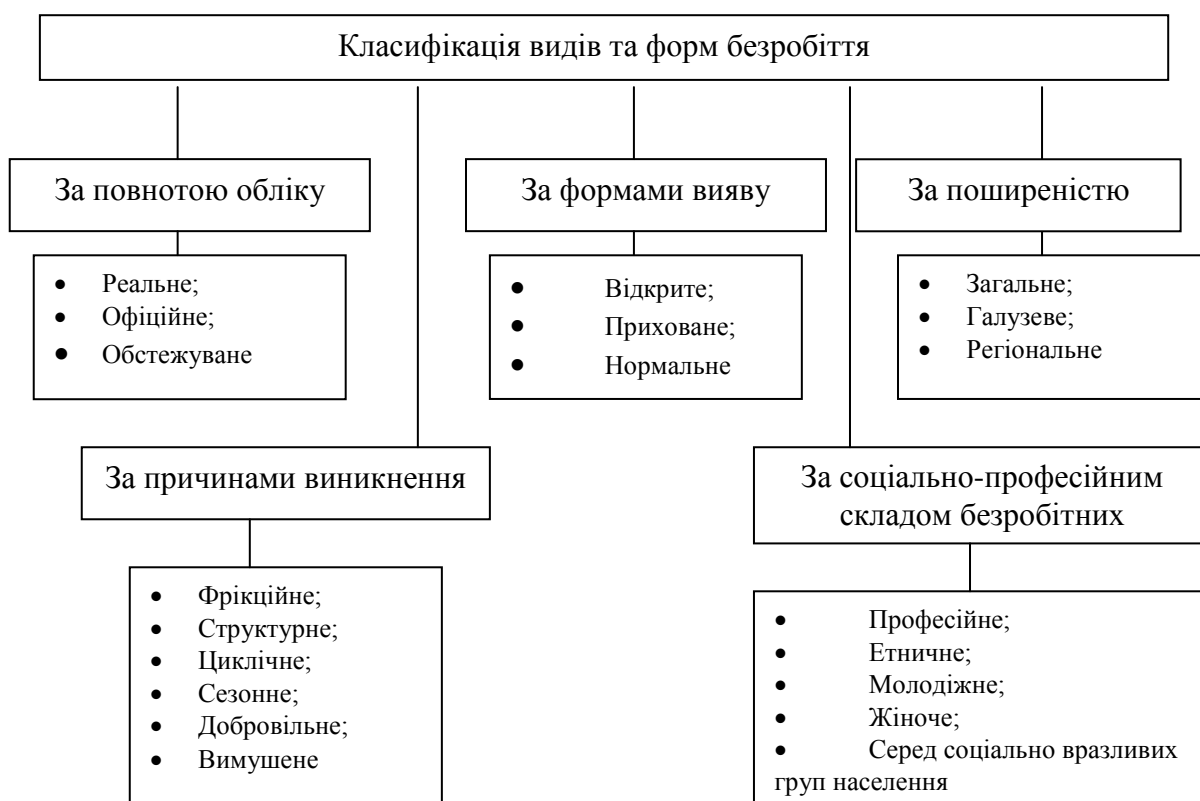


Рис. 3.3. Класифікація безробіття по ознаках

Спеціальна література з економіки праці виявляє дві форми безробіття – абсолютне і відносне.

До абсолютного відносять структурне, фрікційне і циклічне, а останні форми, яким буде дана характеристика нижче, належать до відносного.

Розрізняють також безробіття фрікційне, структурне та циклічне.

Фрікційне виникає тоді, коли частина людей добровільно змінює місце роботи, частина шукає нову роботу після звільнення, частина тимчасово втратила сезонну роботу, а частина, особливо молодь, уперше шукає роботу, Коли всі ці люди знайдуть роботу або повернуться на стару після тимчасового звільнення, інші «шукачі» роботи й тимчасово звільнені працівники замінять їх

у загальному фонді безробітних. Тому, хоча конкретні люди, які залишилися без роботи з цієї або іншої причини, змінюють один одного з місяця в місяць, цей тип безробіття не зникає.

Отже, термін «фрикційне безробіття» застосовується до тієї категорії людей, які шукають роботу чи сподіваються її знайти в недалекому майбутньому. Визначення «фрикційне» точно відбиває суть явища: ринок праці функціонує неефективно і не приводить у відповідність кількість робітників і робочих місць.

Фрикційне безробіття вважається неминучим і певною мірою бажаним, тому що частина працівників, тимчасово втративши роботу, переходить з низькооплачуваної, малопродуктивної роботи на вищеоплачувану і більш продуктивну. Це означає вищі доходи для працівників і більш раціональний розподіл трудових ресурсів, а отже, і більш реальний обсяг національного продукту.

Структурне безробіття є продовженням фрикційного. Воно виникає тоді, коли в результаті науково-технічного прогресу відбуваються важливі зміни в техніці, технології та організації виробництва, а отже, й у структурі попиту на робочу силу. Внаслідок цих змін попит на деякі професії зменшується або взагалі зникає, а на інші професії, яких раніше не було, зростає. Іншими словами, структура робочих місць і професійна структура працівників не збігаються. Виникає категорія працівників, у яких навички та практичний досвід застаріли й нікому не потрібні, а отже, їх неможливо продати. Саме цим структурне безробіття відрізняється від фрикційного, яри якому безробітні мають навички, які вони можуть продати. «Структурні» ж безробітні не можуть знайти роботу без відповідної перепідготовки, додаткового навчання і навіть зміни місця проживання. Фрикційне безробіття є короткочасним, а структурне- тривалим, тому і вважається більш важким.

В Україні можна виокремити також «**конверсійне**» безробіття як різновид структурного. Таке безробіття пов'язане з перепррфілюванням оборонних підприємств з випуску військової продукції на цивільну та скороченням армії. Воно триватиме доти, поки держава не зможе забезпечити на належному рівні колишніх військових та їхні сім'ї робочими місцями, житлом, організує систему перепідготовки.

Рівень фрикційного і структурного безробіття, за визначенням більшості економістів, складає природний рівень безробіття.

Циклічне безробіття зумовлене спадами виробництва, коли сукупний попит на товари і послуги зменшується, виробництво згортається, похідний від сукупного попит на працю різко скорочується, а пропозиція праці значно збільшується в результаті падіння рівня життя населення. В таких умовах швидко зростає безробіття, зумовлене кількісною нестачею робочих місць для всіх, бажаючих працювати. Цей вид безробіття називається також кон'юнктурним, оскільки він викликаний зміною економічної кон'юнктури, кризовою фазою економічного циклу. Якщо перші і два види безробіття викликані невідповідністю і "незнайденістю" робочих місць і працівників, то циклічне безробіття набагато складніше тому, що воно викликане

фактичною відсутністю вільних робочих місць при значній кількості безробітних. У періоди економічних криз рівень циклічного безробіття нерідко перевищує 10 % , що перетворює його на найстрашнішу соціально-економічну проблему, яка може спричинити непередбачувані соціально-політичні зміни. Для зменшення негативних наслідків циклічного безробіття необхідне прийняття і виконання спеціальних програм забезпечення зайнятості населення, які фінансуються державою.

Сезонне безробіття викликане тимчасовим характером виконання тих чи інших робіт, функціонування підприємств та галузей. Передусім це сільськогосподарські роботи, рибальство, будівництво, цукрове виробництво та ін. На цих роботах інтенсивне навантаження в "сезон" змінюється простоями в інший час. Відповідно працівники то масово набираються, то масово звільнюються. Це безробіття простіше тим, що воно легко прогнозується, працівники до нього готові, і в принципі можливо вирішити ці проблеми, створюючи паралельно "міжсезонні" робочі місця.

В економічній літературі виокремлюють ще добровільне та вимушене, приховане, нормальне та оптимальне безробіття.

Безробіття спричиняє за собою серйозні економічні і соціальні витрати. Один з головних негативних наслідків безробіття - неробочий стан працездатних громадян і, відповідно, недовипущена продукція. Якщо економіка не в змозі задовольнити потреби в робочих місцях для всіх, хто хоче і може працювати, хто шукає роботу і готовий приступити до неї, то втрачається потенційна можливість виробництва товарів і послуг.

Отже, безробіття заважає суспільству розвиватися і рухатися вперед з урахуванням своїх потенційних можливостей. Зрештою це розглядається як зниження темпів економічного зростання, відставання об'ємів збільшення валового національного продукту.

Тривала бездіяльність веде до втрати кваліфікації, що остаточно вбиває надію знайти роботу за фахом. Втрата джерела існування і жалюгідне існування приводять до занепаду моральних засад, втрати самоповаги, розпаду сім'ї тощо. Саме тому держава не повинно покладатися на саморегульовану роль ринку в питаннях зайнятості, а активно втручатися в цей процес. В зв'язку з цим однією з важливих функцій держави є регулювання зайнятості, усунення негативних наслідків безробіття.

Але водночас також виокремлюються й позитивні наслідки безробіття, проілюстровані рисунком 6.

Однак необхідно наголосити на тому, що позитивні моменти притаманні лише тієї ситуації, коли рівень безробіття не перетинає межу нормального його рівня.

ТЕМА 4. СОЦІАЛЬНО- ТРУДОВІ ВІДНОСИНИ В СУЧАСНІЙ ЕКОНОМІЦІ

Основі питання:

1. Поняття і сутність соціально-трудо­вих відносин.
2. Предмет і структура соціально – трудових відносин.
3. Принципи і типи соціально – трудових відносин.
4. Партнерство в системі соціально-трудо­вих відносин і роль профспілок в ньому.

Ключові слова: СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВІ ВІДНОСИНИ, СОЦІАЛЬНИЙ ЗАХИСТ, СОЦІАЛЬНЕ СТРАХУВАННЯ, СОЦІАЛЬНА ДОПОМОГА, СОЦІАЛЬНІ ГАРАНТІЇ, МЕХАНІЗМ РЕГУЛЮВАННЯ СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВИХ ВІДНОСИН.

1. ПОНЯТТЯ І СУТНІСТЬ СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВИХ ВІДНОСИН

Суспільство - це соціальна система, історична сукупність відносин між людьми, які склалися у процесі їх сумісної діяльності, взаємодії між ними. У широкому значенні всі відносини у суспільстві можуть розглядатися як соціальні. У вузькому значенні під соціальними розуміють відношення, які формуються та реалізуються у соціальній сфері, тобто ті, що характеризують соціальні умови життя людей (власно соціальні відносини).

Поняття "соціально-економічні відносини" відбиває зміст відносин, у яких є ознаки власно економічних та власно соціальних відносин).

Власно економічні (виробничі) відносини це сукупність відносин між людьми, які складаються у процес суспільного виробництва, розподілу, обміну та споживання матеріальних благ головними, визначальними у всій системі соціальних відносин у широкому значенні.

Власно соціально відносини - це відносини між членами соціальних спільнот та окремими спільнотами з приводу їх суспільного становища, образу і укладу життя, у кінцевому рахунку, з приводу умов формування та розвитку особистості, соціальних спільнот.

Однак, соціально-економічні відносини не є механічним поєднанням змісту та характеристик соціальних та економічних відносин. Вони мають свої специфічні властивості, які виявляються через суб'єктів відносин, предмет, умови та способи їх формування та здійснення. Соціально-економічні відносини можуть формуватися на підґрунті власно економічних (трудо­вих), або власно соціальних відносин (нетрудо­вих). Так, соціально-економічні відносини з приводу зайнятості, соціального страхування, умов праці, пов'язані з трудовими відносинами.

Трудові відносини - це усталені зв'язки між людьми, які обумовлені їх спільною трудовою діяльністю.

До них, зокрема, належать відносини:

- між роботодавцями та найманими працівниками;

- між керівниками та підлеглими;
- між робочими групами та трудовим колективом;
- між окремими працівниками, що виконують суміжні трудові функції і операції;
- між адміністрацією підприємства та професійними спілками тощо.

Термін «соціально-трудова відносина» ввійшов у науковий обіг і почав широко використовуватися порівняно недавно - наприкінці ХХ сторіччя. Його впровадження в систему понять і категорій економіки праці пов'язане, по-перше, з розвитком наукових і прикладних уявлень про роль людей у розвитку економіки.

По-друге, активне введення в обіг категорії „соціально-трудова відносина” обумовлене й тим, що вирішення найважливіших завдань соціально-економічної реформи в Україні вимагає стабілізації соціально-економічного і політичного стану в країні, становлення і розвитку виробництва нового технологічного рівня, значного зниження інфляції та підвищення життєвого рівня населення.

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

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

Для того, щоб зрозуміти сутність соціально-трудова відносин варто усвідомити наступні категорії і поняття, що характеризують соціально-трудова відносина.

Соціально-трудова відносина - це об'єктивно існуюча взаємозалежність і взаємодія суб'єктів цих відносин у процесі праці, націлені на регулювання якості трудового життя (при всьому цьому соціально-трудова відносина суб'єктовані, тобто відбивають суб'єктивно визначений намір і дії учасників цих відносин).

Соціально-трудова відносина як система мають дві форми існування:
Фактичні соціально-трудова відносина

Соціально-трудові правовідносини

Фактичні соціально- трудові відносини діють на об'єктивному і суб'єктивному рівнях, тобто передбачають взаємодію конкретних суб'єктів цих відносин щодо вирішення певних проблем, що виникають у соціально-трудоій сфері.

Соціально-трудові правовідносини являють собою проєкцію фактичних соціально-трудоих відносин на інституційний законодавчий і нормативний рівні.

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

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

Суб'єктами соціально-трудоих відносин виступають індивідуум або група, яка об'єднана якою-небудь системоутворювальною ознакою. У зв'язку з цим **соціально-трудові відносини можуть бути:**

- **індивідуальними** (окремі роботодавці взаємодіють з окремими працівниками);
- **груповими (колективними)** - працівники і роботодавці взаємодіють один з одним.

Внаслідок цього соціально-трудові відносини можуть підрозділятися на двох, трьох і багатобічні. При цьому суб'єктами соціально-трудоих відносин виступають:

- Найманий працівник;
- Роботодавець;
- Держава.

Найманий працівник — це громадянин, який уклав трудову угоду з роботодавцем, керівником підприємства або іншим уповноваженим ним органом. Найманим працівником може виступати як окремий працівник, так і група працівників. Розвиток ринкових відносин передбачає існування інститутів, які виступають від імені найманих працівників і захищають їх господарсько-трудоі інтереси. Найпоширенішим між ними є Професійні спілки — масові організації, об'єднання найманих працівників, які пов'язані з громадськістю.

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

- законодавцем, який установлює загальні правила для всіх суб'єктів господарювання;
- захисником прав і свобод усіх громадян; посередником, координатором і арбітром у соціально-трудових відносинах, суперечках і конфліктах;
- роботодавцем, оскільки в державній власності зосереджена певна частка підприємств.

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

Рівень соціально-трудових відносин - це похідна від особливостей суб'єктів соціально-трудових відносин, що визначаються властивостями соціально-економічного простору, в якому функціонують суб'єкти соціально-трудових відносин. Залежно від кількості учасників та напрямів взаємозв'язків між ними виділяють індивідуальний, груповий та змішаний рівні соціально-трудових відносин (рис. 4.1).

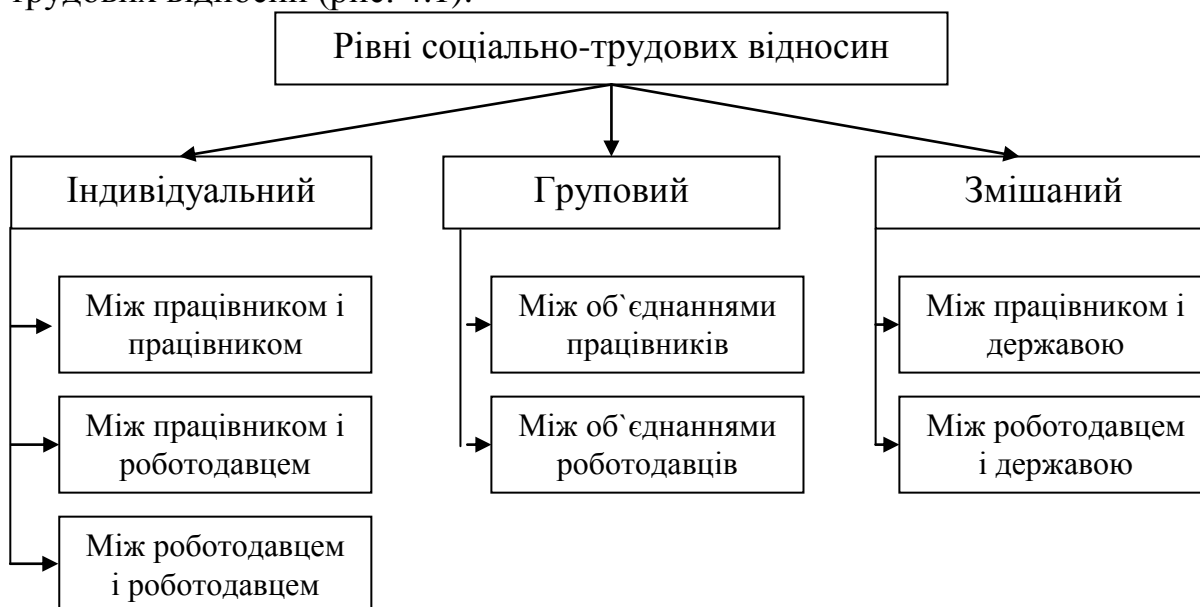


Рис. 4.1. Рівні соціально-трудових відносин

На **індивідуальному рівні** відбувається взаємодія суб'єктів соціально-трудових відносин за напрямками: робітник — робітник; робітник — роботодавець; роботодавець — роботодавець. Тобто індивідуальний рівень характеризується взаємозв'язками між окремими найманими працівниками; окремим найманим працівником і окремим роботодавцем; окремими роботодавцями.

Груповий рівень соціально-трудових відносин представлений взаємодією об'єднань найманих працівників з об'єднаннями роботодавців.

Змішаний рівень соціально-трудових відносин характеризується відносинами працівників і роботодавців з державою: найманий працівник — держава; роботодавець — держава.

Залежно від територіального критерію виділяють наступні рівні соціально-трудових відносин:

- **мікроекономічний** (рівень підприємства);
- **мезоекономічний** (територіальний, регіональний, галузевий рівень);
- **макроекономічний** (національний рівень).

2. ПРЕДМЕТ І СТРУКТУРА СОЦІАЛЬНО- ТРУДОВИХ ВІДНОСИН

Предметом соціально-трудо­вих відносин виступають соціально-економічні процеси і явища, які виникають у соціально-трудо­вій сфері різних рівнів.

Предметом соціально-трудо­вих відносин на рівні індивідуумів виступають визначені сторони трудо­вого життя людини, зміст яких залежить від життєвого циклу людини, а також специфіки цілей і задач, розв'язуваних людиною на кожному з цих циклів.

В даний час у спеціальній літературі виділяються 3-х і 4-х фазні моделі життєвого циклу. **4-х фазна модель складається:**

- період від народження до закінчення освіти;
- період вступу на роботу й обзаведення родиною;
- період трудо­вого життя;
- старість.

Тоді **предметом соціально-трудо­вих відносин на першому етапі виступає:**

- трудо­ве самовизначення;
- професійна орієнтація;
- професійне навчання.

На другому етапі:

- наймання;
- звільнення;
- соціально-професійний розвиток;
- професійна підготовка і перепідготовка;
- оцінка праці і її винагорода.

На третьому етапі:

- ступінь трудо­вої активності.

Предметом групових (колективних) соціально-трудо­вих відносин виступає кадрова політика з її окремими елементами: атестація кадрів контроль і аналіз трудо­вої діяльності, оцінка ефективності праці, організація праці, нормування праці, трудо­ва мотивація і трудо­ві конфлікти.

Предметом соціально-трудо­вих відносин на рівні підприємства є організація праці, форми й системи її оплати, гарантії зайнятості, розвиток персоналу, участь працівників в управлінні та у власності тощо.

Предметом соціально-трудо­вих відносин на територіальному (регіональному) рівні є створення нових робочих місць, підтримка місцевих

виробників, професійна підготовка працівників, покращення стану соціальної інфраструктури регіону, екологічної ситуації тощо.

Предметом соціально-трудових відносин на галузевому рівні є нормування праці, мінімальні гарантії заробітної плати, доплат, надбавок, соціальних гарантій з урахуванням специфіки галузі; умови та охорона праці тощо.

Предметом соціально-трудових відносин на національному рівні є гарантії зайнятості; державний протекціонізм на ринку праці; умови підприємницької діяльності; підтримка національного виробника; мінімальні гарантії оплати праці й доходів населення; соціальні стандарти тощо.

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

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

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

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

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

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

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

3. ПРИНЦИПИ І ТИПИ СОЦІАЛЬНО- ТРУДОВИХ ВІДНОСИН

Базисну роль у формуванні соціально-трудовах відносин грають їх принципи – основні вихідні положення науки, світогляду, внутрішнього переконання людини, що визначають її відношення до дійсності, норми поведінки і діяльності. Основою соціально-трудовах відносин в цьому випадку слугують принципи солідарності і субсидіарності.

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

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

Тип соціально-трудовах відносин визначається їх характером, способами їх регулювання, методами вирішення проблем, тобто тим, яким конкретно чином приймаються рішення у соціально-трудовах відносинах. **Основну роль у визначенні типу соціально-трудовах відносин відіграють принципи рівності і нерівності.** Від того якою мірою комбінуються ці принципи, залежить тип соціально-трудовах відносини.

Виокремлюють такі типи соціально-трудовах відносин.

Патерналізм. Домінуюча роль держави в соціально-трудовах відносинах або практично повна їх регламентація формують тип соціально-трудовах відносин, який дістав назву державного патерналізму. Патерналізм може сформуватися і на рівні підприємства (організації) на основі використання твер-

дої регламентації соціально-трудових відносин. Цей тип соціально-трудових відносин у певних історичних і соціокультурних умовах може виявитися високоєфективним. Прикладом є досвід внутрішньофірмових соціально-трудових відносин на підприємствах Японії. В умовах патерналізму панують стабільність і спокій на роботі та в житті, але розвиваються утриманство і пасивність працівників.

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

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

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

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

Конфлікт визнається неминучим, необхідним і вирішальним фактором соціального розвитку, тому що він відкриває дорогу інноваціям, сприяє формуванню нового рівня взаєморозуміння і співробітництва. Однак конфлікт може стати фактором руйнування соціально-трудових відносин, тому що наслідком трудового конфлікту може бути зниження якості продукту, продуктивності праці, підвищення рівня плинності, збільшення кількості випадків травматизму і захворювань тощо. Тому в парі з трудовим конфліктом має бути соціальне партнерство, згода. Важливе таке сприйняття конфлікту: конфлікт має бути тимчасовим явищем у соціально-трудових відносинах, а згода, партнерство - постійним.

Дискримінація. Це довільне необґрунтоване обмеження прав і можливостей кого-небудь. Дискримінація як тип соціально-трудових відносин являє собою довільне обмеження прав суб'єктів цих відносин, що перебиває їм доступ до їхніх можливостей на ринку праці. Дискримінації можуть зазнавати різні категорії працівників. Виділяють дискримінацію за статтю, національністю, расою, віком тощо.

Виділяють кілька видів дискримінації в соціально-трудових відносинах:

- **Дискримінація при найманні на роботу** (або, навпаки, при звільненні з роботи), що відбувається тоді, коли ту чи іншу групу населення за інших однакових умов останніми приймають на роботу і першими звільняють, у результаті чого рівень безробіття в цих групах населення є значно вищим.

- **Дискримінація при виборі професії або просуванні по службі**, що відбувається, коли якій-небудь групі населення забороняють або обмежують доступ до певних видів діяльності, професій, посад незважаючи те, що ці люди здатні виконувати такі роботи.

- **Дискримінація при оплаті праці**, що виникає в разі нижчої оплати праці одних працівників порівняно з іншими за виконання тієї самої роботи, тобто в тому випадку, коли розбіжності в оплаті праці не пов'язані з розбіжностями в ефективності праці.

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

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

4. ПАРТНЕРСТВО В СИСТЕМІ СОЦІАЛЬНО- ТРУДОВИХ ВІДНОСИН І РОЛЬ ПРОФСПЛОК В НЬОМУ

Становлення ринкових відносин обов'язково призводить до пошуку та знаходження тієї чи іншої моделі відносин між власниками засобів виробництва та власниками робочої сили, до подолання суперечностей, які виникають між ними. При всій різноманітності моделей в цілому слід виділити модель соціального партнерства.

Система соціального партнерства отримала розвиток у країнах з розвинутою ринковою економікою в другій половині ХХ столітті одночасно із введенням державного регулювання економіки.

Соціальне партнерство – (від французького „партнер” – той, хто разом з ким-небудь приймає участь у якій-небудь спільній діяльності) – це система правових норм і організаційних форм та методів погодження інтересів партнерів різних соціальних груп та структур для забезпечення їх конструктивної взаємодії.

Соціальне партнерство – особливий тип соціально-трудових відносин, система заходів по забезпеченню рівноправного співробітництва найманих працівників, репрезентованих за звичай професійними спілками, з роботодавцями, які об'єднані, як правило, у асоціації підприємців на національному, галузевому, регіональному, виробничому рівнях, заснований на взаємовигідних економічних умовах. **Сутність соціального партнерства полягає в тому**, що трудові суперечки і соціальні конфлікти між найманими працівниками і роботодавцями вирішуються шляхом співробітництва через узгодження їх інтересів, взаємні поступки за посередництвом держави.

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

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

Специфічною формою соціального партнерства виступає **трипартизм** (тобто той, що складається з трьох частин). Трипартизм означає, що окрім партнерів, що репрезентують працівників та роботодавців, до процесу погодження інтересів приєднуються також і представники держави, органів виконавчої влади. Таке співробітництво може здійснюватися як на постійній основі, так і нерегулярно, лише у випадках загострення соціальної ситуації у окремій галузі, конкретному регіоні або в країні в цілому.

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

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

Метою соціального партнерства є забезпечення реалізації інтересів трудящих і роботодавців, підвищення відповідальності всіх учасників економічного відтворювального процесу за рівень оплати праці та ефективність господарювання, створення нормального соціально-психологічного клімату в суспільстві на всіх рівнях.

Головними завданнями системи соціального партнерства в Україні слід вважати:

- залучення всіх суб'єктів суспільних відносин до управління і подолання на цій основі монополії в розподілі створеного продукту;
- посилення мотивацій до праці в забезпеченні високих результатів роботи як необхідної умови підвищення якості життя;
- усунення непорозумінь і суперечностей щодо намірів, які представляють законні інтереси кожної зі сторін;
- досягнення взаємного прагнення виконання намічених програм, що сприятимуть утвердженню в суспільстві соціального миру і злагоди.

При цьому в процесі реалізації цієї системи **мають бути вирішені такі важливі проблеми:**

- формування нової мотиваційної поведінки суб'єктів суспільних відносин, яка відповідає вимогам конкурентного ринку;

- заснування соціально-трудових відносин, що визначають рівноправність усіх форм власності (на землю, капітал, засоби виробництва і робочу силу) та встановлюють недискримінаційні умови формування їх вартості;
- усунення чинників соціальної напруженості в суспільстві і зменшення на цій підставі негативних економічних наслідків;
- створення умов для поступового формування ефективного власника.

Функції соціального партнерства:

- **захисна** для найманих працівників - суть цієї функції в тому, що роботодавець не може використати свою владу, щоб змінити умови праці на шкоду працівникові;
- **організаційна** - означає стандартизацію трудових відносин і прозорість - гласність і чітко визначений порядок укладання угод;
- **мирна** - спрямована на те, щоб на період дії договору не допустити трудових конфліктів і висування нових вимог з питань, які вже включені в угоду і колективний договір.

Нормативно-правовою базою, що регулюють трудові відносини, є вертикальний поділ законодавчих актів і угод:

1. Нормативи МОП.

2. Національне законодавство:

- конституція країни;
- генеральна угода.

3. Регіональне законодавство:

- регіональне законодавство суб'єктів;
- регіональні угоди.

4. Галузеве законодавство:

- накази, розпорядження міністерств, відомств;
- галузева тарифна угода.

5. Локальне законодавство:

- накази, розпорядження адміністрації організацій;
- колективний договір.

6. Індивідуальний трудовий договір (контракт).

Принципи соціального партнерства вперше і найбільш повно сформульовані Міжнародною організацією праці (МОП), яка була створена в 1919 році. МОП - організація з унікальними принципами тристороннього представництва, яка об'єднує делегатів урядів, підприємців та працівників. Нижче подано найважливіші з них.

- загальний та міцний мир може бути досягнутий лише на основі соціальної справедливості.

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

- свобода слова і свобода об'єднання є необхідними умовами постійного прогресу.

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

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

- повна зайнятість і підвищення життєвого рівня.

- у соціально-моральному розумінні праця не є товаром.

Основними принципами соціального партнерства на рівні нашої країни, виходячи з Конституції України, указів Президента і постанов Кабміну є питання діяльності підприємств, державного соціального страхування на випадок безробіття, колективних договорів і угод, державної соціальної допомоги малозабезпеченим сім'ям, організації житлового кредитування населення, встановлення розміру мінімальної заробітної плати тощо.

Основними принципами соціальною партнерства є:

- правомочність представників сторін;
- рівноправність сторін на переговорах і недопущення обмеження законних прав трудящих і роботодавців;
- пріоритетність миротворчих методів у переговорах;
- забезпечення гарантій;
- обов'язковість виконання домовленостей;
- відповідальність за прийняті зобов'язання.

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

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

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

Методами соціального партнерства, що практикуються в системі соціального партнерства, є наступні:

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

Об'єктом соціального партнерства є соціально-трудові відносини і реалізація соціально-економічної політики. Механізм реалізації соціального партнерства виступає в таких формах, як колективні договори на підприємствах, угоди на державному, галузевому і регіональному рівнях.

Генеральна угода визначає загальні її принципи погоджувального проведення соціально-економічної політики. Вона укладається, згідно із Законом України «Про колективні договори та угоди», на двосторонній основі між Кабінетом Міністрів і професійними спілками України.

Генеральна угода забезпечує продуктивну зайнятість і соціальний захист працівників, вивільнених у зв'язку зі структурною перебудовою економіки,

змінами форм власності, організацією виробництва і праці. У ній підтверджується, що механізм здійснення політики зайнятості та соціального захисту спрацьовує за допомогою вироблення галузевих, територіальних і державних програм зайнятості населення.

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

У генеральній угоді є свої блоки питань, погоджені для виконання між державою, профспілками та роботодавцями.

Реалізація генеральної угоди забезпечується держбюджетом.

Норми генеральної угоди є обов'язковими для врахування і укладення угод (договорів) на галузевому, регіональному та виробничому рівнях як мінімальні гарантії.

Галузева тарифна угода є другою за значенням після генеральної угоди. Вона укладається на рівні галузі національного господарства

Угодою на галузевому рівні регулюються **галузеві норми**, зокрема щодо:

- нормування і оплати праці, встановлення для підприємств галузі (підгалузі) мінімальних розмірів заробітної плати, доплат і надбавок з урахуванням специфіки, умов праці окремих професійних груп і категорій працівників галузі (підгалузі) згідно із Законами України «Про колективні договори та угоди», «Про підприємства в Україні», з орієнтацією при цьому на поступове наближення мінімальних гарантій в оплаті праці до рівня межі малозабезпеченості;

- встановлення мінімальних соціальних гарантій, компенсацій, пільг у сфері праці й зайнятості;

- трудових відносин;

- умов і охорони праці;

- житлово-побутового, медичного, культурного обслуговування, організації оздоровлення і відпочинку;

- умов зростання фондів оплати праці;

- встановлення міжкваліфікаційних (міжпосадових) співвідношень в оплаті праці.

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

Іноді на територіальному або регіональному рівні укладається територіальна або регіональна угода, в окремих випадках - територіально-галузеві угоди.

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

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

Угодами на територіальному рівні регулюються норми соціального захисту найманих працівників підприємств. Вони включають вищі, порівняно з Генеральною угодою, соціальні гарантії, компенсації, пільги. На галузевому і територіальному рівнях в умовах ринкової економіки самостійність підприємств зумовлює розширення сфери договірних відносин на цьому рівні. Тоді за цих умов основним нормативним документом, юридичною формою регулювання виробничих і трудових відносин, основним засобом погодження інтересів різних груп працівників на підприємстві (а не в галузі чи на території) є **колективний договір**.

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

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

Колективний договір укладається:

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

Значення трудового колективного договору полягає в наступному.

1. Колективний договір — **соціальний і правовий регулятор** (тобто є

чинником формування системи економічних відносин, а в правовому плані — чинником формування правопорядку у сфері праці, і в цьому своїй якості є елементом об'єктивного права);

2. Як юридичний факт колективний договір забезпечує виникнення **юридичного зв'язку** між працедавцем і працівником, а в більш широкому плані — включення працівника в громадську організацію праці.

3. У особовому плані колективний договір є чинником, що забезпечує **реалізацію здатності людини до праці**.

4. Як результат узгодження інтересів двох сторін — працівника і працедавця — колективний договір є **джерелом суб'єктивних трудових прав і обов'язків** цих сторін.

5. Оскільки в даний час проголошена і юридично забезпечена свобода розпорядження людиною своїми здібностями до праці, колективний договір, як юридичний вираз узгодження інтересів і волі його сторін, тим самим виступає **альтернативою примусовій праці**, виконуючи відносно цієї праці захисну (гарантійну) функцію.

6. Нарешті, колективний договір є **правовою формою забезпечення зайнятості**.

Істотні умови колективного трудового договору прийнято ділити на дві групи: умови **обов'язкові** (необхідні) і додаткові (факультативні).

У обов'язкову частину колективного договору можуть включатися зобов'язання сторін по наступних питаннях:

1) форми, системи і розміри оплати праці; виплата допомоги, компенсацій; механізм регулювання оплати праці з урахуванням зростання цін, рівня інфляції, виконання показників, визначених колективним договором;

2) зайнятість, перенавчання, умови вивільнення працівників;

3) робочий час і час відпочинку, включаючи питання надання і тривалості відпусток; оздоровлення і відпочинок працівників і членів їх сімей;

4) поліпшення умов і охорони праці працівників, зокрема жінок і молоді; екологічна безпека і охорона здоров'я працівників на виробництві;

5) дотримання інтересів працівників при приватизації державного і муніципального майна;

6) гарантії і пільги працівникам, що суміщають роботу з навчанням;

7) контроль за виконанням колективного договору, порядок внесення до нього змін і доповнень, відповідальність сторін, забезпечення нормальних умов діяльності представників працівників, порядок інформування працівників про виконання колективного договору;

8) відмова від страйків при виконанні відповідних умов колективного договору;

9) часткова або повна оплата живлення працівників;

10) інші питання, визначені сторонами.

Додаткові (факультативні) умови колективного трудового договору встановлюються по розсуду сторін. Ці умови можуть бути як пов'язаними з трудовою діяльністю працівника, так і стосуватися інших сторін взаємодії працедавця і працівника.

Функції колективного договору:

- **захисна**, яка виявляється в тому, що вказаний правовий акт покликаний захищати працівників від економічно сильнішого працедавця при визначенні умов праці;

- **функція соціального партнерства**, оскільки укладення колективного договору допомагає згладжувати трудові конфлікти, означає вдале завершення переговорного процесу і досягнення сторонами компромісу;

- **нормотворча** функція, оскільки колективні договори заповнюють пропуски в нормативних правових актах, орієнтують законодавця на вдосконалення і впорядкування норм трудового права.

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

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

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

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

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

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

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

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

Соціальне партнерство практично неможливе без участі держави, яку представляють органи і представники влади. Таким чином, **третья сторона в системі партнерства – держава. Вона виступає в трьох ролях**: основного власника, законодавця і арбітра (посередника).

У соціальному партнерстві держава здійснює ряд функцій:

- Гаранта громадських прав;
- Регулятора системи соціально-трудових відносин;

- Учасника в переговорах і консультаціях у рамках тристоронніх соціально-трудоових відносин;
- Вирішення колективних конфліктів шляхом примирення, посередництва і трудового арбітражу;
- Законодавчого закріплення угод, досягнутих соціальними партнерами;
- Координатора в процесі розробки і реалізації регіональних угод;
- Арбітражу, примирення і посередника в рамках соціального партнерства.

Роль об'єднань підприємців. Розвиток ринкових відносин призвів до того, що необхідність регулювання і координації своєї діяльності почала усвідомлюватися і самими підприємцями. Теоретично і практично було доведено, що врахування інтересів як найманих робітників, так і всього суспільства, може і збільшує витрати на конкретному підприємстві, але в цілому підвищує конкурентоспроможність продукції підприємства, створює певний імідж для всіх підприємств даної країни на зовнішніх ринках. З іншого боку, надмірні вимоги профспілок і реалізація державою занадто великих соціальних програм, що потребують значних коштів і відповідно податків, можуть приводити до зниження конкурентоспроможності продукції як на внутрішньому, так і на зовнішніх ринках. Процес пошуку балансу інтересів став усвідомленою необхідністю.

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

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

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

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

Професійні спілки в системі соціального партнерства захищають інтереси найманих працівників. Профспілки відіграють ініціативну роль у розробці

трудового і соціального законодавства, проведенні колективних переговорів, укладанні колективних договорів та угод. Ця ініціатива обумовлена тим, що інтереси працівника і роботодавця не збігаються і сили їх нерівні.

Профспілки - масове, самоврядне, добровільне, суспільне утворення громадян, зв'язане загальними виробничими і професійними інтересами по роду їхньої досяжності визначеної чи суміжної галузі, професійна група, яка створюється з метою представництва і захисту їхніх соціально-трудова прав і інтересів.

Джерела виникнення професійного руху відноситься до епохи нагромадження капіталу, росту чисельності найманих робітників і їхньої концентрації на короткострокових підприємствах з метою захисту своїх прав і інтересів.

Практика боротьби робітників проти капіталістичної експлуатації спонукувала їх поєднуватися, створювати свої організації, але економічні і політичні передумови для створення профспілок у той час у різних країнах виникали не одночасно. Так, в Англії перші профспілки (Трейд-юніони) стали виникати в 70-80-і рр. XVIII ст.; у Франції - у 90-і рр. XVIII ст.; у той же час Тред-юніони виникати в США; у 30-40-і рр. XIX ст. - у Німеччині; пізніше в Бельгії, Іспанії, Італії, Швейцарії.

Перші профспілки у всіх названих країнах були місцевими: невеликими по чисельності і незв'язаними одна з одною.

Але, незважаючи на слабкість профспілкового руху в момент його зародження, факт його створення свідчив про прагнення робітників до об'єднання сил у боротьбі за свої інтереси.

У нашій країні профспілковий рух виник трохи пізніше, але для його розвитку використовувався досвід інших країн.

Наприкінці XIX ст. вже відбулися кілька міжнародних конференцій, на яких утворювалися міжнародні виробничі секретаріати гірників, текстильників і т.д. Це була перша форма міжнародних профспілкових об'єднань. В організаційному плані вони виглядали слабко, тому діяльність цих об'єднань обмежувалась збором інформації про положення трудящих, профспілок, про умови праці.

На рубежі XIX і XX ст. різко загострилося **протиборство двох напрямків у профспілковому русі:**

- революційного;
- реформістського.

Однієї з особливостей у цей період було те, що тред-юніонізм здобуває характер міжнародного руху.

В даний час роль профспілок, їхня діяльність значно розширилась. Участь у плануванні економічного і соціального розвитку, залучення робітників та службовців є важливим напрямком діяльності профспілок по реальному самоврядуванню трудових колективів.

Основним документом, що визначає і регулює організаційну структуру і роботу профспілок, є **Статут профспілки**. Він визначає основні задачі, методи профспілкового руху, принципові норми профспілкового життя. На його основі

розробляються статuti галузевих союзів і всі нормативні профспілкові документи.

В міру необхідності положення профспілки змінюються і приводяться відповідно до цілей і задач профспілок на даному етапі.

До ресурсів профспілкової організації відносяться:

1). **Правові законодавчі акти**, що регулюють взаємини між роботодавцями і працівниками, діяльність профспілок, розподіл соціальних благ, оплати й умов праці.

Дані акти існують, як правило, на державному і регіональному рівні. Використання можливості їхнього впливу на роботодавців з метою поліпшення праці працівників - перший з показників діяльності профспілок.

Дистанцированність від адміністрації, моніторинг законодавчої діяльності, юридично правильне ведення переговорів з роботодавцем свідчать про профспілкову боєвитість, що часто демонструють альтернативні профспілки.

2). **Ступінь довіри членів організації**, передача повноважень по веденню переговорів з роботодавцем, авторитет профспілок у суспільстві.

3). **Членська база** - одна із сильних сторін. Масовий характер організації.

4). **Організаційна підтримка** - горизонтальна і вертикальна солідарність.

5). **Напрацьована практика** - взаємини між профспілковими лідерами і роботодавцями.

6). **Математична база.**

7). **Ідеологія.**

В даний час профспілки стали невід'ємною частиною політичної системи, одним з головних засобів підвищення трудової і соціальної активності трудящих. Функціонування сучасного підприємства не може бути повноцінним без участі профспілкового рішення численних питань: організація праці, відпочинку, побуту, матеріальне забезпечення робітників.

На ряді з традиційним захистом окремої особистості чи колективу виникає необхідність захисту системи самоврядування, що є новим у діяльності профспілок.

Необхідно також виявляти готовність до захисту колективу від неправомірних дій органів самоврядування, що можуть зневажити інтересами окремих особистостей на користь своїх інтересів.

Предметом діяльності профспілок стає сфера трудових відносин, соціальна активність і життєвий рівень. Саме тут реалізуються соціальні, захисні, представницькі функції профспілки.

Представництво профспілкового комітету регулюється законом. Так **відносини профспілкового комітету і колективу визначені** Положенням про права профспілкових комітетів, законом України "Про профспілки, її права і гарантії діяльності", закон України "Про підприємство".

ТЕМА 5. РИНОК ПРАЦІ В СИСТЕМІ СОЦІАЛЬНО – ТРУДОВИХ ВІДНОСИН

Основі питання:

1. Сутність, зміст, основні складові ринку праці в економічній системі України.
2. Види ринків праці – моделі, типи, форми, різновиди та сегменти.
3. Державне регулювання ринку праці.
4. Основні конвенції міжнародної організації праці з питань регулювання ринку праці.

Ключові слова: РИНОК ПРАЦІ, ОСОБЛИВОСТІ РИНКУ ПРАЦІ, СИСТЕМИ РИНКУ ПРАЦІ, ФУНКЦІЇ РИНКУ ПРАЦІ, МОДЕЛІ, ВИДИ, РІЗНОВИДИ, ТИПИ, СЕГМЕНТИ РИНКУ ПРАЦІ, ПОПИТ, ПРОПОЗИЦІЯ НА РИНКУ ПРАЦІ.

1. СУТНІСТЬ, ЗМІСТ, ОСНОВНІ СКЛАДОВІ РИНКУ ПРАЦІ В ЕКОНОМІЧНІЙ СИСТЕМІ УКРАЇНИ

Новий стан економіки України характеризується залученням ринкових відносин у сферу зайнятості населення, відповідно в ній сформувався ринок праці.

Ринок праці є однією з складових ринкової економіки. Взагалі **ринок** - це система товарно-грошових відносин, що виникають між покупцями та продавцями через вільне ціноутворення, яке здійснюється на основі економічної самостійності, рівноправності та конкуренції суб'єктів господарювання та споживачів. **Ринок праці за своєю суттю схожий на інші ринки**, бо базується на тих же економічних законах: законах попиту і пропозиції, законі конкуренції, закону вартості, законі грошового обігу, тому формується як органічна ланка ринкової системи взагалі і може функціонувати лише у взаємозв'язку з іншими ринками.

У функціонуванні ринку праці можна відмітити декілька принципових особливостей. **По-перше**, це сукупність економічних відносин між попитом та пропозицією робочої сили. **По-друге**, місце працевлаштування, перехрестя різних економічних та соціальних інтересів і функцій. **По-третє**, із позицій підприємця, це поле взаємовідносин його співробітників. **По-четверте**-механізм, що забезпечує погодження ціни та умов праці між роботодавцями та працівниками, що наймаються.

Що продається и купується на ринку праці: „робоча сила" чи „труд"? Прибічники марксистської теорії ринкових відносин стверджують, що на ринку праці продається робоча сила, тобто здатність до праці, яку у виробничому процесі споживають роботодавці. Деякі сучасні автори доводять, що на ринку праці продається й купується сама праця. Прибічники такої зору вважають ринок праці ресурсним ринком, на якому виступають роботодавець покупець праці, а також юридично вільний і юридично захищений власник -

продавець ресурсу праці. Останній є носієм і власником своєї робочої сили. Це особливий ресурс, специфіка якого полягає у фізичній невіддільності його від власника, що відбивається на характері об'єкту купівлі-продажу на ринку праці. Тут об'єктом ринкової угоди є право використання одиниці ресурсу праці певної якості у певних умовах у визначений вимір часу.

На ринку праці продається робоча сила, і ми це стверджуємо тому, що це положення віддзеркалює законодавча база нашої держави - робоча сила визначається як сукупність духовних і фізичних здібностей людини до праці, товар, який реалізується на ринку праці. Виробничі відносини, які базуються на купівлі-продажу робочої сили, є ринковими відносинами.

Об'єктом продажу на ринку праці є робоча сила - це капітальний товар для суспільства, оскільки робоча сила - це здатність людини до праці, сукупність її фізичних, інтелектуальних цінностей, набутих знань, досвіду, які використовуються у процесі виробництва матеріальних благ та духовних цінностей.

Специфічність товару «робоча сила» полягає і в тому, що він продається на певний термін, є не тільки споживачем, а й створює національний дохід суспільства; має обмежену мобільність; це живий товар з власним характером, психологією, бажанням до самовираження, самореалізації; він утримує свою сім'ю, отже, потребує соціального захисту у випадку погіршення кон'юнктури на ринку праці.

Умовами виникнення ринку праці, як і інших ринків є:

- суспільний поділ праці, завдяки якому здійснюється спеціалізація виробництва;
- конкуренція;
- повна самостійність і незалежність продавців і покупців.

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

Ринок праці має ряд важливих особливостей, що впливають на його функціонування:

- **Невіддільність прав власності на товар (робоча сила, труд) від його власника.** Власник робочої сили передає покупцеві (роботодавцю) на обумовлений термін часу право використання та право розпорядження його здібностями, вміннями, навичками, не втрачаючи при цьому право володіння ними. Тобто у процесі обміну на ринку праці не відбувається зміни власника на предмет купівлі-продажу, що має місце на ринку товарів та послуг.

- **Великий термін продовження виконання трудового контракту.** Угода, що укладається на ринку праці, передбачає початок довгих відносин між продавцем і покупцем;

- **Наявність і дія негрошових аспектів угоди.** Це перш за все умови праці, мікроклімат у колективі, перспективи просування у службі, а також професійний зріст;

- **Наявність великої кількості інституційних структур особливого виду.** До них відносяться: система трудового законодавства; різні заклади і служби зайнятості; державні програми у галузі праці й зайнятості тощо.

- **Висока міра індивідуалізації угод.** Вони відрізняються в залежності від особливостей конкретних робочих місць, вимог до якостей працівника, а також унікальністю кожної людини, її здібностей до певної роботи.

Виходячи з визначення сутності її особливостей ринку праці можна встановити складові частини або елементи ринку праці. Ними є:

- Сторони ринкових відносин або **суб'єкти ринку**: роботодавці чи їх представники та люди, що шукають роботу.

- **Правові акти**, що регламентують відношення суб'єктів ринку праці.

- **Кон'юнктура ринку** - співвідношення попиту і пропозицій праці, певні ставки заробітної плати на конкретні види праці й рівень зайнятості населення.

- **Служби зайнятості населення** (центри, біржі, бюро тощо).

- **Інфраструктура ринку праці**: служби профорієнтації, підготовки її перепідготовки працівників, фонди зайнятості, рекламні фірми та інші.

- **Альтернативні тимчасові форми забезпечення зайнятості**: господарські роботи, сезонні роботи, роботи у домашньому господарстві та інші.

- **Система соціальних виплат і гарантій** для тих, хто вивільнюється з виробництва, переводиться на нове місце роботи, безробітних.

- **Конкуренція** - наявність великої кількості покупців і продавців на ринку праці і їх можливість вільно виходити на ринок і залишати його.

Таким чином, **ринок праці як ринок загалом** - це система товарно-грошових відносин, що складається між покупцем і продавцем на основі вільного ціноутворення, економічної самостійності, рівноправності та конкуренції.

В цілому **функціонування ринку праці** підпорядковується законам товарного виробництва: закону попиту і пропозиції, закону вартості, закону конкуренції, що **виражається у виконанні ним певних функцій**, а саме:

- **суспільного поділу праці** - він розмежовує роботодавців і найманих працівників за професіями, спеціальностями та між галузями й регіонами;

- **інформаційної функції** - ринок дає учасникам процесу купівлі-продажу товару «робоча сила» інформацію щодо умов найму, рівня заробітної плати, якості робочої сили;

- **посередницької** - встановлює зв'язок між роботодавцями та найманими працівниками для задоволення взаємних інтересів та потреб щодо вигідних умов купівлі-продажу товару «робоча сила»;

- **ціноутворюючої** - встановлює рівновагу між попитом і пропозицією робочої сили, на ринку діє закон вартості і відбувається загальне витрат праці на відтворення товару «робоча сила» та його суспільної корисності;

- **стимулюючої** - ринок вимагає якісної роботи сили, стимулюючи найманих працівників поліпшувати свій рівень професійних знань та вмінь, щоб бути конкурентоспроможними на ринку праці;

- **регулюючої** - впливає на формування пропорцій суспільного виробництва, розвиток регіонів, сприяючи переміщенню робочої сили з одних регіонів та господарств в інші, що пріоритетно розвиваються;

- **оздоровчої** - в умовах дії закону конкуренції одержують перевагу працівники з більш високими характеристиками якості робочої сили, ринок створює таку мотивацію праці, яка, з одного боку, примушує працівників утримувати свої робочі місця, а отже, і доход в умовах гострої конкуренції, а з іншого - матеріально зацікавлює, стимулює їхню ініціативу, компетентність та кваліфікованість.

Основні функції ринку праці полягають у забезпеченні через сферу оборту перерозподілу робочої сили у відтворювальному комплексі економіки країни і **конкретизуються**:

- організацією зустрічі продавців і покупців праці (робочої сили);
- забезпеченням конкурентного оточення в середині кожної зі сторін, що взаємодіють на ринку;
- установленням рівноважних ставок заробітної плати;
- сприянням вирішенню питань зайнятості населення;
- здійсненням соціальної підтримки безробітних.

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

Основними суб'єктами ринку праці є роботодавці і наймані робітники. Роботодавець – наймач, який може бути представлений різними „фігурами” залежно від узаконеної структури відносин власності. Ним може бути державне підприємство, акціонерне товариство, суспільні організації, кооперативи, приватні підприємства, господарські асоціації, індивідуальні наймачі тощо.

Наймані працівники – це вільні працездатні особи, для яких праця за наймом є головним джерелом засобів існування і індивідуального відтворення.

Система відносин на ринку праці складається з трьох основних компонентів (рис. 5.1):

- відносини між найманими робітниками і роботодавцями;

- відносини між суб'єктами ринку праці та їх представниками (профспілки, асоціації роботодавців, служби зайнятості);
- відносини між суб'єктами ринку праці та державою.

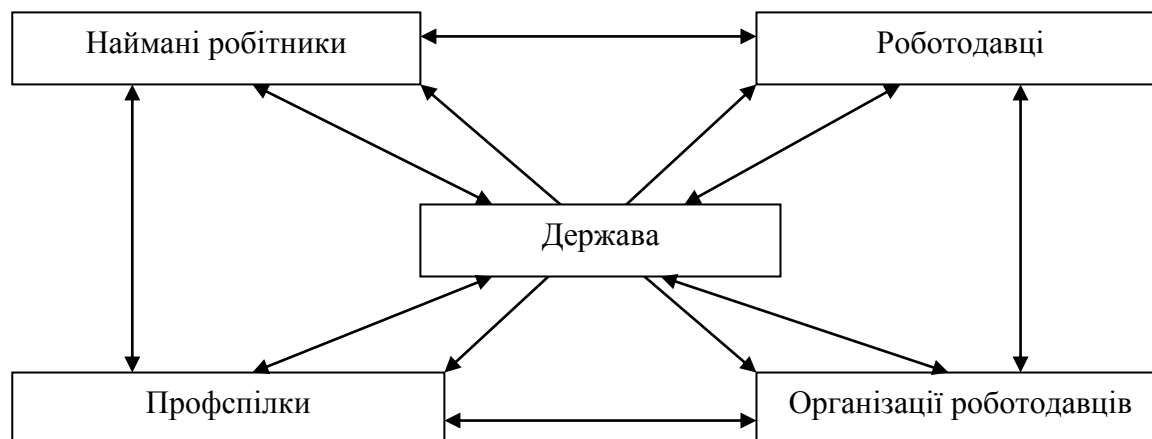


Рис. 5.1 Система відносин на ринку праці

Кон'юнктура ринку - це співвідношення попиту та пропозиції у розрізі всіх складових структури ринку праці.

Кон'юнктура ринку праці залежить від: стану економіки (підйом або спад); галузевої структури господарства; рівня розвитку технічної бази; добробуту (рівень доходу населення, у тому числі на душу населення); розвитку ринку товарів, послуг, оселі, цінних паперів; стану соціальної та виробничої інфраструктури; ступеню розвитку багатокладності економіки; розвитку інтеграційних зв'язків (галузевих і територіальних). Крім того, на кон'юнктуру здійснюють вплив демографічні, етнічні, соціальні, політичні, екологічні та інші фактори.

Головними економічними важелями ринку праці є попит, пропозиція, вартість робочої сили. **Механізм взаємозв'язку і взаємодії важелів ринку праці має назву ринкового механізму.**

Подібно до того, як механізм у техніці діє за законами фізики, хімії, технічних наук, так і ринковий механізм діє за законами політекономії, економіки, соціології та інших наук про суспільство; законами попиту і пропозиції, вартості, конкуренції, грошового обігу, розподілу праці.

Попит пов'язаний зворотним зв'язком із ціною: із зростанням ціни на робочу силу (як товар) попит зменшується і навпаки. Між пропозицією на товар і ціною існує пряма залежність: зростання цін на товар викликає зацікавленість у людей, які є власниками робочої сили, що веде до підвищення пропозиції; зниження цін призводить до зменшення пропозиції.

Попит на ринку праці - платоспроможність суспільства щодо задоволення потреби в робочій силі. За своїм економічним змістом попит характеризує обсяг і структуру загальної потреби на робочу силу, яка забезпечена реальними робочими місцями, фондом оплати праці й життєвих

благ. Він активно впливає на відтворювальні зв'язки економічної системи, формуючи властиву для неї організацію зайнятості на ринку праці.

Попит на ринку праці визначається обсягом і структурою виробництва, рівнем продуктивності праці, ціною робочої сили, кон'юнктурою ринків капіталів, товарів, послуг та правовими нормами.

Попит на робочу силу визначається кількістю та якістю робочих місць, які існують в економіці та функціонують або потребують заповнення. При цьому розрізняють ефективний попит, який визначається кількістю економічно доцільних робочих місць, і сукупний попит, що» включає також зайняті працівниками, але неефективні місця.

Різниця між сукупним та ефективним попитом на робочу силу віддзеркалює **надлишок робочої сили**, тобто частину прихованого безробіття.

Пропозиція на ринку праці - це контингент працездатного населення, яке пропонує свою робочу силу в обмін на життєві цінності, а саме:

- безробітні, зареєстровані у службі зайнятості;
- незайняте і незареєстроване у службі зайнятості населення таких категорій;
 - звільнені за власним бажанням;
 - звільнені за порушення трудової та виробничої дисципліни; випускники загальноосвітніх шкіл, професійно-технічних училищ, вищих та інших навчальних закладів;
 - військовослужбовці, яких звільнено після строкової військової служби;
 - військовослужбовці, яких звільнено з військової служби без права на пенсію у зв'язку із скороченням чисельності й реформуванням армії;
 - громадяни, раніше зайняті у домашньому господарстві;
 - депортовані народи, біженці;
 - звільнені з місць ув'язнення тощо.

На пропозицію на ринку праці впливає демографічна ситуація, характер і зміст праці, інтенсивність вивільнення робочої сили, ефективність функціонування системи підготовки і перепідготовки працівників, система оплати праці. Якщо попит і пропозиція врівноважуються, потреби суспільства в робочій силі задовольняються максимально.

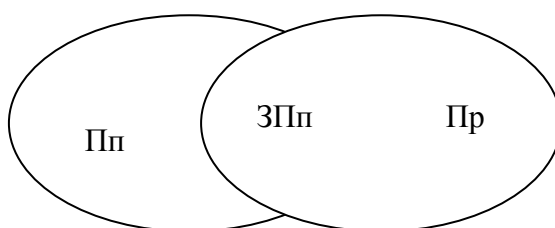
Головними складовими частинами механізму ринку праці є сукупна пропозиція (Пр), що охоплює всю найману робочу силу, і сукупний попит (Пп) як загальна потреба економіки у найманій робочій силі. Вони складають сукупний ринок праці (рис. 5.2).

Таким чином, та частина, яка утворюється шляхом перетину сукупного попиту і сукупної пропозиції, носить назву задоволений попит на працю (ЗПп). Частина, що не перетинаються, відповідають поточному ринку:

$$ПР = СР - ЗПп, \quad (5.1)$$

де СР - сукупний ринок праці;

ПР - поточний ринок праці.



Пп — сукупний попит на працю

Пр - сукупна пропозиція на працю

ЗПп - задоволений попит на працю

Рис. 5.2 Сукупний ринок праці

Поточний ринок праці утворюється за рахунок природного та механічного руху робочої сили та робочих місць (введення нових та вибуття старих). Він складається з:

а) **відкритого ринку праці** - це економічно активне населення, яке шукає роботу і потребує підготовки, перепідготовки, а також вакантні робочі місця у всіх секторах економіки;

б) **прихованого ринку праці** - це особи, які формально зайняті в економіці, але у той же час у зв'язку із скороченням виробництва або із зміною його структури можуть бути вивільнені.

Таким чином, ринок праці регулюється попитом і пропозицією, але існують різні підходи до цього, він створюється на основі добровільного й вільного вибору людиною своєї діяльності.

Значення ринку праці полягає в тому, що він:

- сприяє підвищенню ефективності виробництва;
- сприяє прискоренню науково-технічного прогресу;
- сприяє втіленню нових технологій, що покращують умови праці;
- дає людині економічну свободу, змогу обрати не лише місце роботи, але і спосіб життя;
- сприяє узгодженню особистих, колективних і загальнонаціональних інтересів при суспільному поділі праці і надає необхідну гнучкість підготовці та розподілу робочої сили;
- організує зустрічі роботодавців і найманих робітників;
- забезпечує конкуренцію на ринку праці, як між роботодавцями, так і найманими робітниками;
- встановлює рівноважні ставки заробітної плати; вирішує питання зайнятості населення;
- здійснює соціальну підтримку безробітних шляхом перерозподілу робочої сили в народному господарстві між галузями і сферами виробництва і забезпечення працею незайнятого населення.

Ринок праці - це система обміну індивідуальних здібностей до праці на фонд життєвих цінностей, необхідних для відтворення робочої сили, це право

кожного робітника вільно, на основі трудового найму за вибором, бажанням та ринковими цінами працевлаштовуватись.

2. ВИДИ РИНКІВ ПРАЦІ - МОДЕЛІ, ВИДИ, ТИПИ, ФОРМИ, РІЗНОВИДИ ТА СЕГМЕНТИ

Ринок праці – явище різнобічне, що має багато аспектів. Відрізняють моделі і типи ринків праці, їх види та різновиди, а також сегменти.

Модель являє собою схему побудови або описання явища, процесу. Аналіз характеру попиту і пропозиції на ринках праці дозволяє описати декілька моделей взаємодії покупців і продавців праці в залежності від рівня конкуренції.

Чисто конкурентний ринок праці характеризується наступним:

- Велика кількість підприємств, що конкурують між собою у наймі конкурентного виду праці;
- Свою працю пропонують незалежно один від одного чисельні працівники, що мають рівну кваліфікацію;
- Ані підприємства, ані працівники не контролюють і не диктують ставки заробітної плати.

Монопсоністичний ринок праці – ринок з монополією одного покупця – характеризується наступними рисами:

- Працівники, що зайняті одним видом праці, скупчені на одному підприємстві;
- Даний вид праці в силу географічних чи інших факторів не має альтернатив, тобто працівник не може знайти інше місце роботи за своєю спеціальністю і кваліфікацією;
- Заробітну плату диктує підприємство, аде її ставка безпосередньо залежить від кількості найманих працівників.

Якщо монополію на ринку праці держить невелика кількість підприємств, в цьому випадку має місце **олігопсонія**.

Модель ринку праці з участю на ньому профспілок. Профспілки, відбиваючи інтереси працівників, переслідують ціль збільшення попиту на труд і підвищення заробітної плати. Профспілки мають змогу збільшити попит на труд наступними способами: збільшення попиту на продукти і послуги за допомогою реклами "товарів з профспілковою етикеткою"; вимог до уряду збільшення фінансування виробництва, впливу на збільшення продуктивності праці, зменшення використання дитячої праці, обов'язкового виходу на пенсію працівників, які досягли пенсійного віку тощо.

Модель двобічної монополії характерна для умов монопсонічного ринку, на якому діють потужні профспілки.

Поняття про моделі ринку праці розкривається у розгляді особливостей політики зайнятості, що проводять у різних країнах.

Слід відзначити, що будь-яка країна формує свій ринок праці, що враховує специфіку її економіки. Є країни, що орієнтовані на зовнішній і на

внутрішній ринок праці. Звичайно, модель національного ринку формує: система підготовки, перепідготовки, росту кваліфікації працівників, система заповнення вакантних робочих місць та способів регулювання трудових відносин тощо. У цьому зв'язку **відрізняють декілька найбільш знаних моделей ринку праці.**

Японська модель. Для неї є характерна система трудових відносин, що ґрунтуються на принципі "довічного найму", згідно з якою гарантується зайнятість постійного працівника на підприємстві до досягнення ним віку 55-60 років. Заробітки й розміри соціальних виплат прямо залежать від кількості років, що відпрацьовані на даному підприємстві. Працівники послідовно підвищують кваліфікацію у відповідних службах фірми і перемішуються на нові робочі місця строго за планом. Така політика сприяє вихованню у працівників фірми творчого відношення до виконання своїх обов'язків, підвищенню їх відповідальності за якість роботи, формує турботу про престиж фірми. Підприємці у разі необхідності скорочення виробництва, як правило, вирішують ці проблеми не шляхом звільнення персоналу, а скороченням терміну робочого часу або переводом частини працівників на інші підприємства за їх згодою.

Модель США. Тут для ринку праці характерна децентралізація законодавства про зайнятість та допомогу безробітним, яке приймається кожним штатом окремо. На підприємствах діє жорстке відношення до працівників, які можуть бути звільнені за необхідністю скорочення обсягів виробництва, термін робочого часу окремого працівника при цьому не змінюється. Працівників не попереджують про майбутнє звільнення завчасно, а інформують про факт звільнення. Колективними угодами охоплена тільки чверть усіх працівників. Мало приділяється уваги внутріфірмовій підготовці персоналу, за винятком підготовки специфічних для фірми працівників. Така політика фірм веде до високої географічної та професійної мобільності працівників і до більш високого ніж у Японії й Швеції рівня безробіття.

Шведська модель характеризується активною політикою держави у галузі зайнятості, у результаті чого рівень безробіття у цій країні мінімальний. Головна спрямованість політики на ринку праці - попередження безробіття, а не сприяння тим, хто вже не має роботи. **Досягнення певної зайнятості здійснюється наступними заходами:**

- проведенням обмеженої фіскальної політики, яка спрямована на підтримку менш прибуткових підприємств і стримування прибутку фірм, що є високодохідними, з метою зниження інфляційної конкуренції між фірмами у підвищенні заробітної плати
- шляхом проведення "політики солідарності" у заробітній платі, яка переслідує ціль досягнення рівної оплати за рівну працю незалежно від фінансового стану тих чи інших фірм, що спонукає малоприбуткові підприємства скорочувати чисельність працівників, згорнути або припинити свою діяльність, а високоприбуткові фірми - обмежувати рівень оплати праці нижче своїх можливостей;

- проведенням активної політики на ринку праці по підтримці слабо конкурентоздатних працівників. Для цього підприємці отримують субсидії.
- підтримкою зайнятості у секторах економіки, які мають низькі результати діяльності, але забезпечують рішення соціальних задач.

Теорія ринку праці окрім моделей відрізняє **типи ринків** (від грецької зразок) – тип чого – небудь, що має орієнтовні (якісні) ознаки.

Внутрішній ринок праці можливо охарактеризувати як систему соціально-трудових відносин, що обмежені рамками одного підприємства, всередині якого призначення ціни робочої сили і її розміщення визначаються адміністративними правилами й процедурами.

Внутрішній ринок праці обумовлений наявністю й складом працівників на підприємстві, їх рухом у межах підприємства, причинами переміщення, рівнем зайнятості, мірою використання обладнання, наявністю вільних робочих місць, а також таких, що створюються знову або ліквідуються.

Внутрішній ринок підприємства - невід'ємна частина цивілізованих ринкових відносин. Він успішно функціонує у всіх розвинутих країнах, де створився як відповідна реакція на великий рух кадрів і став наслідком усвідомлення ролі та важливості організації ефективного використання людського капіталу для досягнення успіху підприємств і компаній.

Внутрішній ринок підприємства - локальний ринок праці, що охоплює систему відносин між роботодавцями і найманими робітниками безпосередньо на підприємствах, установах, організаціях з працевлаштування, розстановки кадрів, організації і охорони праці, тривалості робочого часу та оплати, регулювання відносин під час скорочення штатів, вивільнення, закриття підприємства.

Специфіку внутрішнього ринку праці як відносно відокремленої підсистеми **визначають наступні особливості:**

- відносна незалежність працівників, що відносяться до нього, від зовнішньої конкуренції;
- порівняно мала кількість агентів на ринку;
- обмеженість місць прикладення праці;
- відносно невелика кількість варіантів мобільності;
- велика значимість адміністративних методів регулювання;
- швидке переміщення працівників без великих затрат;
- суттєвий обсяг недоступної зовнішнім економічним суб'єктам слабоформалізованої інформації при прийнятті рішень.

Зовнішній ринок праці - це система соціально-трудових відносин між роботодавцями та працівниками, що наймаються, у межах країни, регіону, галузі.

Зовнішній ринок праці передбачає первинний розподіл працівників за сферами застосування труда і їх рух між підприємствами. Зовнішній ринок у значній мірі реалізується через плинність кадрів, він забезпечує рух працівників з одних підприємств на другі і породжує безробіття.

До зовнішнього ринку праці відносяться також не дуже високооплачувані роботи (наприклад, будівельні), на які не можуть бути залучені як постійні працівники (через їх сезонність), так і тимчасові працівники інших професій з причини високих вимог до якості робіт.

На цьому ринку праці вирішальне значення має не якісна однорідність виконуваних робіт (яка знаходить своє вираження у нормалізації робочого часу), **а якісна однорідність залучуваних до їх виконання працівників**. Ця однорідність полягає, передусім, у їх відповідності деякому професіональному стандарту, тобто у деякому рівні професіоналізму. Для досягнення цієї однорідності нерідко відбувається залучення не одного працівника, а цілої їх групи, що підвищує стійкість зайнятості, зменшує витрати пошуку і залучення працівників. Роботодавець встановлює постійні контакти з групами працівників професіонального ринку праці, які його цікавлять, та періодично, по мірі виникнення необхідності залучує їх членів (не обов'язково всіх) до виконання окремих, коротких за тривалістю, робіт. Ці групи називаються **професіональними організаціями** (організаціями професіонального типу). Особливістю положення працівників професіонального ринку праці (зовсім не притаманною внутрішньому ринку праці) є їх ототожнення не з підприємством, а з професіональною спільністю.

Наявність таких організацій означає перетворення характерних для внутрішнього ринку праці ієрархічних відносин між працівниками у мережні. Для них характерний акцент не на відносини підпорядкування і передачу управлінських впливів, а на обмін інформацією та діяльністю. Контроль у мережевих структурах здійснюється через взаємодію сторін та досягнення спільних цілей.

Суттєво перевертаються і відносини з роботодавцями. Характерна для внутрішнього ринку праці постійна зайнятість трансформується у постійну взаємодію з роботодавцем, яка відбувається і поза періодом виконання яких-небудь робіт. Однак у працівників на цьому ринку праці немає єдиного замовника, яким у системі внутрішнього ринку праці виступає роботодавець.

Робітники професіонального ринку праці у значно більшому ступені лояльні своїй майстерності, ніж окремим роботодавцям.

Можна виділити декілька сфер, де зовнішній ринок праці має переважне значення:

- послуги (продукція) короткострокового попиту;
- адаптація масової продукції до індивідуальних вимог;
- надання послуг (або виробництво товарів) за спеціальними замовленнями;
- створення альтернативних масових видів продукції.

Різновиди ринків праці – поняття рангом нижче за типи ринків праці, бо воно відмежовується особливістю від основної структурної одиниці – це відкритий та прихований ринки праці.

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

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

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

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

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

Прихований ринок праці також можна розділити на офіційний та неофіційний. **Офіційна частина прихованого ринку праці** реєструється статистикою як особи, що знаходяться в адміністративній відпустці з ініціативи адміністрації, а також як особи, що змушені працювати неповний робочий час. **Неофіційна частина прихованого ринку праці** визначається за допомогою спеціальних методик. Її складають працівники, що зайняті на підприємстві, але мають велику можливість залишитися без роботи.

Форма ринку праці – структурна одиниця в системі, яка здійснюється як форма пристосування до структурної перебудови економіки.

Гнучкість ринку праці передбачає:

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

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

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

Ознаками сегментації можуть бути:

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

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

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

Первинний ринок праці характеризується тим, що на ньому присутні „хороші” роботи, ознаками чого є:

- стабільність зайнятості і надійність становища працівника;
- високий рівень заробітної плати;
- чітко визначені можливості для професійного росту (трудова кар'єра); використання прогресивних технологій, що потребують високої кваліфікації працівників;
- наявність ефективних профспілок.

Вторинний ринок праці - це ринок, на якому присутні „погані роботи», що характеризуються ознаками, прямо протилежними первинним рынкам. Ознаками вторинного сегменту є:

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

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

наймають за сприятливої економічної кон'юнктури і звільняють під час спаду виробництва.

Ринок праці сегментується ще й за такими ознаками.

З точки зору територіального підходу існують ринки праці:

- внутрішній - місцевий, регіональний, національний;
- зовнішній - транснаціональний та світовий.

Залежно від професійного підходу:

- ринок робочих кадрів;
- ринок спеціалістів.

З погляду ланки суспільного виробництва виокремлюють ринки:

- внутрішньовиробничий;
- галузевий;
- національний.

За демографічною ознакою:

- за статевою ознакою – чоловіки, жінки;
- за віком – молодь, особи працездатного віку, особи пенсійного віку;

За рівнем освіти:

- з вищою освітою;
- з середньоспеціальною освітою;
- із середньою та неповною освітою.

За часом:

- тимчасовий (погодинний, поденний, помісячний, сезонний);
- постійний (річний).

3. ОСНОВНІ КОНВЕНЦІЇ МІЖНАРОДНОЇ ОРГАНІЗАЦІЇ ПРАЦІ З ПИТАНЬ РЕГУЛЮВАННЯ РИНКУ ПРАЦІ

Із розвитком світової економіки, економічної інтеграції та співробітництва різних країн виникла задача узгодити та узагальнити трудові відносини, які склалися на національних ринках праці. Виконання цієї задачі взяла на себе Міжнародна організація праці, яка в своїх конвенціях та рекомендаціях юридично закріпила норми трудових відносин як частину міжнародного права. Конвенції та рекомендації МОП після ратифікації їх парламентами багатьох країн стали складовою національного трудового права, яке регулює певні аспекти національного ринку праці.

Розглянемо зміст деяких основних конвенцій МОП з питань регулювання ринку праці.

У 1919 р. на першій сесії Міжнародної організації праці була прийнята **конвенція про обмеження з 1921 р. робочого часу** на промислових підприємствах 8 годинами на день, або 48 годинами на тиждень, але вона у той же час не була ратифікована усіма державами. Зараз у більшості розвинених країн ринкової економіки законодавчо встановлений 8-годинний робочий день, а у деяких країнах - 36-40-годинний робочий тиждень (наприклад, у Франції).

Конвенція № 2 (від 29 жовтня 1919 р.) «Про безробіття». У статті 2 відмічається, що держава встановлює систему безоплатних державних бюро зайнятості під контролем центральних органів.

Конвенція № 29 (від 28 червня 1930р.) «Про примусову або обов'язкову працю».

У статті 1 відмічається, що держава зобов'язується ліквідувати застосування примусової або обов'язкової праці у всіх формах у найближчі строки.

Конвенція № 44 (від 23 червня 1934 р.) «Про допомогу особам, які є безробітними з не залежних від них обставин».

В конвенції дається визначення поняття «відповідна (підхожа) зайнятість» і вказується на ряд критеріїв: професія, місце проживання, винагорода та інші умови праці, непричетність до трудових спорів, особисті обставини претендентів.

Зокрема, у деяких статтях Конвенції відмічається:

- Конвенція розповсюджується на всіх осіб, які працюють за наймом (стаття 2);

- Право на отримання допомоги обумовлюється дотримання особою таких умов: здатна до праці та може розпочати її, зареєстрована в бюро з працевлаштування та регулярно з'являється в ці бюро; У статті 6 відмічається, що право на допомогу залежить від стажу або сплати відповідної кількості страхових внесків або від зайнятості на роботі до настання безробіття;

- Право на отримання допомоги може обумовлюватися відвідуваністю курсів професіонального навчання (стаття 8);

- У статті 9 відмічається, що право на отримання допомоги може обумовлюватися прийняттям у порядку, встановленому законодавством країни, громадської праці, організованої державними органами влади;

- Допомога надається на обмежений термін, тривалість якого, як правило, не може бути менш ніж 156 робочих днів за рік (26 календарних тижнів) (стаття 11);

- В статті 14 відмічається, що законодавством країни створюються суди або інші відповідні установи, що уповноважені вирішувати питання, які виникають у зв'язку з заявою про допомогу.

Конвенція № 87 (від 9 липня 1948 р.) «Про свободу асоціації та захист прав на організацію».

У статті 2 відмічається, що трудящі та підприємці мають право створювати за своїм вибором організації без передуючого на те дозволу.

Державна влада утримується від будь-якого втручання у діяльність асоціації (стаття 3).

Конвенція № 88 (від 9 липня 1948 р.) «Про організацію служби зайнятості». У статті 1 відмічається, що держава утримує та забезпечує утримання безоплатної державної служби зайнятості.

Основний обов'язок служби - забезпечення можливої організації ринку зайнятості як невід'ємної частини національної програми досягнення і підтримки повної зайнятості, розвитку та використання продуктивних сил.

Служба зайнятості складається з національної системи бюро з найму та працює під керівництвом державної влади (стаття 2).

В статті 3 відмічається, що ця система має мережу місцевих та регіональних бюро.

Представники підприємців та працівників залучаються через консультативні комітети до співробітництва у справі організації та діяльності служби зайнятості, а також до розробки її політики.

В статті 9 відмічається, що персонал служби зайнятості складається з державних службовців.

Конвенція № 96 (від 1 липня 1949 р.) «Про платні бюро з найму».

В статті 2 відмічається, що держава передбачає поступову ліквідацію платних бюро з найму, які мають комерційні цілі.

Період ліквідації таких бюро може продовжуватися до тих пір, доки не буде створена система державної служби зайнятості (стаття 3).

Конвенція № 102 (від 28 червня 1952 р.) «Про мінімальні норми соціального забезпечення».

В статті 19 відмічається, що держава забезпечує особам допомогу у разі безробіття.

Захисту підлягають особи, здатні та готові працювати, які тимчасово втратили заробіток через неможливість отримати відповідну діяльність (стаття 20).

В статті 24 відмічається, що допомога може не надаватися під час періоду очікування, тривалість якого складає перші 7 днів у будь-якому випадку тимчасової втрати заробітку.

Конвенція № 111 (від 25 липня 1958 р.) «Про дискримінації у сфері роботи та зайнятості».

У статті 1 відмічається, що будь-які розбіжності, недопущення або перевага відносно певної праці, засноване на специфічних вимогах, не вважається дискримінацією.

Терміни «праця» та «діяльність» містять доступ до професійного навчання, доступ до праці та будь-яким заняттям, а також оплату та умови праці.

Конвенція № 122 (від 9 липня 1964 р.) «Про політику у сфері зайнятості».

В статті 1 відмічається, що держава здійснює активну політику, спрямовану на сприяння повній, продуктивній та вільно обраній зайнятості з метою стимулювання економічного росту та розвитку, підвищення рівня життя, задоволення потреб в робочій силі та ліквідації безробіття. Ця політика враховує взаємозв'язок між цілями у сфері зайнятості, іншими економічними та соціальними цілями. Представники підприємців та працівників залучаються до консультацій відносно політики у сфері зайнятості (стаття 3).

У 1970 р. МОП прийняла Конвенцію 131 про встановлення мінімальної заробітної плати з особливим урахуванням країн, що розвиваються. Стаття 2 цієї Конвенції проголошує, що встановлена мінімальна заробітна плата має силу закону і не підлягає зниженню; невиконання цього положення тягне за собою відповідні карні та інші санкції.

У 1967 р. прийнята рекомендація про розгляд скарг на підприємствах з метою їх вирішення.

Конвенція № 142 (від 23 червня 1975 р.) «Про професійну орієнтацію та професійну підготовку в області розвитку людських ресурсів».

У статті 5 відмічається, що політика і програми професійної орієнтації і професійної підготовки здійснюються у співробітництві з організаціями підприємців та працівників.

Конвенція № 150, що прийнята у 1978 р., містить основні положення про регулювання витань праці, про роль, функції та організацію цього регулювання.

Конвенція № 159 (від 20 червня 1983 р.) «Про професійну реабілітацію та зайнятість інвалідів».

У статті 3 відмічається, що політика держави повинна бути спрямована на те, щоб заходи з професійної реабілітації розповсюджувались на всі категорії інвалідів, а також на сприяння можливостям зайнятості інвалідів на вільному ринку праці. Ця політика заснована на принципі рівності можливостей інвалідів та працівників взагалі (стаття 4).

У статті 6 відмічається, компетентні органи повинні прийняти заходи відносно розвитку служб професійної орієнтації та зайнятості інвалідів.

Конвенція № 160 (від 20 червня 1985 р.) «Про статистику праці».

В статті 1 відмічається, що держава зобов'язується регулярно збирати, обробляти та опубліковувати статистичні дані про економічно активне населення, зайнятість, безробіття, структуру та розподіл в економічно активному населенні, а також про вартість робочої сили.

Конвенція № 168 (від 21 червня 1988 р.) «Про сприяння зайнятості та захисту від безробіття».

В статті 2 відмічається, що держава намагається, щоб методи надання допомоги зацікавили працівників пошуком зайнятості, а підприємців - пропозицією продуктивної зайнятості.

Держава зобов'язується здійснювати програми сприяння зайнятості (стаття 8).

У статті 12 відмічається, що держава здійснює методи захисту населення або через систему внесків, або не засновану на внесках систему, або на об'єднанні таких систем. Якщо допомога нараховується на основі внесків, які робить захищена особа, то вона встановлюється у розмірі щонайменше 50% попереднього заробітку. Якщо допомога не заснована на внесках, то вона повинна складати щонайменше 50% встановленої законом мінімальної заробітної плати (стаття 15).

ТЕМА 6. ФОРМУВАННЯ ТА ПЛАНУВАННЯ ПЕРСОНАЛУ ПІДПРИЄМСТВА

Основі питання:

1. Формування потреби підприємства в персоналі
2. Методи визначення чисельності персоналу підприємства.

Ключові слова: ПЕРСОНАЛ, ФОРМУВАННЯ ПЕРСОНАЛУ, ЯВОЧНА ЧИСЕЛЬНІСТЬ, СЕРЕДНЬООБЛІКОВА ЧИСЕЛЬНІСТЬ, ФОНД РОБОЧОГО ЧАСУ, МЕТОДИ ВИЗНАЧЕННЯ ПЕРСОНАЛУ.

1. ФОРМУВАННЯ ПОТРЕБИ ПІДПРИЄМСТВА В ПЕРСОНАЛІ

Формування потреби персоналу покликане не тільки визначити потребу в працівниках певної категорії чи групи, але й забезпечити належне співвідношення, належну структуру персоналу на підприємстві.

При плануванні потреби в кадрах розрізняють загальну (повну) та додаткову потребу.

Під загальною (повною) потребою розуміють весь склад кадрів кожної категорії (групи) працівників, потрібних підприємству в поточному або перспективному періоді для виконання запланованих завдань з найвищою ефективністю та якістю. Склад кадрів в даному випадку визначається кількістю працівників за професіями (спеціальностями) для заміщення всіх робочих місць, які є на підприємстві.

Додаткова потреба передбачає кількість працівників, потрібних для розвитку підприємства, покриття вибуття кадрів згідно з чинним законодавством.

Управління трудовими ресурсами, забезпечення їхнього ефективного використання потребує обов'язкового формування системи оцінки трудового потенціалу підприємства.

Передусім слід розрізнити явочну, облікову та середньооблікову чисельність працівників підприємства.

Явочна чисельність — загальна чисельність усіх працівників підприємства, що з'явилися на роботу для заміщення наявних робочих місць.

Облікова чисельність — це всі постійні, тимчасові і сезонні працівники, котрих прийнято на роботу терміном на один і більше днів незалежно від того, перебувають вони на роботі, знаходяться у відпустках, відрядженнях, на лікарняному листку тощо. Інакше кажучи, в обліковій чисельності працівників за кожний календарний день враховуються як фактично працюючі, так і відсутні на роботі з будь-яких причин, тобто усі працівники, які перебувають у трудових відносинах, незалежно від форми договору. У звітності з праці чисельність працівників облікового складу наводиться не тільки на певну дату, а й середньому за звітний період.

Середньооблікова чисельність працівників підприємства за певний період визначається як сума середньомісячної чисельності, поділена на кількість місяців у розрахунковому періоді.

Різниця між обліковою та явочною чисельністю характеризує резерв (переважно робітників), що має використовуватись для заміни тих, хто не виходить на роботу з поважних причин.

Показник середньооблікової кількості штатних працівників використовується для визначення кількості зайнятих працівників за сферами економічної діяльності та ведення спостереження за змінами мобільності робочої сили. Суть його визначення полягає у тому, що зайнятий працівник враховується тільки один раз (за місцем основної роботи), незалежно від терміну трудового договору та тривалості робочого часу.

Крім того, для оцінки зайнятості на мікрорівні (підприємство) використовується **показник загальної кількості працівників**, якій, крім штатних працівників, включає кількість зовнішніх сумісників і працюючих за цивільно-правовими договорами.

Показник середньої кількості усіх працівників в еквіваленті повної зайнятості характеризує умовну кількість працівників (робочих місць), що відпрацювали повний робочий день, яка необхідна для виконання встановленого (визначеного) підприємством обсягу робіт (послуг).

Середньооблікова чисельність визначається шляхом підрахунку чисельності працівників облікового складу за кожний календарний день звітного місяця і діленням отриманої суми на кількість календарних днів звітного місяця:

$$\text{Чсо} = \frac{\text{Сума чисельності працівників за всі дні періоду}}{\text{Кількість календарних днів у періоді}} \quad (6.1)$$

Існує й **інший спосіб визначення середньооблікової чисельності**:

$$\text{Чсо} = \frac{\text{Число явок} + \text{число неявок на роботу}}{\text{Кількість календарних днів у періоді}} \quad (6.2)$$

де явки і неявки вимірюються у людино-днях.

Явочна чисельність визначається відношенням кількості людино-днів явок на роботу до кількості днів роботи підприємства за період:

$$\text{Чся} = \frac{\text{Сума явок на роботу (людино-днів)}}{\text{Кількість днів роботи у періоді}} \quad (6.3)$$

Чисельність та склад робочої сили підприємств в процесі її руху змінюється коли працівники влаштовуються на роботу, звільняються, ідуть у відпустку, на навчання, на пенсію, в армію. **Рух персоналу підприємства враховується такими показниками, як:**

Коефіцієнт обороту щодо прийняття на роботу:

$$K_{\text{пр}} = \frac{\text{Загальна чисельність працівників, прийнятих на роботу}}{\text{Середньооблікова чисельність персоналу}} \quad (6.4)$$

Коефіцієнт обороту щодо звільнення персоналу:

$$K_{\text{зв}} = \frac{\text{Загальна чисельність працівників, звільнених з роботи}}{\text{Середньооблікова чисельність персоналу}} \quad (6.5)$$

Коефіцієнт плинності персоналу:

$$K_{\text{пл}} = \frac{\text{Чисельність звільнених з неповажних причин працівників}}{\text{Середньооблікова чисельність персоналу}} \quad (6.6)$$

Неповажними причинами звільнення з роботи вважаються: подання заяви на звільнення за власним бажанням, звільнення за порушення трудової дисципліни чи адміністративні порушення.

Коефіцієнт співвідношення прийнятих та звільнених:

$$K_{\text{пр/зв}} = \frac{\text{Чисельність прийнятих працівників}}{\text{Чисельність звільнених працівників}} \quad (6.7)$$

Коефіцієнт загального обороту робочої сили:

$$K_{\text{об}} = \frac{\text{Чисельність прийнятих} + \text{чисельність звільнених}}{\text{Середньооблікова чисельність персоналу}} \quad (6.8)$$

Якісні параметри персоналу підприємства віддзеркалюють наступні показники:

Коефіцієнт стабільності або відданості персоналу (середній стаж роботи на даному підприємстві):

$$K_{\text{ст}} = \frac{\text{Загальна сума років роботи на даному підприємстві всього персоналу}}{\text{Середньооблікова чисельність персоналу}} \quad (6.9)$$

Коефіцієнт рівня дисципліни (неявок на роботу):

$$K_{\text{дис}} = \frac{\text{Неявки на роботу}}{\text{Усього відпрацьовано (людино-днів)}} \quad (6.10)$$

Коефіцієнт співвідношення основних та допоміжних робітників:

$$K_{\text{ос/доп}} = \frac{\text{Чисельність основних робітників}}{\text{Чисельність допоміжних робітників}} \quad (6.11)$$

Коефіцієнт співвідношення основних та адміністративно-управлінських робітників

$$K_{\text{ос/ауп}} = \frac{\text{Чисельність основних робітників}}{\text{Чисельність управлінських робітників}} \quad (6.12)$$

Коефіцієнт співвідношення кваліфікованих та загальної кількості робітників:

$$K_{\text{квал}} = \frac{\text{Чисельність кваліфікованих робітників}}{\text{Загальна чисельність робітників}} \quad (6.13)$$

Крім чисельності і руху працівників, затрачена праця вимірюється через показники робочого часу.

Розрізняють наступні види фондів робочого часу робітників: календарний (ФРЧкал), номінальний (ФРЧном), явочний (ФРЧяв) і ефективний (ФРЧеф). Визначення фондів робочого часу базується на складанні балансів робочого часу:

$$\text{ФРЧкал} = D_{\text{кал}} * t_{\text{зм}} \quad (6.14)$$

Де $D_{\text{кал}}$ – кількість календарних днів за період, дні;
 $t_{\text{зм}}$ - тривалість робочої зміни, год.

$$\text{ФРЧном} = (D_{\text{кал}} - D_{\text{вих}} - D_{\text{св}}) * t_{\text{зм}} \quad (6.15)$$

Де $D_{\text{вих}}$ – середня кількість вихідних днів за період, дні;
 $D_{\text{св}}$ – середня кількість святкових днів за період, дні.

$$\text{ФРЧяв} = (D_{\text{кал}} - D_{\text{вих}} - D_{\text{св}} - D_{\text{відп}} - D_{\text{хв}} - D_{\text{ін.нев.}}) * t_{\text{зм}} \quad (6.16)$$

$D_{\text{відп}}$ – середня кількість днів відпустки, дні;

$D_{\text{хв}}$ – середня кількість днів хвороби, дні;

$D_{\text{ін.нев.}}$ – середня кількість днів невиходів з інших причин, дні.

$\text{ФРЧеф} = \text{ФРЧм} - \text{Внутрішньозмінні втрати робочого часу} + \text{Час понадурочних робіт.}$

Необхідно оволодіти методикою визначення рівня використання річного фонду робочого часу, застосовуючи такі коефіцієнти:

Коефіцієнт використання номінального фонду робочого часу:

$$K_{\text{фрч}} = \frac{\text{ФРЧеф}}{\text{ФРЧном}} \quad (6.17)$$

Коефіцієнт використання можливого фонду робочого часу:

$$K_{\text{рч}} = \frac{\text{ФРЧеффакт}}{\text{ФРЧефплан}} \quad (6.18)$$

Також необхідно звернути увагу на **якісні параметри персоналу підприємства**: статевий та віковий склад працівників, освітній рівень, стаж роботи, середній тарифний розряд робітників, рівень дисципліни тощо.

Розрахунки чисельності спираються не лише на кількісну та якісну оцінку самих трудових ресурсів, а й на **можливий рівень їхнього використання та факторів, які впливають на цей рівень**, — технічних, організаційних, соціально-економічних:

- номенклатура продукції, що виготовляється, та послуг, що надаються;
- втрати робочого часу та причини таких;
- характер та порівняльний рівень технологічних процесів і устаткування;
- прогресивність та відповідність сучасним вимогам організації праці та виробництва;
- рівень мотивації трудової діяльності;
- норми обслуговування та виробітку, рівень фактичного виконання норм тощо.

Визначення потреби в чисельності персоналу залежить від специфіки підприємства, особливостей його функціонування. Зокрема:

- розрахунки за обсягом будуть різними для підприємств масового та серійного виробництва у порівнянні з підприємствами одиничного й дослідного виробництва;
- підприємство, яке докорінно диверсифікує свою діяльність, натрапить на значно більші проблеми в розрахунках ніж підприємство, що тільки збільшує обсяги виробництва чи надання послуг;
- підприємству, виробництво на якому має ритмічний характер протягом усього року, незнані проблеми виробництва сезонного характеру, утім числі щодо розрахунків чисельності персоналу.

За умови значних організаційних змін (наприклад створення нового підприємства) оцінка майбутніх потреб у трудових ресурсах є досить складним завданням. У цьому разі використовують типові структури, моделі, аналоги.

За визначення чисельності на перспективний період необхідно враховувати фактори зовнішнього середовища, а саме:

- ринкову кон'юнктуру, пов'язану з тим чи тим видом діяльності;
- циклічність розвитку економіки, передбачення можливого загального економічного спаду;
- регіональні особливості ринку праці (переміщення виробничих потужностей в регіони з нижчою вартістю праці);
- державні (урядові) програми, замовлення, контракти (згідно з останніми підприємство зобов'язане створювати нові робочі місця);
- юридичні аспекти (закони, договори з профспілками тощо), що регулюють трудові відносини, захищають інтереси окремих категорій населення та працівників;

- можливості використання тимчасового наймання працівників, надомної праці.

2. МЕТОДИ ВИЗНАЧЕННЯ ЧИСЕЛЬНОСТІ ПЕРСОНАЛУ ПІДПРИЄМСТВА

Техніка розрахунків потреби в чисельності окремих категорій працівників визначається конкретною специфікою їхньої професійної діяльності та галузевими особливостями функціонування того чи того підприємства.

Але в будь-якому разі вона має базуватись на врахуванні можливої економії затрат праці за факторами.

Загальна чисельність промислово-виробничого персоналу визначається в основному трьома методами.

1. Метод коригування базової чисельності:

$$Ч_{заг} = \frac{Ч_{бi}}{100} \pm \Delta Ч \quad (6.19)$$

де $Ч_{заг}$ – загальна чисельність промислово-виробничого персоналу;

$Ч_{б}$ – чисельність промислового персоналу за базовий період;

i — коефіцієнт зміни обсягів виробництва розрахункового періоду відносно базового;

$\Delta Ч$ — сумарні зміни чисельності за пофакторним розрахунком можливої зміни продуктивності праці.

2. Метод розрахунків на основі повної трудомісткості виготовлення продукції. Такий метод є точнішим і виражається формулою:

$$Ч_{заг} = \frac{\sum t_i}{Тр.п.Кв.п.} \quad (6.20)$$

де $\sum t_i$ - повна трудомісткість виробничої програми розрахункового періоду (охоплює технологічну трудомісткість, трудомісткість обслуговування та управління виробництвом);

Тр.п. — розрахунковий ефективний фонд робочого часу одного працівника;

Кв.п.— коефіцієнт виконання нормативів.

3. Метод підсумовування. Такий метод на сьогодні найпоширеніший. Його формула така:

$$Ч_{заг} = Ч_{в} + Ч_{н.н.} + Ч_{доп.} + Ч_{служ} \quad (6.21)$$

де $Ч_{н}$ — чисельність працівників, зайнятих на роботах, які нормуються;

$Ч_{н.н.}$ — чисельність працівників, зайнятих на роботах, які не нормуються;

$Ч_{доп.}$ — чисельність працівників (переважно допоміжних), для яких неможливо встановити норми обслуговування та розрахувати трудомісткість;

$Ч_{служ}$ — чисельність службовців, ІТП, управлінського персоналу.

Чисельність працівників, зайнятих на роботах, які нормуються, визначається так:

$$Ч_{н} = \frac{\sum t_{imi}}{Тр.п.Кв.п.} \quad (6.22)$$

де t_i — планова трудомісткість одиниці i -то виду виробу; m_i — кількість виробів i -го виду;

n — кількість видів виготовлених виробів.

Здебільшого так визначається чисельність основних виробничих працівників.

Чисельність обслуговуючого персоналу (контроль технологічного процесу; управління апаратами та їх обслуговування), **праця якого не нормується, обчислюється за формулою:**

$$Ч_{н.н.} = m_{пзв} / Ч_{яо} \quad (6.23)$$

Де m_o - кількість об'єктів (агрегатів), що обслуговуються;

$N_{зм}$ - кількість змін роботи на добу;

$K_{яо}$ - коефіцієнт переведення явочної чисельності в облікову, розраховується за фактичними даними:

$$K_{яо} = \frac{100}{100 - f} \quad (6.24)$$

де f - відсоток невиходів робітників на роботу за розрахунковий період;

$N_{об}$ — норма обслуговування на одного працівника (кількість агрегатів чи устаткування).

Чисельність допоміжних працівників, до яких належать в основному охорона, прибиральники, працівники з техніки безпеки тощо, **розраховується так:**

$$Ч_{доп} = n_{р.м.пз} K_{яо} \quad (6.25)$$

Де $n_{р.м.пз}$ – чисельність робочих місць.

Чисельність службовців, інженерно-технічного персоналу та керівників можна визначити трьома методами:

1. Розраховується за кожною функцією методом прямого нормування, якщо дані щодо трудомісткості є вірогідними.

2. Використовується кореляційна залежність:

$$Ч_{служ} = a_0 + a_1 X_1 + a_2 X_2 + \dots + a_n X_n \quad (6.26)$$

де $a_0, a_1 \dots a_n$ — кількісний вплив різноманітних факторів на формування чисельності персоналу;

$X_1, X_2 \dots X_n$ — чисельність персоналу з урахуванням впливу різноманітних факторів.

3. Для формування чисельності працівників цієї категорії користуються типовим штатним розписом, який розробляється міністерствами відповідних галузей.

На цьому формування персоналу підприємства не закінчується. Треба в певний час прослідкувати за правильним та ефективним використанням трудових ресурсів підприємства, результативністю їх трудової діяльності.

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

- продуктивність праці (визначається відношенням виробленого валового продукту у вартісному виразі до середньорічної кількості працюючих);
- рівень використання фонду робочого часу;

- стан дисципліни та плинності кадрів;
- кількість і питома вага працівників, зайнятих ручною працею;
- якісна відповідність працюючих вимогам виробництва та зайнятим посадам;
- відносна та абсолютна кількість працівників, вивільнених з виробництва.

Під вивільненням робочої сили розуміють зменшення кількості робітників на тих чи інших ділянках виробництва внаслідок впровадження нових технологій, покращання організації виробництва, праці та управління.

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

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

Відносне (умовне) вивільнення робітників може мати місце як при випереджувальному, так і при однаковому зростанні продуктивності праці в порівнянні зі зростанням обсягів виробництва.

Воно відповідає економії витрат живої праці в розрахунку на одиницю продукції (робіт) та **визначається за формулою:**

$$Ч = Чб * \frac{К}{100\%} - Чп \quad (6.27)$$

де Ч — кількість відносно вивільнених робітників, чол.;

Чб — кількість робітників у базовому періоді, чол.;

Чп - кількість робітників з урахуванням проведених (намічених до проведення) організаційно-технічних заходів, чол.;

К— темп зростання обсягів продукції (робіт) у наступному періоді, %.

Абсолютне вивільнення робітників означає реальне зменшення чисельності персоналу на тих чи інших ділянках виробництва. При цьому кількість вивільнених у більшості випадків не співпадає з кількістю скорочених, оскільки частина вивільнених робітників може бути переведена на вільні робочі місця у межах даного структурного підрозділу. У такому випадку розміри вивільнення перевищують масштаби скорочення.

Показники результативності, якості і складності праці характеризують найбільш суттєві результати трудової діяльності. До них належать: продуктивність праці, співвідношення темпів зростання продуктивності праці та заробітної тати, середньорічна заробітна плата працівників, загальні втрати робочого часу в розрахунку на одного працівника та плинність кадрів.

Розмір та динаміка середньорічної заробітної плати характеризують грошовий еквівалент вартості робочої сили і, певною мірою, рівень життя працівників.

До показників якості праці відносять: соціально-психологічний клімат у колективі, наявність робочої атмосфери, дизайн, чистоту приміщень.

Така система показників дозволяє оцінити основні параметри організації використання.

ТЕМА 7. ОРГАНІЗАЦІЯ ПРАЦІ І ЇЇ НОРМУВАННЯ

Основні питання:

1. Поняття організації праці.
2. Розподіл і кооперація праці на підприємстві.
3. Організація робочих місць та їх обслуговування.
4. Умови праці і фактори їх формування.
5. Сутність і значення нормування праці.
6. Робочий час. Режими праці і відпочинку.

Ключові слова: ОРГАНІЗАЦІЯ ПРАЦІ, РОЗПОДІЛ ПРАЦІ, КООПЕРАЦІЯ ПРАЦІ, РОБОЧИЙ ЧАС, РОБОЧЕ МІСЦЕ, УМОВИ ПРАЦІ, ПРАЦЕЗДАТНІСТЬ, НОРМУВАННЯ ПРАЦІ, НОРМА ПРАЦІ, НОРМАТИВ.

1. ПОНЯТТЯ ОРГАНІЗАЦІЇ ПРАЦІ

Одним з найважливіших напрямків забезпечення соціальної спрямованості ринкової економіки є раціонально побудована організація праці на всіх рівнях управління. Організована на науковій основі праця є провідним чинником росту її продуктивності – основи забезпечення конкурентноздатності господарюючих суб'єктів ринкової економіки.

У зв'язку з високим ступенем соціально-економічної значимості ефективної організації праці й усвідомленістю економічних і соціальних вигод від її впровадження організація праці на підприємствах є предметом вивчення науки й практики. **Теорії організації праці** у своєму розвитку пройшли більш ніж столітній шлях від тейлоризму до концепцій «збагачення праці», «автономних груп», «гуманізації праці», які потім були включені й продовжили свій розвиток у складі більше широких економіко-соціологічних і політико-ідеологічних теорій «демократії в промисловості», «соціальної інтеграції» і інших. Як конкретне соціально-економічне завдання організація праці – це предмет щоденної практичної діяльності фахівців підприємств.

Організація праці означає приведення трудової діяльності людей у певну систему, яка характеризується сукупністю елементів та їх стійкими взаємозв'язками, змістом функціонування цих елементів, напрямками та динамікою їх розвитку. У зв'язку з тим, що процес праці охоплює технологічну, економічну, правову, соціальну, морально-психологічну та інші складові, організація праці передбачає узгодження усіх відносин, що формуються та реалізуються між його учасниками.

Отже, **організація праці** – це система виробничих взаємозв'язків працівників із засобами виробництва і між собою, який створює певний порядок здійснення трудового процесу.

В організації праці виділяють наступні елементи:

- розподіл і кооперацію праці;
- нормування праці;
- організацію і обслуговування робочих місць;

- підбір і розстановку кадрів;
- покращення умов праці;
- ефективне використання робочого часу;
- планування і облік праці;
- укріплення дисципліни праці.

Таким чином, організація праці є складовою частиною організації виробництва. Вона є основою ефективного використання персоналу.

В вузькому понятті **під організацією праці на підприємствах** розуміють конкретні форми й методи з'єднання людей і техніки в процесі праці. Труд людей у процесі виробництва організується під впливом розвитку продуктивних сил і виробничих відносин. Тому організація праці завжди має дві сторони: природно – технічну й соціально – економічну. Ці сторони тісно зв'язані між собою й перебувають у постійній взаємодії, визначаючи зміст організації праці.

В широкому розумінні організація праці – це система використання живого труда, певний порядок побудови та здійснення трудового процесу, що дозволяє найбільш ефективно з'єднати техніку та людей у єдиному виробничому процесі і забезпечує підвищення продуктивності праці, охорону здоров'я працівника, його професійне та духовне зростання.

У загальному значенні під організацією праці розуміють приведення трудової діяльності у визначену систему, що характеризується внутрішньою упорядкованістю, погодженістю і спрямованістю взаємодії людей для реалізації спільної програми чи мети.

Організація праці на підприємстві – це система здійснення трудового процесу, що визначає порядок і умови поєднання та здійснення складових його часткових трудових процесів, взаємодії виконавців і їх груп із засобами праці й один з одним для досягнення поставленої предметної мети спільної діяльності і забезпечення заданого соціально-економічного ефекту.

Отже, можна виокремити **три основні компоненти мети організації праці:**

— **предметна** – забезпечення заданого обсягу виробництва продукції (робіт, послуг) необхідної якості в необхідний строк;

— **економічна** – досягнення предметної мети діяльності за максимальної економічної віддачі кожної одиниці використовуваної живої праці (оцінюваної як продуктивність праці чи зарплатомісткість реалізованої продукції) і сукупних витрат на виробництво (оцінюваних через показник рентабельності);

— **соціальна** – у загальному значенні – гуманізація праці (удосконалення її умов і змістовне підвищення якості трудового життя, розвиток і реалізація трудового потенціалу працівника, оптимізація особистісних взаємин у процесі трудової діяльності і, зрештою, формування задоволення працею).

У масштабах національного господарства перед удосконаленням організації праці ставляться завдання усунення економічних і соціальних втрат, забезпечення можливо більше повного використання трудових ресурсів суспільства, регулювання співвідношень чисельності зайнятих у галузях матеріального виробництва й у невиробничій сфері, перерозподілу чисельності

працівників між галузями й раціональним розміщенням трудових ресурсів між регіонами країни тощо. Застосовуються для цього прямі й непрямі регулятори, що враховують ступінь розвитку ринкових відносин в економіці.

У межах підприємства першорядне значення для організації праці здобувають питання правильного розміщення працівників у виробництві на основі раціонального поділу праці й сполучення професій, спеціалізації й розширення зон обслуговування. Іншим завданням тут є досягнення погодженої діяльності – кооперації при здійсненні строгої кількісної пропорційності трудових витрат на взаємозалежних ділянках виробництва. Важлива роль у цьому приділяється технологічному й виробничому плануванню, нормуванню праці, які дозволяють науково встановити кількісну пропорційність якісно різних видів праці.

Нарешті, на окремому робочому місці вирішуються такі завдання організації праці, як впровадження найбільш прогресивних робочих прийомів і раціональний зміст усього комплексу трудових операцій по виготовленню виробу в цілому, правильний устрій і планування робочих місць, рівномірне й безперебійне забезпечення їхнім інструментом, матеріалами й т.п., створення належних санітарно-гігієнічних і естетичних умов для роботи й життєдіяльності людини.

Зміст системи організації праці доцільно з'ясувати шляхом розгляду елементів, що утворюють цю систему.

2. РОЗПОДІЛ ТА КООПЕРАЦІЯ ПРАЦІ НА ПІДПРИЄМСТВІ

Організація будь-якого процесу починається з істотно важливим моментом поділу праці є розгляд його як умови підвищення продуктивності праці в масштабі суспільства й кожного окремого підприємства.

Розподіл праці у загальній формі розуміють як відокремлення (розмежування) діяльності людей у процесі спільної праці. Відокремлюють наступні **види суспільного розподілу праці**:

– **загальний**, що відбиває розподіл праці на головні її галузі (промисловість, транспорт тощо);

– **частковий**, що відбиває розчленування основних галузей суспільного виробництва на види та підвиди (наприклад підгалузі виробництва на морському транспорті: флот, порт, підприємства сервісу тощо);

– **одиначний**, що відбиває розподіл праці у середині організації. Останній становить предмет розгляду у цій главі.

Розподіл праці на підприємстві – це відокремлення окремих часткових трудових процесів, що здійснюються з метою скорочення виробничого циклу за рахунок одночасного виконання різних робіт, а також для підвищення

ефективності виробництва в наслідок більш швидкого придбання виробничих навичок працівником за рахунок спеціалізації в операціях що виконуються.

Слід відзначити, що **розподіл праці**, означаючи одночасне співіснування різних видів трудової діяльності, **відіграє важливу роль у розвитку**

організації виробництва й праці: по-перше, він є необхідною передумовою процесу виробництва й умовою підвищення продуктивності праці; по-друге, дозволяє організувати послідовну й одночасну обробку предмета праці у всіх фазах виробництва; по-третє, сприяє спеціалізації виробничих процесів і вдосконалюванню трудових навичок працівників, що беруть участь у них.

Але розподіл праці як процес спеціалізації працівників не можна розглядати лише як звуження сфери діяльності людини шляхом виконання усе більше обмежених функцій і виробничих операцій. Поділ праці є багатобічним, складним процесом, що, змінюючи свої форми, відображає чинність об'єктивного закону зміни праці.

У той же час необхідно враховувати існування границь доцільності в процесі розподілу праці, ігнорування яких може негативно позначитися на організації й результатах виробництва. У зв'язку із **цим особливо важливе значення мають наступні вимоги:**

- розподіл праці не повинен призводити до зниження ефективності використання робочого часу й устаткування;
- він не повинен супроводжуватися знеособленістю й безвідповідальністю в організації виробництва;
- розподіл праці не повинен бути надмірно дробовим, щоб не ускладнювати проектування й організацію виробничих процесів і нормування праці, а також не знижувати кваліфікацію робітників, не позбавляти праці змістовності, не робити її монотонною і стомлюючою.

Важливо відзначити, що при розподілі праці на підприємствах повинен враховуватися не тільки ріст продуктивності праці, але й умови для всебічного розвитку працівників, усунення негативного впливу виробничої обстановки на організм людини й підвищення привабливості праці. **Ступінь розподілу праці багато в чому залежить** від конкретних умов роботи підприємства: приналежності до галузі виробництва, типу й масштабів виробництва, рівня механізації, автоматизації, обсягу випуску й специфіки виробів тощо.

Розподіл праці на підприємстві в таких основних видах:

- функціональному;
- технологічному;
- професійному;
- кваліфікаційному.

Названі вище види розподілу праці мають відмінні риси. Так, **функціональний розподіл** праці проявляється у двох напрямках: між категоріями працівників входять до складу персоналу підприємства, і між основними й допоміжні працівниками. Перше означає виділення в складі персоналу підприємств та категорій працівників, як робітники, керівники, фахівці й службовці. Характерною тенденцією в розвитку цього виду поділу праці є зростання частки фахівців у складі виробничого персоналу.

Іншим напрямком функціонального поділу праці є поділ працівників на основні й допоміжні. Перші з них безпосередньо беруть участь у зміні форми й стану предметів праці, що обробляються, наприклад, робітники ливарних, механічних і складальних цехів машинобудівних підприємств, зайняті

виконанням технологічних операцій по виготовленню основної продукції. Другі особистої участі в здійсненні технологи процесу не приймають, але створюють ефективної роботи основних робітників.

Технологічний розподіл праці – розчленування виробничого процесу за окремими фазами, технологічними комплексами, видами робіт та операціями. Визначальним фактором цього виду розподілу праці є технологічний процес.

Технічний прогрес впливає на динаміку чисельності допоміжних робітників, на зміну їхньої питомої ваги в загальному персоналі працівників і витрат їхньої праці в трудомісткості виробництва: в одних випадках викликає збільшення чисельності допоміжних робітників, а в інші – їхнє скорочення. У промисловості наприклад, росте частка робітників по налагодженню й ремонту машин і механізмів, а також зайнятих виготовленням інструмента, технологічної оснащення. Але цього не можна сказати про ріст числа й питомої ваги робітників, зайнятих на вантажно – розвантажувальних, складських операціях тощо, на яких часто застосовується надмірно багато важкої, малопродуктивної праці. Виявлення й використання наявних на таких ділянках резервів пов'язане з рішенням завдань технічного переозброєння праці, спеціалізації й централізації ремонтних робіт, типізації й нормалізації застосовуваних у виробництві інструментів і оснащення, постійного вдосконалювання організації контролю якості продукції. Одночасно зі зміною організації й структури витрат праці виникає необхідність наукового аналізу й розробки більше досконалої класифікації основних і допоміжних працівників у промисловості й інших галузях.

Особливим видом розподілу праці є її **професійний розподіл**, що розвивається залежно від застосовуваних знарядь праці, предметів праці, технології виробництва.

Спостереження показують, що зміни в професійному розподілі праці характеризуються ростом абсолютного числа й питомої ваги професій механізованої праці, скороченням числа вузьких професій і спеціальностей, збільшенням чисельності професій широкого профілю.

Існує тісний зв'язок між професійним розподілом праці й переходом від однієї стадії техніко-технологічного розвитку виробництва до іншої, більше високої. Так, часткова механізація супроводжується поопераційним поділом праці, вузькою спеціалізацією працівників.

На стадії ж комплексної механізації відбувається об'єднання вузьких спеціальностей робітників, розширення їхнього професійного профілю, все чіткіше проявляється процес злиття функцій робітника-оператора з порівняно обмеженою кваліфікацією й робітника-наладчика з високою професійною підготовкою. В умовах широкого застосування автоматів і автоматичних ліній у сучасній промисловості ця тенденція стає визначальною: провідне місце в складі робітників займає робітник, що сполучає функції оператора й наладчика високої кваліфікації й широкого професійного профілю.

Нарешті, поважним виглядом розподілу праці є **кваліфікаційний розподіл** праці залежно від складності робіт. Він має найтісніший зв'язок з

підвищенням культурно – технічного рівня працівників, що веде до скорочення частки малокваліфікованої праці в народному господарстві.

Кваліфікаційні розходження між групами працівників об'єктивно обумовлені різною складністю виконуваних робіт. Працівники однієї й тієї ж професії або спеціальності можуть мати різні знання, уміння працювати й виробничий досвід. Все це виражається у кваліфікації – якості роботи (праці) і лежить в основі розподілу працівників по групах кваліфікації – розрядам, категоріям, класам, вченим ступеням.

Розподіл праці тісно пов'язаний з її **кооперацією**, яка розуміється як об'єднання людей з приводу планомірної та сумісної участі у одному або різних, але пов'язаних між собою процесах праці. Її **задача** – забезпечити найбільшу узгодженість дій окремих працівників або груп працівників, що виконують різні трудові функції. Таким чином розподіл та кооперація праці складають два нерозривно пов'язаних між собою та доповнюючих один одного боки трудової діяльності людей.

Існування розділеної праці (по функціональній, професійній і кваліфікаційній ознаках) об'єктивно вимагає встановлення певних співвідношень і взаємодії між видами праці. Без цього виробництво неможливе.

Між працівниками і їхніми окремими групами, колективами повинні бути організовані взаємодія, або здійснена кооперація. Тобто повинна бути забезпечена планомірна діяльність багатьох учасників виробництва для досягнення певного виробничого ефекту. Ця діяльність повинна бути погоджена в просторі, тобто встановлені необхідні виробничі зв'язки між працівниками, колективами бригад, ділянок, цехів і служб, і в часі, шляхом організації змінної роботи (взаємодія між змінами), здійснення роботи із графіка (годинному, змінно – добовому, тижневому, декадному тощо). В остаточному підсумку повинне бути забезпечене повне використання робочої сили й коштів праці, безперервний плин виробничих процесів, ритмічне виконання робіт, підвищення продуктивності праці. У цьому виражається ефективність кооперації праці.

Варто мати на увазі, що кооперація праці не означає лише досягнення раціональних пропорцій у витратах праці різних видів, а припускає встановлення соціально – трудових взаємин між учасниками виробництва, узгодження інтересів людей і цілей виробництва. **Кооперація праці на підприємствах здійснюється в різних формах** залежно від конкретних виробничих умов. На це впливають характер устаткування й особливості технології, тип виробництва й ступінь розчленовування виробничих процесів і багато інших факторів, включаючи організаційно – економічні й соціальні. Так, кооперування праці може відбуватися при індивідуальному виконанні роботи на окремих робочих місцях, при багатоверстатній роботі або сполученні трудових функцій і спеціальностей, при колективній роботі. Кооперація праці при індивідуальному виконанні робіт часто зустрічається, наприклад, у машинобудуванні, колективна організація ширше поширена в галузях видобувної промисловості, а також у виробництвах з перевагою апаратурних

процесів (хімічному, металургійному тощо), у сільському господарстві, на транспорті.

Кооперація праці може бути наступних видів:

- **міжцехова** – між цехами (службами) організації;
- **внутріцехова** – між ділянками (службами) цеху;
- **внутріділянкова** – між окремими виконавцями або ланками;
- **внутрібригадна** – між членами бригади.

Розробка та впровадження раціональних форм розподілу та кооперування праці також передбачає вдосконалення та розвиток бригадної форми організації праці, сумісництво професій, багатостатного та багатоагрегатного обслуговування.

На провідне місце серед колективних форм організації сучасної праці господарська практика висунула виробничі бригади, групові форми організації праці.

У загальному виді **бригада являє собою** групу працівників, що спільно здійснюють виробничий процес або окрему його частину й колективно відповідальних за результати своєї роботи. Для створення бригад необхідно відповідні матеріально – технічні й організаційні передумови, зв'язані або з неможливістю розподілу загальної роботи між окремими виконавцями, або з необхідністю забезпечення чіткої взаємодії між основними й допоміжними працівниками для досягнення більше високого результату в праці, або із труднощами точного визначення обов'язків і обсягу роботи окремих працівників при відсутності в них постійних робочих місць. Обов'язковими умовами бригадної організації праці є наявність виробничого зв'язку між працівниками в процесі праці й загальної мети виконуваних робіт.

У бригадній формі організації праці кооперація праці знаходить найбільш повне виявлення. Вона створює можливості підвищення змістовності праці, зросту кваліфікації працівників, ефективного використання робочого часу, обладнання і на цій основі підвищення продуктивності праці, покращення якості роботи.

Відрізняють комплексні та спеціалізовані бригади.

Комплексні бригади (наприклад, докерів – механізаторів) організують із робітників різних професій для виконання комплексу технологічних різнорідних, але взаємопов'язаних робіт, що охоплюють повний цикл виробництва продукції або її закінчену частину. З метою забезпечення взаємозаміни та розширення сумісництва професій робітники комплексних бригад поряд з роботою по основній професії (операції), як правило, повинні оволодіти додатково одною або декількома професіями (операціями).

Спеціалізована бригада об'єднує, як правило, робітників однієї професії, що зайняті на однорідних технологічних операціях.

Комплексні і спеціалізовані бригади можуть бути змінними, якщо усі робітники, що її складають, працюють в одну зміну, або **наскрізні**, якщо до них включені робітники усіх змін.

Під сумісництвом професій (посад) розуміють виконання працівником поряд із своєю основною роботою, що обумовлена трудовою угодою,

додаткової роботи з другої професії (посади). Сумісництво професій надає можливості раціонально використовувати робочий час, забезпечувати повне навантаження обладнання, підвищувати маневрування у використанні кадрів, забезпечувати їх взаємозаміни. В той же час воно розширює виробничий профіль робітника, сприяє зросту його кваліфікації, підвищенню змістовності праці, усуває монотонність у роботі.

В основі багатостатного обслуговування лежить використання часу машино – автоматичної роботи машин для виконання ручних та машино – ручних робіт на інших машинах, що обслуговуються робітником, та для переходів від однієї машини до другої.

Багатостатне обслуговування може бути індивідуальним та бригадним. Розподіл праці у багатостатних бригадах буває кваліфікаційним (бригадні та підручні робочі) або функціональним (наладчики та оператори), у ряду випадків застосовується так зване парне обслуговування, коли, наприклад, двоє робочих однакової професії та кваліфікації обслуговують декілька машин.

3. ОРГАНІЗАЦІЯ РОБОЧИХ МІСЦЬ ТА ЇХ ОБСЛУГОВУВАННЯ

Одним з найважливіших елементів організації праці на підприємстві (організації) є вдосконалення планування, організації й обслуговування робочих місць із метою створення на кожній з них необхідних умов для високопродуктивної й високоякісної праці при можливо менших фізичних зусиллях і мінімальній нервовій напрузі. **Робоче місце** – це первинна ланка виробничої структури підприємства, вона є об'єктом організації праці по всім її вищезгаданих напрямках. **Робоче місце** – це зона докладання праці, визначена на підставі трудових і інших діючих норм і оснащена необхідними засобами, призначеними для трудової діяльності одного або декількох виконавців. **Робоче місце як місце зайнятості людини визначає умови праці** (нормальні, важкі), **режими праці й відпочинку, характер праці працівника** (різноманітний, монотонний і ін.).

Робочі місця прийнято класифікувати по професіях, числу виконавців (індивідуальні, колективні), **ступеню спеціалізації** (універсальні, спеціалізовані), **рівню механізації** (механізовані, автоматизовані тощо), **по кількості встаткування** (одностатні, багатостатні) і нарешті, робоче місце може бути стаціонарним або рухливим, перебувати під землею, на висоті тощо. **Організація робочого місця** – це система заходів щодо його планування, оснащення засобами и предметами праці, розміщенню їх у певному порядку, обслуговуванню робочого місця і його атестації.

Організація обслуговування робочого місця означає його забезпечення засобами, предметами праці та послугами, що необхідні для здійснення трудового процесу.

До оснащення робочого місця належать: основне технологічне та допоміжне обладнання, технологічне оснащення, організаційне оснащення та технічна документація.

До основного технологічного обладнання відносяться верстати, машини, агрегати, автоматичні лінії, що безпосередньо діють на предмет праці і постійно знаходяться на робочому місці.

Допоміжне обладнання призначене для полегшення виконання операцій з подачі до робочого місця та безпосередньо у робочу зону предметів праці, їх підйому, встановлення, зняття та відправки з робочого місця (крани, навантажувачі тощо).

До технологічного оснащення відносяться: - стискувальні пристосування, - робочий та вимірювальний інструмент, - контрольно-вимірювальні прилади.

До складу організаційного оснащення входять: - предмети, необхідні робочому дня зручної робочої пози, а також для укладання та вберігання приладдя, інструменту, деталей, допоміжних матеріалів: - засоби освітлення, сигналізації та зв'язку; - допоміжні пристосування для догляду за обладнанням, прибирання робочого місця тощо; - предмети виробничого інтер'єру.

Планування робочого місця – це найбільш раціональне просторове розміщення матеріальних елементів виробництва – устаткування, засобів зв'язку. Технологічних й організаційних залишків й т.п., а також працівника. Робоче місце звичайно включає робочу, оперативну й допоміжну зони. В основній зоні, звичайно обмеженій межами досяжності рук людини в горизонтальній і вертикальній площинах, розміщуються знаряддя праці, що постійно використовуються в роботі, інша площа – допоміжна зона, де розташовуються предмети, що застосовуються значно рідше.

Виняткову роль організації праці грає організація обслуговування робочих місць, то що практика показує, що приблизно дві третини всіх внутрішньо змінних втрат робочого часу пов'язані з недоліками в обслуговуванні робочих місць. **Обслуговування робочих місць здійснюється по наступних функціях:**

- **виробничо-підготовча** (комплектування предметів праці, видача виробничого завдання та технічної документації, виробничий інструктаж);
- **налагоджувальна;**
- **контрольна** (контроль якості продукції, вимірювального інструменту, контрольно-вимірювальної апаратури);
- **транспортно-складська** (приймання, зберігання та видача матеріалів, деталей, інструменту, доставка до робочого місця предметів та засобів праці, вивіз із робочого місця готової продукції);
- **підтримки у робочому стані основного та допоміжного обладнання;**
- **енергетична** (забезпечення усіма видами енергії);
- **ремонтно-будівельна;**
- **господарсько-побутова.**

Відрізняють три системи обслуговування: централізовану, децентралізовану, змішану. Можуть бути **три форми обслуговування:** стандартна, планово-попереджувальна та чергувальна.

Організація робочих місць неможлива без розробки організаційно-методичної нормативної документації, за допомогою якої регламентувалися б зміст праці виконавців, вимоги, що ставляться до них виробництвом, витрати праці на виконання тієї чи іншої роботи, її умови, показники відповідальності і багато іншого, без чого неможливий ефективний процес виробництва. Головне місце серед цих документів мають займати карти робочих місць, що є істотним доповненням до вимог тарифно-кваліфікаційних довідників працівників і кваліфікаційних довідників фахівців.

Проектування і планування робочих місць має чимало труднощів, є комплексною проблемою, що стосується техніки і технології виробництва, нормування й організації праці, її планування й оцінки роботи, психофізіологічних, соціальних, правових питань. Ця діяльність має здійснюватися за активної участі фахівців служби управління персоналом.

Одним з основних засобів управління вдосконаленням організації праці на робочих місцях у діючому виробництві є їх **атестація** – комплексна оцінка стану кожного робочого місця на його відповідність передовому науково-технічному й організаційному рівню з метою створення зайнятому на ньому працівнику чи групі працівників необхідної виробничої обстановки й умов, що забезпечують високу ефективність праці, і на цій основі – гідну заробітну плату. **Атестація робочих місць повинна сприяти** зростанню продуктивності праці на основі приведення стану робочих місць у відповідність до вимог науково-технічного прогресу; підвищенню змістовності і привабливості праці; поліпшенню використання основних фондів шляхом ліквідації зайвих робочих місць і застарілого устаткування, концентрації виконання робіт на найбільш прогресивному устаткуванні; забезпеченню збалансованості кількості робочих місць і кількості працівників, підвищенню коефіцієнта змінності роботи; поліпшенню умов праці і техніки безпеки на кожному робочому місці, підвищенню культури виробництва; підвищенню соціальної активності і кваліфікації працівників, залученню їх до управління виробництвом, у тому числі до оцінки досягнутого рівня виробництва і визначенню заходів для його удосконалення.

Робочі місця атестуються за такими основними позиціями:

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

Логічним завершенням атестації робочих місць є складання паспорта робочого місця як єдиного документа, в якому всі необхідні вимоги до його організації взаємопов'язані.

У результаті атестації по кожному робочому місцю (технології, ділянці й т.п.) приймається одне з наступних рішень: продовжувати експлуатацію без внесення змін, дозагрузити, раціоналізувати з метою доведення всіх показників до нормативного рівня, ліквідувати. Організація роботи із проведення атестації

робочих місць включає кілька етапів: облік робочих місць, підготовчі й роз'яснювальні заходи, формування спеціальних робочих груп для її реалізації, оцінка ефективності даної роботи.

4. УМОВИ ПРАЦІ І ФАКТОРИ ЇХ ФОРМУВАННЯ

У цивілізованому суспільстві велике значення надається умовам праці і їхньому поліпшенню. У багатьох конвенціях і рекомендаціях МОП вказується, що трудова діяльність і життєдіяльність людей збігаються в часі й просторі, або, інакше кажучи, основне активне життя людини проходить на роботі. Це дійсно так. Якщо прийняти робочий час (без обліку часу на явку на роботу й повернення з роботи) за 8 годин, час для сну – також за 8 годин, то вільне (особисте) час не може бути більше 8 годин. Перебуваючи на роботі, людина затрачає комплекс життєвих чинностей не тільки на досягнення певних результатів праці, але й на реакцію організму, пов'язану з умовами праці. При несприятливих умовах праці ці витрати життєвих чинностей досягають значних розмірів. Отже, від тривалості робочого часу й від умов праці залежать не тільки результат праці, але й такі фактори, як загальна тривалість життя, стан працездатності, фізичного здоров'я, період соціальної активності й ін. Не випадково **видатні діячі людства за всіх часів звертали увагу на величину робочого дня й умови праці, при яких протікає трудова діяльність людини.** У добутокх соціалістів-утопістів, комуністів-марксистів, росіян революційних демократів, соціалістів-демократів і ін. у різному зв'язку підкреслюється думка про те, що суспільство повинне забезпечити для трудящих більш гігієнічні (без бруду, пилу й диму) умови праці; створити заводи, фабрики, майстерні, у яких праця буде не тяжким тягарем, а насолодою. Однак між бажаним і дійсним існують важкі перешкоди, які обумовлені нерівномірністю розвитку технічного прогресу, недостатнім фінансуванням заходів в області раціоналізації умов праці, соціально-економічними й іншими причинами, тому сучасні умови праці для багатьох людей далекі від комфортності. **Система основних понять**, що дають подання про умови праці, і взаємозв'язку між ними, представлена у вигляді рис. 8.1.

Зі схеми видно, що **умови праці** на кожному робочому місці – це синтез принаймні п'яти їхніх видів: виробничих, санітарно-гігієнічних, психофізіологічних, естетичних і соціальних. Дані умови являють собою сукупність факторів, що визначають стан виробничого середовища й роблять вплив на здоров'я й працездатність людини.

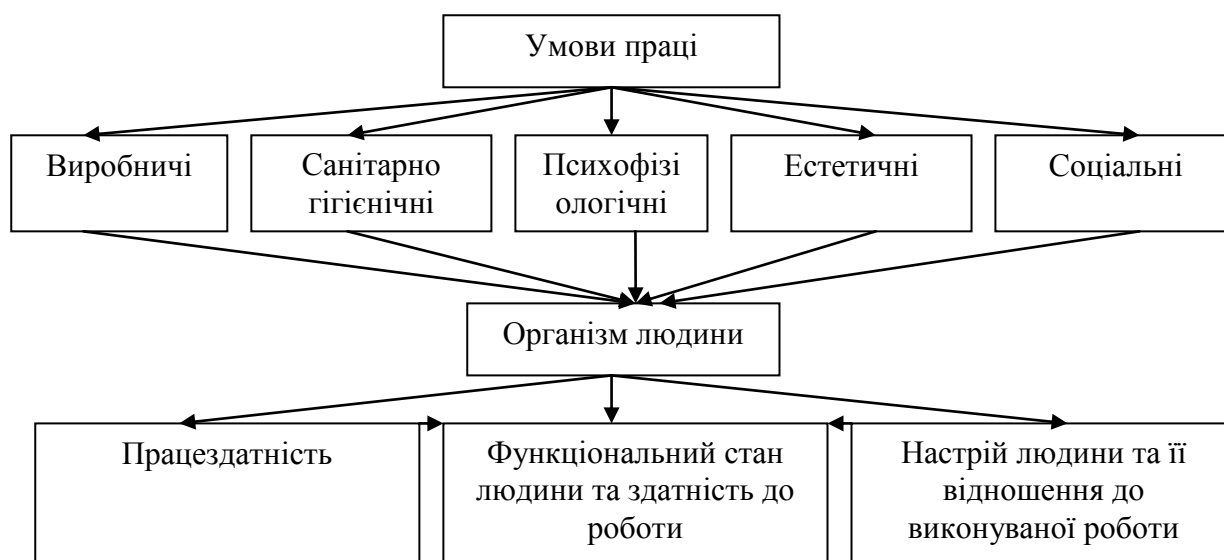


Рис.7.1. Класифікація умов праці

Розглянемо окремі елементи даної схеми. Насамперед про працездатність. Поняття «здатність до роботи» відрізняється від поняття «працездатність». Ця відмінність полягає в тому, що **працездатність** є якісною рисою самої людської особистості безвідносно до виконуваної роботи. **Здатність до роботи** людини характеризує же не тільки працездатність людини, але і його можливість виконувати конкретну роботу за певних умов. Отже, **працездатність людини є основою її здатності до роботи**. Тому важливо розрізняти п'ять фаз працездатності людини: становлення, розвиток, розквіт, згасання й припинення, пов'язаних з її віком і фізичним здоров'ям. Однак установлені юридичними законами границі працездатності є досить умовними. Більше важливими представляються природні границі. Такі питання вивчають демографія й демографічна статистика.

Здатність людини до праці має свої специфічні умови відтворення. У цьому зв'язку розрізняють **три ступені втрати здатності до праці людей під час роботи** (тимчасова, стійка й повна). **Тимчасова втрата** працездатності виникає протягом робочого дня як результат використання робочої чинності. Однак протягом доби працездатність людини відновлюється повністю за рахунок фізіологічного відпочинку, матеріального й інтелектуального споживання. **Стійка втрата** працездатності пов'язана з віком і станом фізичного здоров'я людини. **Повна втрата** працездатності виникає по старості, хворобі або інвалідності, коли людина стає професійно непридатною.

На працездатність людини впливають: кваліфікація, мотивація праці, техніка й організація виробництва й інші природні (природні) і соціально-економічні фактори, які відображаються на результативності його трудової діяльності. Особливе місце займає виробниче середовище.

Під виробничим середовищем розуміють сукупність факторів, що впливають на працездатність людей у процесі їхньої трудової діяльності.

Дослідження наукової організації праці, а також рекомендації МОП дозволяють визначити **десять основних факторів виробничого середовища**,

що впливають на працездатність людини в процесі виробництва й викликає в неї втомленість (стомлення):

–**фізичне зусилля** (переміщення вантажів певної ваги в робочій зоні, зусилля, пов'язані з підтримкою ваг, натисканням на предмет праці або рукоятки керування механізмом протягом певного часу). Розрізняють чотири види фізичного зусилля: незначне, середнє, важке й дуже важке;

–**нервова напруга** (складність розрахунків, особливі вимоги до якості продукції, складність керування механізмом, апаратом, приладом, небезпека для життя й здоров'я людей при виконанні робіт, особлива точність виконання). Розрізняють **три види нервової напруги**: незначне, середнє, підвищене;

–**темп роботи** (кількість трудових рухів в одиницю часу). Розрізняють три рівні: помірний, середній, високий;

–**робоче положення** (положення тіла людини і його органів стосовно засобів виробництва). Розрізняють чотири види робочого положення: обмежене, незручне, незручно-стиснуте й дуже незручне;

–**монотонність роботи** (багаторазовість повторення одноманітних, короткочасних операцій, дій, циклів). Розрізняють три рівні: незначна, середня, підвищена;

–**температура, вологість, теплове випромінювання в робочій зоні** (градуси по Цельсію, відсоток вологості). Розрізняють **п'ять стадій впливу зазначених факторів**: незначна, підвищена або знижена, середня, висока, дуже висока;

–**забруднення повітря** (зміст домішок в 1 м або літрі повітря і їхній вплив на організм людини). Розрізняють п'ять ступенів забруднення повітря: незначне, середнє, підвищене, сильне, дуже сильне;

–**виробничий шум** (частота шуму в герцах, чинність шуму в децибелах). Розрізняють помірний, підвищений і сильний шум;

–**вібрація, обертання, поштовхи** (амплітуда у хвилину, градуси й число обертань, кількість поштовхів у хвилину). Розрізняють **три рівні значень зазначених факторів**: підвищені, сильні, дуже сильні;

–**освітленість у робочій зоні** (у люксах). Розрізняють **два рівні значень цього фактору**: недостатня й погана або осліплююча.

Кожний із зазначених десяти факторів, що визначають умови праці, діє окремо, їхній вплив повинен враховуватися окремо по кожному робочому місцю в процесі його атестації й паспортизації й далі відобразитися в інтегральній оцінці умов праці. **Інтегральну оцінку умов праці і її складові елементи прийнято враховувати при організації оплати праці** (у частині компенсаційних виплат), проектуванні форм і методів організації праці, розробці норм праці, складанні графіків праці й відпочинку. Інакше кажучи, умови праці впливають на всі елементи організації праці.

На працездатність людини впливають і фактори особистісного порядку (настрій, відношення до праці, стан здоров'я). Прямих вимірників впливу зазначених факторів на результативність праці немає. Непрямим же вимірником може бути приріст вироблення в одиницю часу при незмінних умовах виробничого середовища і якісного стану робочої чинності.

Випадків, коли на одному робочому місці одночасно діяли б всі десять факторів, у житті не буває. Вважають, що на одному робочому місці можуть діяти від одного до трьох факторів.

Оцінка поліпшення умов праці може бути здійснена й за методикою НДІ праці Міністерства праці й соціального розвитку. Її зміст полягає в тому, що фактичні умови праці порівнюються з нормативними, прийнятими для базового періоду. При цьому по всіх факторах стомлюваності встановлюється норматив у балах. **Коефіцієнт умов праці** розраховується по формулі:

$$K=1,2 - x / 5n \quad (7.1)$$

де x – сума квадратів балів факторів умов праці, реально наявних на i -ом робочому місці; n – число таких факторів, що діють на i -ом робочому місці; K – коефіцієнт умов праці на i -ом робочому місці.

Для одержання **інтегрального коефіцієнта по групі робочих місць** варто користуватися формулою середньої геометричної величини.

$$K=k_1 * k_2 * \dots * k_m, \quad (7.2)$$

де K – середній коефіцієнт умов праці; $K < 1$; k_1, \dots, k_m – коефіцієнти умов праці на окремих робочих місцях; m – число робочих місць.

Економічний зміст K полягає в тому, що він показує, як відрізняються умови праці в даний період часу від тих умов, які були прийняті за одиницю.

Важливе й самостійне значення має питання про **шляхи поліпшення умов праці**. Багато років на місцях з несприятливими умовами праці встановлюється більш висока заробітна плата. Крім того, введені пільги по пенсійному забезпеченню; видається спеціальне харчування; скорочується тривалість робочого часу тощо.

Однак у поліпшенні умов праці головним є не збільшення компенсаційних виплат заробітної плати, а створення на робочих місцях комфортних умов для роботи. Для цього використовуються кілька напрямків: технічний, технологічний, організаційний, психофізіологічний, санітарно гігієнічний й соціальний.

Технічний напрямок пов'язаний зі створенням нової техніки, що забезпечує збереження життя й здоров'я людей і мінімізацію витрат праці на виробництво продукції. Технологічний напрямок сполучений із введенням нових технологічних режимів, що дозволяють виводити людей з робочих зон (наприклад, фарбування виробів у спеціальних камерах). Зміни в технології дозволяють застосовувати нові види сировини, більше продуктивні інструменти й пристосування.

Організаційний, психофізіологічний, санітарно-гігієнічний і соціальний напрямки полягають в оздоровленні виробничого середовища, у підвищенні інтересу до роботи і її результатів.

При проведенні заходів щодо раціоналізації умов праці велике значення має облік вимог естетики праці. **Естетика праці** – це наука, що вивчає

закономірності зміни форми, кольори, звуку, світла, застосовуваних у виробництві, і впровадження в нього комплексу художніх початків з метою підвищення результативності праці. Висновки й рекомендації цієї науки мають важливе прикладне значення для організації праці. Відомо, що естетичні початки, впливаючи на органи почуттів людини, викликають у нього позитивні емоції й скорочують витрати робочої чинності, пов'язані з умовами виробничого середовища.

Естетика праці дає необхідні рекомендації з поліпшення стану виробничих інтер'єрів, кольори, світла й ін. Естетичні стандарти використовуються при конструюванні й експлуатації машин і механізмів, оформленні зовнішнього вигляду готової продукції, її впакування тощо.

При цьому зазначені рекомендації групуються по окремих факторах. Наприклад, для технологічного встаткування рекомендується світле колірне фарбування: для рухливих частин металорізальних верстатів рекомендується кремове фарбування, а для нерухомих – ясно-зелена; для мостових кранів – алюмінієва; ливарних машин – бежева; для коштів керування різноманітяться форма, розміри, кольори для того, щоб виключити можливість помилки при їхньому використанні.

Оформлення інтер'єра вимагає дотримання естетичних стандартів по розміщенню матеріальних елементів виробництва, фарбуванню стін і стель, розміщенню світильників із вказівкою їхньої потужності в люксах для кожної робочої зони й ін.

Важливе значення має застосування функціональної музики. Функціональна музика – це засіб психофізіологічного й естетичного впливу на центральну нервову систему людини, що викликає позитивні емоції в процесі його трудової діяльності й знижує її стомлюваність.

5. СУТНІСТЬ І ЗНАЧЕННЯ НОРМУВАННЯ ПРАЦІ

Нормування праці – це вид діяльності і управління виробництвом та персоналом, задачами якого є встановлення необхідних витрат та результатів праці, що знаходять визнання на: ринках праці, товарів та послуг, а також відповідних співвідношень між чисельністю працівників різних груп та кількістю і технічними характеристиками виробничого обладнання організації. Вирішуються ці задачі за допомогою встановлення норм витрат праці на виготовлення одиниці продукції або виготовлення певної кількості продукції в одиницю часу.

Органом функціонального управління у сфері нормування праці є Міністерство праці та соціальної політики України. У прийнятому Президентом України Указі "Про утворення Міністерства праці та соціальної політики України" за цим Міністерством визнане право брати участь у реалізації державної політики у сфері нормування праці. З урахуванням цього п. 3 Положення про Міністерство праці та соціальної політики України серед головних завдань Мінпраці називає розробку та здійснення заходів, які мають за мету вдосконалення нормування праці, розробку та затвердження

міжгалузевих і галузевих норм і нормативів праці. Право цього Міністерства брати участь у реалізації державної політики у сфері нормування праці, виконанні завдання здійснення заходів з метою вдосконалення нормування праці означає і право видання нормативних актів з названих питань. У складі Міністерства праці та соціальної політики У країни створено Національний центр продуктивності, до завдань якого входить вдосконалення системи нормування праці, впорядкування всієї сукупності нормативних матеріалів з нормування праці.

Норми праці – це родове поняття, яке охоплює такі норми, які покликані в кінцевому рахунку (хоча б і непрямо) впливати на інтенсивність праці працівників. У законодавстві іноді робляться спроби поширити поняття норм праці на робочий час. Так, у частині першій ст. 3 Закону "Про оплату праці" поняття норми праці вживається в широкому розумінні, охоплює і тривалість роботи і інтенсивність праці. У цьому є певна логіка. Справді, хіба правило про сорокагодинний робочий тиждень не є нормою праці (нормою робото часу)? Позитивна відповідь на це питання є очевидною. Але застосування поняття норм праці за межами інституту нормування праці є, на нашу думку, не завжди виправданим, оскільки заплутує сформовану в законодавстві термінологію, і зрештою ускладнює застосування відповідних правових норм.

У ринковій економіці підвищується значення нормування праці як основи її організації та суттєвого важеля економічного механізму, що визначає ефективність діяльності підприємства.

Для забезпечення певної ефективності виробництва дуже важливо оптимізувати витрачання всіх видів ресурсів, що використовуються для цього: живої праці, сировини і матеріалів, палива й енергії, інструментів тощо. Першим кроком до такої оптимізації є **нормування**, тобто обґрунтоване визначення кількості конкретних ресурсів, об'єктивно потрібної для ведення економічно ефективного виробництва при досягнутому рівні розвитку продуктивних сил суспільства.

Ринкова економіка ставить принципово нові, більш жорсткі вимоги до якості й організації нормування праці. В умовах централізованого планування та витратної економіки норми праці виступали у якості головного засобу приховування резервів виробництва. Підприємства були зацікавлені у встановленні підвищених норм, обґрунтовуючи їх особливими "організаційно-технічними умовами". Ринок і конкуренція не визнають індивідуальних норм, а приймають тільки товари, що виготовлені за суспільно необхідними витратами праці. У таких умовах норма праці перетворюється із засобу приховування резервів в інструмент із виявлення можливостей скорочення витрат праці та чисельності персоналу, підвищення конкурентоздатності підприємства.

Сутність нормування праці полягає саме в тому, щоб визначити величину витрат живої праці па виконання певного виду роботи в конкретних техніко-організаційних умовах і встановити на цій основі міру праці. Природно, техніко-організаційні умови повинні бути на рівні, що суспільно визнані як нормальні. Разом з тим нормування праці, з одного боку, виступає як засіб встановлення і забезпечення контролю над мірою праці, а через неї над мірою

споживання, а з іншого – спрямоване на підвищення продуктивності праці, ефективне виконання роботи.

Отже, нормування як процес визначення об'єктивно необхідних витрат робочого часу в усіх сферах діяльності людини є однією з найважливіших складових суспільної організації праці.

Функції нормування праці на підприємствах:

- основи планово-економічних розрахунків поточного, перспективного і прогнозного характеру;
- вихідної бази обліку витрат і результатів виробництва;
- основи раціональної організації праці, виробництва й оперативного управління підприємством;
- засобу встановлення рівня інтенсивності норм, забезпечення суспільно необхідної інтенсивності праці;
- дійового засобу забезпечення оптимального співвідношення між мірою праці і її оплатою.

Функції нормування праці досить широкі. Будучи ефективним засобом мотивації праці всіх категорій працівників, нормування в поєднанні з іншими елементами організації праці сприяє раціоналізації трудових процесів, усуненню втрат робочого часу, оптимальному об'єднанню колективних зусиль на основі прогресивних форм кооперування праці тощо.

Функції нормування праці можуть бути згруповані у двох напрямках: організаційно-технологічному та соціально-економічному.

Організаційно-технологічне нормування має забезпечити розподіл робочого часу на виконання конкретних операцій, встановлення співвідношень роботи різних машин у технологічному процесі та визначення їх кількості, співвідношення факторів виробництва (засобів та предметів праці і робочої сили).

Якщо організаційно-технологічне нормування не залежить від форм власності, на якій створена організація, то **соціально-економічне нормування** відбиває відносини власності, економічні відносини, що складаються у організації на їх основі, та мають стимулююче забарвлення. Вони охоплюють процеси:

- установа міри праці та міри її оплати;
- нормування посадових обов'язків;
- установа режиму праці та відпочинку;
- створення умов праці;
- регламентації підпорядкованості працівників;
- установа відповідальності за результати виробництва та допущені відхилення від норм тощо.

Таким чином, процес управління персоналом за допомогою нормування праці є по своїй сутності процесом установа, з'ясування, узгодження та реалізації економічних відносин між власником засобів виробництва та найманим працівником, які знаходять свої прояви у інтересах сторін. На цьому підґрунті формуються соціальні, моральні, етичні, побутові відносини на підприємстві.

У вітчизняних організаціях нормування праці здійснюється за допомогою наступних видів норм: норми часу, норми виробітку, норми обслуговування, норми часу обслуговування, норми чисельності, норми підлеглості, норми співвідношень.

У практиці роботи організації найбільш часто застосовуються норми часу, так як робочий час є загальним вимірником кількості витраченої праці. До того ж, витрати робочого часу закладаються в основу розрахунків норм виробітку, норм обслуговування та норм чисельності персоналу.

Норма часу – це виражені у відповідних одиницях часу витрати робочого часу, встановлені для виготовлення одиниці продукції (виконання обсягу роботи, вимірюваного іншою, що застосовується для цього одиницею) працівником або групою працівників відповідної кваліфікації у певних організаційно-технічних умовах.

Норму часу, що встановлена на операцію або одиницю виробу, називають **штучною нормою часу**. Розмір штучної норми часу складається з витрат часу на роботу машин та механізмів, дій робітника та перерв, без яких неможливо виконати задану роботу. У загальному вигляді склад формули має наступний вигляд:

$$T_{ш} = T_o + T_{\delta} + T_{об} + T_{відп} + T_{пм}, \quad (7.3)$$

де T_o – основний час;

T_{δ} – допоміжний час;

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

$T_{відп}$ – час на відпочинок та особисті потреби;

$T_{пм}$ – час перерв, що пов'язані з технологією та організацією виробництва.

Розмір основного часу визначається розрахунковим шляхом за допомогою відповідних нормативів.

Розмір допоміжного часу, що витрачається робочим на виконання додаткових дій, без яких неможливо здійснити основну задачу технологічного процесу, розраховується за допомогою відповідних нормативів часу або на підґрунті даних хронометражних спостережень. Таким же чином визначається час на обслуговування робочого місця.

Сума основного та допоміжного часу складає **оперативний час** ($T_{оп} = T_o + T_{\delta}$). Час на обслуговування робочого місця ділиться на час технічного обслуговування та час організаційного обслуговування які визначаються у відсотках від оперативного часу. Таким само чином розраховується час на відпочинок та особисті потреби.

Підготовчо-заклучний час надається один раз на всю партію виробів. Його розмір встановлюється за допомогою **нормативів із нагромаджених комплексів**:

- ознайомлення з роботою;
- налагодження устаткування;
- отримання інструменту;
- здача готової продукції тощо.

При цьому **штучно-калькуляційний час** можна визначити за формулою

$$T_{шк} = T_{ш} + T_{пз}/П, \quad (7.4)$$

де $T_{пз}$ – норма підготовчо-заключного часу;

П – кількість виробів у партії.

Норми виробітку – це встановлений обсяг роботи (кількість одиниць продукції, вимірювана в будь-яких інших одиницях кількості продукції), який працівник чи група працівників відповідної кваліфікації повинні виконати (виготовити) за одиницю робочого часу в певних організаційно-технічних умовах. Таким чином норма виробітку є величиною зворотно пропорційною нормі часу.

Норма часу обслуговування – різновид норми часу. Вона уявляє собою час, що встановлений на обслуговування одиниці обладнання, виробничої площини та інших виробничих одиниць за певних організаційно-технічних умов.

Норми обслуговування – це кількість або розмір виробничих об'єктів (одиниць обладнання, робочих місць, інших об'єктів), які працівник чи група працівників певної кваліфікації повинні обслужити протягом одиниці робочого часу в певних організаційно-технічних умовах. Різновидом норм обслуговування визнаються норми управління, що визначають кількість працівників, підпорядкованих одному керівникові.

Норми чисельності – це встановлена чисельність працівників певного професійно-кваліфікаційного складу, необхідна для виконання виробничих або управлінських функцій або обсягів робіт.

Нормами чисельності визнаються витрати праці за професіями, спеціальностями, групами або видами робіт, за окремими функціями в цілому по цеху, іншому структурному підрозділі, підприємству. Норма чисельності працівників по підприємству затверджується у вигляді штатного розпису. Але керівник підприємства, за загальним правилом, не позбавляється права приймати на роботу позаштатних працівників, оформляючи відносини, що виникають при цьому не тільки цивільно-правовими, але і трудовими договорами. Якщо статут підприємства не дає такого права керівнику, то його не може бути позбавлений власник. Однак прийняття позаштатних працівників більш ускладнене в установах, що утримуються за рахунок бюджету, особливо з урахуванням кошторисного характеру їх фінансуванні.

Нормами підлеглості нормується праця лінійних та функціональних керівників. Вони визначають число працівників або підрозділів, котрими буде керувати керівник.

Норми співвідношень визначають кількість працівників тієї або іншої кваліфікації або посади, яка може приходиться на одного працівника другої кваліфікації або посади. Наприклад встановлюється співвідношення: керівник – спеціалісти – службовці = 1: 6: 10.

Складовою частиною будь-якого виду норм є **нормовані затрати часу на виконання операції**. Ці затрати часу на операцію або на одиницю продукції

складають норму, що є визначальною при розрахунку інших видів норм. Так, у норму часу входять ті ж види затрат часу, що й у норму виробітку. Тому між зміною норм часу і норм виробітку існує залежність: зі зменшенням норми часу збільшується норма виробітку.

Норма часу на партію продукції $N_{ч.п}$ звичайно розраховується за формулою:

$$N_{ч.п} = T_{п.з} + T_{од} \cdot n \quad (7.5)$$

де $T_{п.з}$ – норма підготовчо-заключного часу на партію продукції, хв.;

$T_{од}$ – норма часу на одиницю продукції (передбачає нормовані витрати часу основної і допоміжної робіт, обслуговування робочого місця і відпочинку), хв.;

n – кількість одиниць продукції в партії, кг, шт. і т.д.

За цією формулою можна розрахувати **норму загальних витрат часу на одиницю продукції** $N_{ч.од}$, у хв.:

$$N_{ч.од} = T_{од.п} + T_{п.з/п} \quad (7.6)$$

Таким чином, **норму виробітку** ($N_{вир}$) можна вважати похідною від норми часу ($N_{ч}$). Залежність між цими величинами можна виразити формулою:

$$N_{вир} = T_{зм} / N_{ч} \quad (7.7)$$

де $T_{зм}$ – тривалість зміни, хв.

Залежність між нормою часу і нормою обслуговування N_0 виражається формулою:

$$N_0 = T_{зм} / T_{обс}, \quad (7.8)$$

де $T_{обс}$ – час обслуговування за нормою на одиницю устаткування, хв.

Отже, найбільш ретельно обґрунтованою величиною має бути норма часу або елементи, що її складають.

6. РОБОЧИЙ ЧАС. РЕЖИМИ ПРАЦІ Й ВІДПОЧИНКУ

Важливим елементом організації праці є раціональна організація використання робочого часу, що має велике значення для підвищення ефективності виробництва.

Відзначимо насамперед те, що поліпшення використання робочого часу є одним з основних шляхів підвищення продуктивності праці й збільшення випуску продукції. Загальновідоме положення про те, що будь-яка економія в остаточному підсумку зводиться до економії часу, що у свою чергу досягається у більшому ступені через удосконалення організації праці. Виступаючи як одне з найважливіших.

Робочій час – це час, протягом якого працівник зобов'язаний трудитися до трудового договору і законодавства про працю. Саме так дане поняття повинне розумітися в рамках трудових відносин.

Нормальна тривалість робочого часу працівників не може перевищувати 40 годин на тиждень.

Підприємства і організації при укладенні колективного договору можуть встановлювати меншу норму тривалості робочого часу.

Кодекс законів про працю не тільки не дає нормативно-правової підстави для визначення складу робочого часу, а й не встановлює, чия ж це компетенція – регулювати склад робочого часу.

У таких умовах склад робочого часу слід детально і чітко визначити в колективних договорах з урахуванням правил чинних нормативно-правових актів.

Складові робочого часу представлені рис. 8.2. Згідно з практикою, що сформувався на протязі десятків років, **до складу робочого часу включається час**, що витрачається на виконання виробничих операцій, у тому числі час для внутрішнього відпочинку та особистих потреб. Останнє – це зовсім не час для відпочинку та харчування (як звичайно виражаються, – обідньої перерви): час обідньої перерви до складу робочого часу не включається. **Час для внутрішнього відпочинку та особистих потреб** звичайно в нормативних актах, присвячених робочому часу, не згадується; частіше про нього говориться в документах, які стосуються нормування праці. Цей час при відрядній формі оплати праці закладається в норми виробітку (норми праці), які знижуються (збільшуються) з урахуванням того, що протягом робочого дня (зміни) працівник не працює безперервно, а має право на виділення йому часу для внутрішнього відпочинку та особистих потреб.

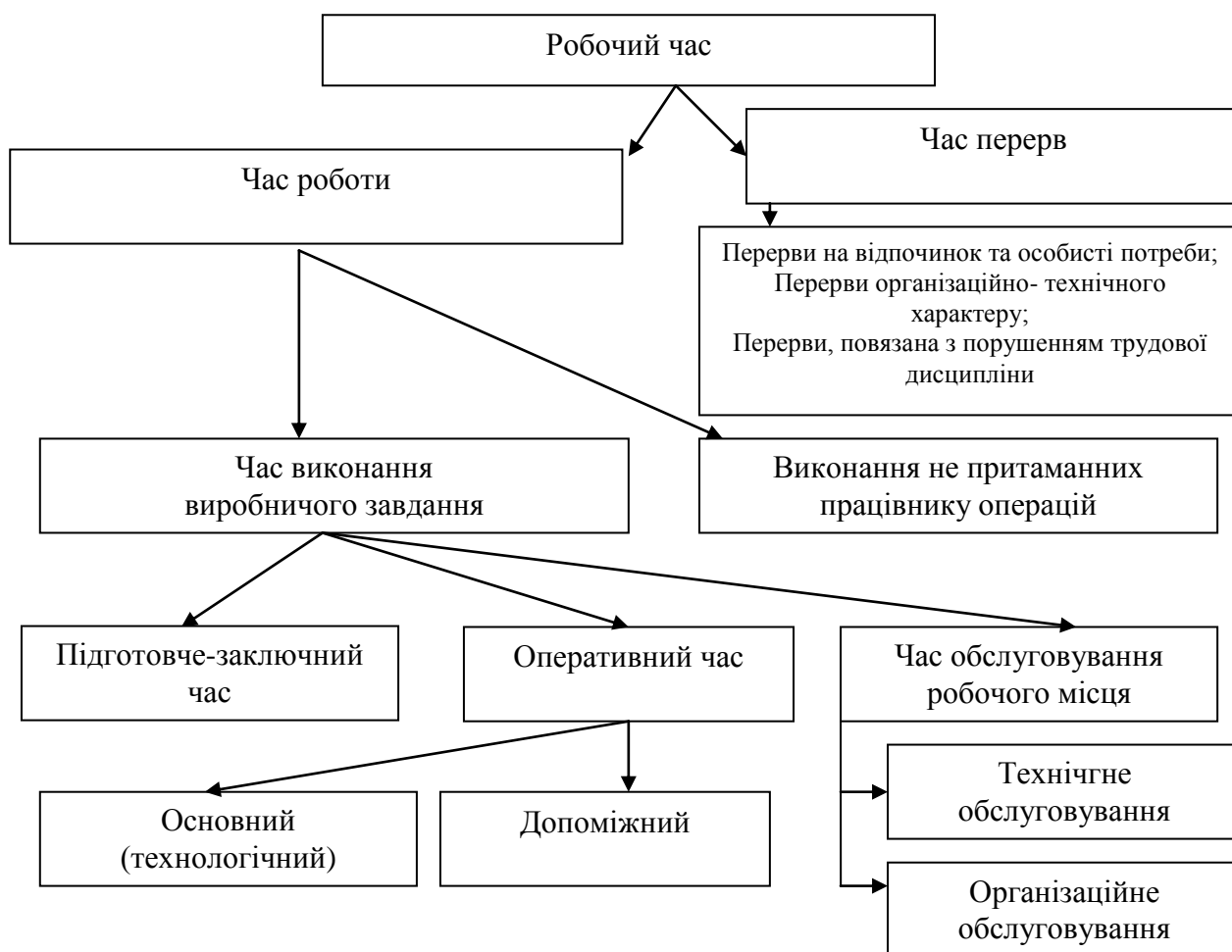


Рис. 7.2. Складові робочого часу

Відповідно до ст. 168 КЗпП до складу робочого часу включається також час перерв для обігрівання. Такі перерви, відповідно до цієї статті, надаються працівникам, які працюють у холодний час року на відкритому повітрі або в закритих неопалюваних приміщеннях (вантажникам, а також іншим категоріям працівників), у випадках, передбачених законодавством.

Підготовчо-заключний час і час обслуговування робочого місця (час на одержання наряду, матеріалів, інструментів, товарів, ознайомлення з документацією, час підготовки і прибирання робочого місця, здачі готової продукції тощо) також входить у рахунок робочого часу. Водночас не входить до складу робочого часу час проїзду до місця проживання і назад (хоча б і на транспорті підприємства), час на дорогу від прохідної до робочого місця, на перевдягання перед початком і після закінчення робочого дня (зміни), на реєстрацію приходу і відходу з роботи.

Робочий час – це тривалість участі людини в організованому трудовому процесі, протягом якого вона повинна виконати свої виробничі або службові обов'язки. Вимірюється він тривалістю робочого дня, тижня, місяця, року і зазвичай регулюється національним законодавством, визначенням його граничної величини за календарний період часу.

Час витрачений поверх нормованої величини, називається **понаднормований**. Його оплата повинна здійснюватися у збільшеному розмірі.

В залежності від віку, умов праці робочий час може бути скороченим, неповним.

Скорочена тривалість робочого часу встановлюється:

1) для працівників віком від 16 до 18 років – 36 годин на тиждень, для осіб віком від 15 до 16 років (учнів віком від 14 до 15 років, як працюють в період канікул) – 24 години на тиждень.

Тривалість робочого часу учнів, які працюють протягом навчального року у вільний від навчання час, не може перевищувати половини максимальної тривалості робочого часу, передбаченої в абзаці першому цього пункту для осіб відповідного віку;

2) для працівників, зайнятих на роботах з шкідливими умовами праці, – не більш як 36 годин на тиждень.

Перелік виробництв, цехів, професій і посад з шкідливими умовами праці, робота в яких дає право на скорочену тривалість робочого часу, затверджується в порядку, встановленому законодавством.

Крім того, законодавством встановлюється скорочена тривалість робочого часу для окремих категорій працівників (учителів, лікарів та інших).

Скорочена тривалість робочого часу може встановлюватись за рахунок власних коштів на підприємствах і в організаціях для жінок, які мають дітей віком до чотирнадцяти років або дитину-інваліда.

1. Скорочена тривалість робочого часу означає, що час, протягом якого працівник повинен виконувати трудові обов'язки, скорочується, однак працівник має право на оплату праці в розмірі повної тарифної ставки, повного окладу.

За угодою між працівником і власником або уповноваженим ним органом може встановлюватись як при прийнятті на роботу, так і згодом неповний робочий день або неповний робочий тиждень. На просьбу вагітної жінки, жінки, яка має дитину віком до чотирнадцяти років або дитину-інваліда, в тому числі таку, що знаходиться під її опікуванням, або здійснює догляд за хворим членом сім'ї відповідно до медичного висновку, власник або уповноважений ним орган зобов'язаний встановлювати їй неповний робочий день або неповний робочий тиждень.

Оплата праці в цих випадках проводиться пропорційно відпрацьованому часу або залежно від виробітку.

Робота на умовах неповного робочого часу не тягне за собою будь-яких обмежень обсягу трудових прав працівників наприклад, скорочення тривалості їх щорічної відпустки.

Обов'язкове застосування неповного робочого часу тривалістю не більше чотирьох годин у день і половини норми робочого часу на місяць встановлено для сумісників–працівників державних підприємств, установ і організацій (п. 2 постанови Кабінету Міністрів України "Про роботу за сумісництвом працівників державних підприємств, установ і організацій").

Гнучкий робочий час – визначається гнучким графіком роботи, тобто замість точної фіксації її початку та закінчення передбачуються певні проміжки часу, протягом яких вона може починатися і закінчуватися, але при цьому робітник повинен обов'язково бути на робочому місці.

Ковзаний робочий час – визначається ковзним графіком роботи, який передбачає можливість змінювати моменти початку та закінчення на середній з прийнятим підприємством стандартом.

Найважливішим завданням у поліпшенні організації праці є встановлення найбільш доцільних режимів праці й відпочинку. **Розрізняють змінний, добовий, тижневий і місячний режими праці й відпочинку.** Режим праці й відпочинку формують із урахуванням працездатності людини, що змінюється протягом доби, що знаходить висвітлення насамперед у змінному й добовому режимах. Змінний режим праці й відпочинку визначає тривалість зміни, час її початку й закінчення, тривалість обідньої перерви, час його початку й закінчення, тривалість і частоту загальних регламентованих перерв у роботі.

Добовий режим праці й відпочинку включає число змін (циклів) у добу. Число змін повинне бути кратним 24. Отже, можна працювати в одну, дві, три, чотири й шість змін.

Тижневий режим праці й відпочинку передбачає різні графіки роботи, число вихідних днів у тиждень, роботу у вихідні й святкові дні. Графіки роботи передбачають порядок чергування змін.

Так, при тризмінному графіку робота здійснюється чотирма бригадами по 8 годин у зміну. Після чотирьох днів роботи кожна бригада має 48 годин для відпочинку й переходить в іншу зміну. Наявність чотирьох бригад дозволяє працювати ритмічно в межах установленої законом тривалості робочого дня (40 годин на тиждень). Виникаюча переробка часу компенсується відгулом за графіком. С й інші графіки роботи з одним або двома загальними вихідними днями в тиждень.

Місячний режим праці й відпочинку визначає число робочих і неробочих днів у даному місяці, число працівників, що йдуть у відпустку, і тривалість основної й додаткової відпусток.

Загальними вимогами до режиму роботи є:

- по-перше, **дотримання встановленої законом загальної тривалості робочого часу.** Для цього проводиться розрахунок нормального числа годин роботи в році й місяці, а також робиться розрахунок балансу (бюджету) робочого часу одного робітника. При різній тривалості змін робочий час ураховується сумарно за місяць. Якщо буде потреба передбачається компенсація відпочинку за переробку годин, а в балансових розрахунках визначається середня фактична тривалість робочого дня;

- по-друге, **забезпечення рівномірного чергування часу роботи й перерв між змінами,** для чого розраховується тривалість циклу обороту змін – періоду, за який всі робітники й бригади відроблять у всіх змінах, передбачених графіками. Визначається також тривалість перерв при переході з однієї зміни в іншу й щотижневого відпочинку, установлюється оптимальний час на обід і відпочинок усередині кожної зміни;

- по-третє, **забезпечення повного використання встаткування й робітника часу для підвищення продуктивності праці.** У зв'язку із цим важливо домагатися постійного складу робітників у змінах і постійному керівництві з боку змінного складу майстрів, виключення знеособлення й викликів на роботу під час відпочинку, дотримання постійного часу початку й закінчення змін;

- по-четверте, варто прагнути до **обмеження кількості графіків на підприємстві,** оскільки їхнє велике число утрудняє організацію праці й ускладнює процес керування виробництвом.

На жаль, в умовах спаду виробництва змінилися уявлення про фактори економічного розвитку, по об'єктивних і суб'єктивних причинах повсюдно недооцінюється значущість проблеми раціонального використання робочого часу.

Для організації виробництва й праці важливе значення має **вивчення й планування використання робочого часу.** У роботі з виявлення й використання резервів підвищення продуктивності праці вихідним є розмежування резервів зниження трудомісткості й резервів більше повного використання фонду робочого часу. На основі цього будується класифікація видів витрат робочого часу, що застосовується також і при рішенні завдань нормування праці.

Ця класифікація передбачає вивчення робочого часу по наступних напрямі час роботи й час перерв у роботі; час роботи, зв'язаний й не пов'язаний з виконанні виробничого завдання; підготовчо-заклучний час; основний і допоміжний час виділенням особливо часу обслуговування робочого місця, ручної й машинно-ручної роботи, активного й пасивного спостереження). Передбачаються перерви в роботі на відпочинок і особисті потреби; по технічних-організаційно-технічних причинах, що залежать і не залежать від працівника.

Вивчення робочого часу по цих напрямках ведеться з урахуванням умов праці при різному ступені механізації й автоматизації виробничих процесів. Для **реєстрації результатів вивчення** використовуються відповідна документація й методи обробки інформації, у необхідних випадках проводяться фотографії робочого дня й хронометражні спостереження. Для обліку робочого часу використовуються загальноприйнятні вимірники: людино-година, людино-день, людино-рік. Причому найбільш повна характеристика використання робочого часу виходить при сполученні виміру його людино-годинах і людино-днях.

Особливому обліку підлягає тривалість робочого дня, що буває фактичною й нормальною. Фактична тривалість робочого дня характеризується часом роботи одного працюючого в зміну (день), включаючи понаднормовані години й виключаючи години простоїв. Вона розраховується шляхом розподілу відпрацьованих за даний період робітником або групою робочих людино-годин на відпрацьовані людино-дні.

Нормальна тривалість робочого дня визначається числом годин роботи, установлених законом для даної групи робітників. При наявності груп

робітників з різною тривалістю робочого дня обчислюється середньонормальна тривалість робочого дня.

У фонді людино-днів враховуються всі дні виходу на роботу (за винятком днів виходу в нетверезому стані) незалежно від ступеня фактичної зайнятості роботою.

Коефіцієнт використання робочого часу обчислюється відношенням числа відпрацьованих людино-годин (людино-днів) за певний період до кількості людино-годин (людино-днів), що підлягають відпрацьовуванню за той же період.

Чим ближче фактичний час роботи до встановленого законом тривалості робочого дня (або до планової тривалості робочого часу), тим вище рівень організації й дисципліни праці.

Таким чином, вивчення використання робочого часу пов'язане з аналізом стану дисципліни праці, який можна провести на основі системи показників обліку робочого часу.

Класифікація методів і способів дослідження використання робочого часу проводиться по ознаках приведена в таблиці 8.1.

Таблиця 7.1

Методи і способи вивчення витрат робочого часу

Ознака класифікації	Спосіб дослідження
Мета дослідження	фотографія використання часу устаткування у виробничому процесі; хронометражні спостереження фотохронометраж
Кількість спостережуваних об'єктів	індивідуальні, групові, маршрутні
Форма проведення дослідження	безпосередні виміри часу метод моментних спостережень
Форма фіксації даних	безперервне, суцільне спостереження вибіркове, циклічне
Вид спостереження	візуальне з приладами автоматичного обліку
Спостерігач	сторонній спостерігач сам виконавець
Форма запису	Цифрова, індексна, графічна, осцилографічна, фотокінозйомка

Чинники, що мають вплив на використання ефективного фонду робочого часу, є такими:

1. Наявність надпланових необґрунтованих цілоденних невиходів
2. Неefективне використання змінного часу в результаті порушень трудової дисципліни, поганої організації обслуговування робочих місць тощо, порушень, що приводять до внутрішньозмінних простоїв.

3. Порушення технологічної дисципліни, відвернення працівників на виконання непередбаченої роботи, що приводить до непродуктивних витрат робочого часу.

4. Неритмічна робота виробництва, в результаті відсутності дієвого календарно-оперативного планування і обліку виробництва, що приводить до недоліків в управлінні виробництвом і неприйняття своєчасних мерів до згладжування сезонних коливань, що приводить до нерівномірного завантаження робочих і до втрат в продуктивності їх праці.

Напрями поліпшення використання робочого часу:

- забезпечення оптимального і рівномірного завантаження виконавця;
- оснащення робочого місця всім необхідним і його раціональне розміщення;
- забезпечення всім необхідним безперервного трудового процесу;
- вдосконалення прийомів і методів праці;
- комплексне обґрунтування необхідних витрат праці;
- створення сприятливих умов праці і збереження здоров'я працюює;
- використання робочих відповідно до їх здібностей і кваліфікації;
- відповідність кількості і якості праці його оплаті.

ТЕМА 8. ЕФЕКТИВНІСТЬ ТА ПРОДУКТИВНІСТЬ ПРАЦІ

Основні питання:

- 9.1. Зміст, критерії оцінки, фактори і резерви росту ефективності праці.
- 9.2. Сутність та значення продуктивності праці, фактори і резерви росту
- 9.3. Показники і методи виміру продуктивності праці

Ключові слова: ЕФЕКТИВНІСТЬ ПРАЦІ, КРИТЕРІЙ ЕФЕКТИВНОСТІ, ПОКАЗНИКИ ЕФЕКТИВНОСТІ, ФАКТОРИ РОСТУ, РЕЗЕРВИ РОСТУ, ПРОДУКТИВНІСТЬ ПРАЦІ. ВИРОБІТОК, ТРУДОМІСТКІСТЬ.

1. ЗМІСТ, КРИТЕРІЙ ОЦІНКИ, ФАКТОРИ І РЕЗЕРВИ РОСТУ ПРОДУКТИВНОСТІ ПРАЦІ

Успішність будь-якої трудової діяльності характеризується її ефективністю. Для з'ясування сутності економічної ефективності, визначення її критерію та показників необхідно відрізнити поняття "ефективність" і "ефект".

Ефект - абсолютний розмір, що визначає результат якогось процесу. Під **економічним ефектом** розуміють результат людської праці, спрямований на виробництво матеріальних благ.

Але як би не був важливий результат, необхідно ще знати, якою ціною, якими витратами він досягнутий. Той самий ефект може бути отриманий різними засобами, із різними витратами, і навпаки, однакові витрати можуть дати різні результати. Необхідне порівняння результатів із витратами. Сумірність ефекту й витрат на його досягнення - **основа економічної ефективності**. Тому, крім абсолютного розміру ефекту, необхідно знати і його відносний розмір, одержаний зіставленням одного абсолютного розміру ("ефекту") з іншим абсолютним розміром ("витратами"). Отже, **ефективність виражає ступінь ефекту**, оскільки будь-який ефект потребує витрат.

У самому загальному вигляді **ефективність (Е) можна виразити відношенням ефекту (результату - Р) до витрат (В):**

$$E = P / B. \quad (8.1)$$

У кінцевому підсумку змістове тлумачення ефективності (продуктивності) як економічної категорії визначається об'єктивно діючим законом економії робочого часу, що є основоположною субстанцією багатства й мірою витрат, необхідних для його нагромадження та використання суспільством. Саме тому підвищення ефективності треба вважати конкретною формою вияву цього закону.

Математично (у формалізованому виразі) **закон економії робочого часу**, який відображає механізм зниження сукупних витрат на виробництво продукції або надання послуг, має такий вигляд:

$$B_c = \frac{B_{up} + B_{жп} + B_{мп}}{E_{ск}} \rightarrow \min \quad (8.2)$$

де V_c — сукупні витрати на виробництво продукції (надання послуг) протягом життєвого циклу товару; V_{up} — затрати минулої (уречевленої) праці на виробництво і споживання товару; $V_{жп}$ — затрати живої праці, тобто заробітна плата всіх працівників, що припадає на даний товар на тій чи тій стадії його життєвого циклу, плюс прибуток на цій стадії (необхідна й додаткова праця); $V_{мп}$ — затрати майбутньої праці в процесі споживання (експлуатації) товару; $E_{ск}$ — сумарний корисний ефект (віддача) товару для споживача за нормативний строк служби.

Якщо розглядати працю з позиції її суспільної, соціально-економічної характеристики, то її ефективність і результати можуть бути виражені соціально-економічними критеріями, що відображають виробничі відносини у суспільстві.

Визначення показників є першим етапом в оцінці ефективності праці. Завершальна оцінка здійснюється на основі критерію. **Критерій** — це головна відмітна ознака й визначальна міра вірогідності пізнання суті ефективності, відповідно до якої здійснюється кількісна оцінка рівня цієї ефективності. Правильно сформульований критерій має якнайповніше характеризувати суть ефективності як економічної категорії і бути єдиним всіх ланок суспільного виробництва чи господарської діяльності. Таким чином, якщо показники характеризують рівень і динаміку роботи, то критерій показує, наскільки досягнутий рівень ефективності відповідає потребам суспільства. Задоволення суспільних потреб обмежено наявністю виробничих ресурсів, тому проблема підвищення ефективності праці полягає в досягненні певної мети з мінімальними затратами праці або задоволенні потреб людей при обмежених виробничих ресурсах.

Звичайно, слід враховувати, що при оцінці ефективності суспільної праці в грошовому вираженні зі складу ресурсів має бути вилучена земля як цінність, створена не працею, а природою.

Вимір ефективності сукупної праці суспільства в багатьох країнах світу здійснюється за такими показниками, як валовий надійжальний продукт, що є ринковою вартістю всіх товарів і послуг, вироблених підприємствами.

У вітчизняній економічній літературі рекомендуються **методи оцінки ефективності суспільної праці за показниками національного доходу або валового продукту і чисельності працівників, зайнятих суспільною працею**. Звідси ефективність суспільної праці (E_p) може дорівнювати:

$$E_p = \frac{НД}{Ч} = \frac{Пт \cdot Ч_{м.п.}}{Ч} = Пта \quad (8.3)$$

де $НД$ — національний дохід, тис. грн;

$Ч$ — чисельність працівників, зайнята суспільною працею, чол.;

$Пт$ — продуктивність суспільної праці, обчислена по чистій продукції, тис. грн/чол.;

$Ч_{м.п.}$ — чисельність працівників матеріального виробництва, чол.;

а — питома вага працівників матеріального виробництва в загальній чисельності працівників, зайнятих суспільною працею.

Інша справа, якщо ми розглядаємо ефективність конкретної праці. **Під ефективністю конкретної праці в масштабі підприємств і галузей промисловості слід розуміти співвідношення результатів виробничого і соціально-економічного характеру та затрат праці, вимірюваними робочим часом при суспільно визначеній (нормальній) напруженості праці і її умовах.** Кількісна визначеність відображається в конкретних показниках ефективності праці суб'єктів господарювання.

Система показників ефективності праці, яку побудовано на підставі зазначених принципів, має включати:

- темпи зростання продуктивності праці;
- частка приросту продукції за рахунок зростання продуктивності праці;
- відносне вивільнення працівників;
- коефіцієнт використання корисного фонду робочого часу;
- трудомісткість одиниці продукції;
- зарплатомісткість одиниці продукції;
- рентабельність праці.

У практиці підприємств застосовується термін «економічна ефективність праці», що не слід змішувати з поняттям «ефективність праці». **Економічна ефективність праці** може виражатися також сумою зниження матеріальних затрат на одиницю продукції, отриманої в результаті удосконалення організації праці, технології виробництва й обслуговування техніки. **Економічна ефективність праці визначається** не тільки шляхом зіставлення результатів праці з витратами робочого часу, а й витратами праці у вартісному вираженні.

Рівень напруженості праці регламентується і регулюється на основі застосування методології її нормування, шляхом забезпечення рівнонапруженості норм. У рівнонапружених нормах відбиваються також соціальні результати ефективності праці, працездатність, тривалість стійкої працездатності, умови праці тощо.

Слід враховувати, що **норма праці на підприємстві** є конкретним вираженням міри праці в конкретних виробничих умовах. Її величина може бути визначена з урахуванням сукупного впливу на виробничі результати тривалості, напруженості і продуктивності конкретної праці. Збільшення обсягів виробництва у певному масштабі часу (день, місяць, рік), супроводжуване зростанням втрат робочого часу при визначеній інтенсивності праці, виражає зміну екстенсивних, інтенсивних величин праці та її продуктивності.

Таким чином, **технологічний зміст підвищення продуктивності конкретної праці полягає в зниженні затрат праці на виробництво продукції.** Будь-які заходи, спрямовані на економію такої праці, слід відносити до умов підвищення її продуктивності, крім соціальних умов, що впливають на інтенсивність праці. При цьому слід мати на увазі, що робочий час, який виражає тривалість функціонування робочої сили та процесу праці, ще не є

затратами праці, що визначаються затратами людської енергії на виробництво споживчих вартостей.

Важливим показником, що виражає рівень продуктивності конкретної праці, є **трудомісткість продукції**. Звичайно трудомісткість продукції **вимірюється** затратами робочого часу на одиницю виробітку. Інтенсивність праці при цьому не враховують. Насправді ж зниження трудомісткості продукції лише тоді буде пропорційним зменшенню затрат робочого часу на випуск продукції, коли інтенсивність праці буде незмінною. Як наслідок, виникає важливе завдання: досягти суспільно нормальної інтенсивності праці і знайти методи її виміру.

Вивчення факторів і резервів підвищення ефективності праці є важливим завданням економічної теорії і практики, тому що підвищення має величезне значення як для окремого підприємства, так і для всього суспільства.

Фактори - це сили, причини, зовнішні обставини, що впливають на який-небудь процес або явище.

Відокремлюють **чотири групи факторів, що впливають на зростання ефективності праці:**

1. **Науково-технічні фактори** відіграють вирішальну роль в забезпеченні конкурентоспроможності продукції й створенні матеріально-технічної бази ефективності праці, **до них відносяться:**

- науково-технічний розвиток;
- технологія, як пов'язуюча ланка між людиною й предметами, засобами що використовуються;
- автоматизація як соціально орієнтований напрямок збільшення ефективності людської діяльності.

2. **Організаційні фактори** мають синтезуючу координаційну роль в комплексному використанні усіх факторів ефективності праці. **Це:**

а) взаємодія людини з предметами й засобами праці; б) взаємодія людей в процесі спільної праці; в) виконання трудових, виробничих та господарських функцій в усіх сферах діяльності; г) побудова організаційних структур; д) формування та ефективне використання трудових й матеріально-речових ресурсів.

3. **Структурні фактори** - це зміна виробничої програми за обсягом продукції, її складу, номенклатурі, якості, що призводить до зміни співвідношення обсягу між різними видами продукції, тобто до структурних зрушень в виробництві.

4. **Соціальні фактори** відображають 3 характеристики:

- якісний рівень трудових кадрів;
- відношення працівників до праці;
- соціальні умови праці.

На збільшення ефективності праці суттєвий вплив здійснюють не тільки фактори ефективності праці як рушійна сила її зростання, але також резерви його зростання ефективності праці.

Резерви зростання - невикористані можливості збільшення обсягу й покращення якості продукції, умов праці за рахунок посилення творчого потенціалу в праці робітників й економічної витрати матеріально-технічних ресурсів, а також усунення всілякого роду виробничих збитків.

На відміну від факторів ефективності, що мають довгостроковий та перспективний характер, резерви мають поточний характер і можуть бути виявлені та використані там, де працюють люди, тобто безпосередньо на підприємстві. Таке розмежування досить суттєве як в методологічному так і в практичному значенні, тому що фактори пов'язані з розробкою стратегії, а резерви з тактикою ефективізації.

Резерви росту ефективізації праці на підприємстві можуть розрізнятися за двома прикметами:

1. За характером використовуваних ресурсів:

- а) екстенсивний;
- б) інтенсивний.

2. За напрямками впливу (тобто за групами використовуваних ресурсів).

Резерви екстенсивного росту:

- а) покращення використання фонду робочого часу;
- б) залучення до обігу матеріалів, що не використовуються;
- в) покращення використання обладнання й інших технічних засобів в часі;
- г) освоєння ресурсів, що не використовуються підприємством;
- д) залучення фінансових засобів (кредитування).

Резерви інтенсивного росту:

- а) зниження витрат праці на одиницю продукції;
- б) зниження витрат матеріалів і робочої сили;
- в) покращення використання техніки за паспортною потужністю;
- г) збільшення обсягу продукції з одиниці природних ресурсів, що використовуються;
- д) економна витрата й вдале вкладання фінансових ресурсів.

Резерви покращення використання ресурсів за групами ресурсів, що використовуються:

- а) трудові ресурси;
- б) матеріальні ресурси;
- в) технічні ресурси;
- г) природні ресурси;
- д) фінансові ресурси.

Резерви покращення екстенсивного використання ресурсів визначаються різницею між ресурсами, що має підприємство та фактично задіяними ресурсами.

Резерви покращення інтенсивності використання ресурсів визначаються різницею між можливим (розрахованим чи практично випробуваним) ступенем ефективності використання ресурсів (за рівнем витрат на одиницю результату чи іншим критерієм) і фактичним.

Стосовно кожної групи ресурсів відповідно виділено 2 напрямки заходів для покращення їх використання. Наприклад: трудові ресурси - покращення використання фонду робочого часу й зниження витрат праці на одиницю продукції.

Необхідною умовою виявлення та використання ресурсів є їх кількісна оцінка, яка може бути встановлена як множення ступеню екстенсивного й інтенсивного використання ресурсів.

На основі кількісної оцінки резервів визначається ефективність заходів по їх використанню.

2. СУТНІСТЬ ТА ЗНАЧЕННЯ ПРОДУКТИВНОСТІ ПРАЦІ, ФАКТОРИ І РЕЗЕРВИ РОСТУ

Продуктивність праці є вирішальним чинником підвищення ефективності виробництва. Економічна сутність продуктивності праці полягає в тому, що вона виражає співвідношення між кількістю виробленої продукції та затратами робочого часу на її виготовлення.

Економічний зміст підвищення продуктивності праці полягає в скороченні витрат робочого часу на виробництво одиниці продукції або в збільшенні кількості продукції, виробленої за одиницю часу, тобто, чим менші трудові витрати, тим вищий рівень продуктивності праці.

Залежно від ступеня розвитку умов виробництва одна і та сама кількість праці протягом певного часу може дати більшу або меншу кількість продукту. Чим краще оснащене підприємство, чим ефективніше воно використовує техніку і застосовує нові технології, чим вищий на ньому рівень соціального забезпечення робітників, тим вищою буде продуктивність праці, і навпаки.

Таким чином, **продуктивність праці** — це виготовлення продукції одиницею виробництва за певний період. Або це кількість затраченої праці на виготовлення одиниці продукції.

Затрачена праця на виготовлення одиниці продукції поділяється на живу та минулу працю. **До живої праці відносять діяльність людей (працівників), які безпосередньо виготовляють певний продукт. Минула праця — це діяльність машин, механізмів, устаткування, на виготовлення яких була затрачена праця, але в минулому.**

В економічній теорії розрізняють продуктивність індивідуальної та загальної праці. **Продуктивність індивідуальної праці** визначає продуктивність конкретної живої праці і вимірюється кількістю продукції, яка виробляється за одиницю чи кількістю робочого часу, яка витрачена на виготовлення продукції.

Однак для економіки в цілому важливим є показник, що характеризує ефективність загальної праці - **продуктивність загальної праці**. Він визначається відношенням виробленого за розрахунковий період (в основному за рік) національного валового доходу до кількості працівників, зайнятих у сфері виробництва:

$$ППЗ_{заг} = \frac{НВД}{Ч_{м.в.}} \quad (8.4)$$

де ППЗ_{заг} — загальна продуктивність праці;

НВД — національний валовий дохід країни;

Ч_{м.в.} — чисельність працівників, зайнятих у сфері матеріального виробництва.

Значення продуктивності праці визначається тим, що її зріст є неодмінною умовою розвитку виробництва, який складає економічну основу розвитку суспільства залежно від системи господарювання, що у ньому існує. Значення продуктивності праці на підприємствах виявляється у вигляді:

- збільшення маси продукції, що виробляється у одиницю часу та без погіршення її якості;
- підвищення якості продукції при незмінному її обсязі, що виробляється у одиницю часу;
- скорочення витрат часу на одиницю продукції, що виробляється;
- зменшення долі витрат праці у собівартості продукції;
- скорочення часу виробництва та обороту товарів;
- збільшення маси та норми прибутку.

Очевидно, що можуть бути різні комбінації вказаних видів проявлення значення продуктивності праці. Кожен з них окремо та їх сполучення підтверджують велике значення продуктивності праці та її приросту для економіки підприємств, які знаходяться під впливом зростаючої конкуренції на ринках товарів та послуг. **Зріст продуктивності праці забезпечує підприємствам та всьому громадському виробництву розвиток та сприятливі перспективи, що, у кінцевому розрахунку, веде до підвищення рівня життя населення.**

Отже, **продуктивність праці**, - це характеристика її плідності, якісний показник її ефективності.

Продуктивність праці є найважливішим економічним показником, який слугує для визначення продуктивності трудової діяльності робітників. Використання продуктивності праці як показника дозволяє оцінити ефективність праці як окремого робітника, так і колективу підприємства.

Збільшення продуктивності праці завжди має вирішальне значення для розвитку економіки країни. В наш час воно набуває особливо важливе значення, що визначається вимогами переведення економіки на переважно інтенсивний шлях розвитку й здійснення ринкових реформ.

Зростання суспільної продуктивності праці може проявлятися в формах:

- а) скорочення витрат праці на одиницю виробленої споживацької вартості, що виражається в економії матеріальних і трудових ресурсів;
- б) ріст маси споживацьких вартостей, що виробляються в одиницю часу, що відображається не в витратах, а в результатах праці;

в) зміна співвідношення між живою й уречевленою працею з зменшенням витрат сукупної праці;

г) збільшення маси й норми додаткового продукту.

В нових умовах господарювання збільшення продуктивності праці стає єдиним джерелом економічного росту. Це виходить з того, що **маса продукції, що виробляється й національного доходу збільшується в результаті дії 2-х факторів:**

- Збільшення продуктивності праці.
- Зростання чисельності робітників, що створюють матеріальні блага.

Однак збільшення чисельності працездатного населення в наш час обмежене. Але навіть якщо б і була можливість необмеженого залучення в суспільне виробництво нових робітників, такий шлях є неефективним.

Велике значення, яке має зріст продуктивності праці для окремого підприємства і всього суспільства, робить необхідним вивчення факторів, що впливають на рівень продуктивності праці, та розкриття резервів її підвищення.

Зовнішні фактори зміни продуктивності праці включають:

- структурні зміни в економіці, суспільстві, робочій силі. Структурні зміни в робочій силі мають як демографічний, так і соціальний характер (народжуваність, смертність, частка жінок у складі робочої сили, географічні пересування людей, культурні цінності тощо);

- природні чинники: наявність землі, природних ресурсів, джерел енергії, сировинних ресурсів, клімат, ландшафт, природні умови;

- діяльність уряду та його інфраструктура: закони, права і суспільні відносини;

- якість державного економічного механізму;

- розвиток науково-технічного прогресу;

- рівень освіти;

- зміна рівня цін та рівня інфляції;

- ситуація на національному та світовому ринках;

- рівень конкуренції;

- рівень кооперації з іншими підприємствами тощо.

Матеріально-технічні фактори пов'язані з використанням нової техніки, нових видів сировини та матеріалів.

Рішення задач удосконалення виробництва здійснюється шляхом:

- модернізації обладнання;

- заміни морально застарілого обладнання новим більш продуктивним;

- підвищення рівня механізації виробництва: механізації ручних робіт, впровадження малої механізації, комплексної механізації робіт на дільницях і у цехах;

- автоматизації виробництва: установлення верстатів-автоматів, автоматизованого обладнання, використання автоматичних ліній, автоматизованих систем виробництва;

- упровадження нових прогресивних технологій;

- використання нових видів сировини, прогресивних матеріалів та інших заходів.

Комплекс матеріально-технічних факторів та їх вплив на зміну продуктивності праці можна охарактеризувати наступними показниками:

- **енергоозброєність праці** - споживання усіх видів енергії на одного промислового робітника;

- **електрооснащеність праці** - споживання електричної енергії на одного промислового робітника;

- **технічна озброєність праці** - обсяг основних виробничих фондів на одного працівника;

- **рівень механізації та автоматизації праці** - доля робітників, що зайняті механізованою та автоматизованою працею;

- **хімізація виробництва** - застосування прогресивних матеріалів та хімічних процесів.

Матеріально-технічні фактори забезпечують економію не тільки праці, але і сировини, матеріалів, енергії тощо.

Організаційно-технічні фактори визначаються рівнем організації праці, виробництва та управління. **До них відносяться:**

- удосконалення форм організації виробництва (поглиблення спеціалізації, концентрації);

- удосконалення організації праці (поглиблення розвитку кооперації й поділу праці, поглиблення нормування праці, упровадження нових форм оплати й стимулювання праці тощо);

- удосконалення управління виробництвом і розвиток внутрішнього економічного механізму (перебудова державних підприємств в орендні, коопераційні, акціонерні товариства, змішані);

- удосконалення виробничих структур як у виробництві, так і в керівництві).

Важливішими соціально-економічними факторами є:

- матеріальна та моральна зацікавленість у результатах праці як індивідуальна, так і колективна;

- зміна форм власності на засоби виробництва та результати праці;

- рівень кваліфікації працівників, якість їх професійної підготовки та загальний культурно-технічний рівень.

Соціально-психологічні фактори, що пов'язані з роллю людини в суспільному виробництві. **Це:**

а) підвищення кваліфікації й загальноосвітнього рівня робітників;

б) покращення умов праці;

в) підйом рівня життя;

г) розвиток сфери обслуговування;

д) покращення соціально-психологічного клімату в трудових колективах;

е) розвиток методів мотивації й психологічного впливу;

є) збільшення трудової й суспільної активності;

ж) раціональне використання робочого і вільного часу;

- з) система ціннісних орієнтацій;
- і) стиль керівництва;
- к) соціально- демографічний склад;
- л) рівень дисциплінованості.

Рівень продуктивності праці залежить від ступеня використання резервів.

Резерви підвищення продуктивності праці — це невикористані можливості економії затрат праці, які з'являються внаслідок дії тих чи інших факторів (удосконалення техніки, технології, організації виробництва і праці тощо).

Резерви можна розглядати з точки зору як часу їх використання, так і сфери виникнення.

За часом використання розрізняють поточні й перспективні резерви.

Поточні резерви можуть бути використані (залежно від реальних можливостей) протягом місяця, кварталу або року. **Перспективні резерви** використовуються через рік або кілька років згідно з довгостроковими планами підприємства.

За сферами виникнення розрізняють загальнодержавні, регіональні, міжгалузеві, галузеві, внутрішньовиробничі резерви.

До загальнодержавних належать резерви, використання яких впливає на зростання продуктивності праці в економіці загалом. Вони пов'язані з недовикористанням науково-технічного прогресу, нераціональним розміщенням підприємств та неефективною демографічною й територіальною зайнятістю населення, недостатнім використанням ринкових механізмів і методів господарювання тощо.

Регіональні резерви пов'язані з можливостями поліпшення використання продуктивних сил даного регіону.

Міжгалузеві резерви — це можливості поліпшення міжгалузевих зв'язків, своєчасне, точне і якісне виконання договорів щодо кооперованих поставок, використання можливостей однієї галузі для підвищення продуктивності праці в іншій. Так, значному підвищенню продуктивності праці в обробних галузях промисловості сприяє поліпшення якості продукції в сировинних галузях.

Галузеві резерви — це резерви, пов'язані з можливостями підвищення продуктивності праці в даній галузі економіки й зумовлені недостатнім використанням техніки і технології виробництва, прогресивних досягнень і передового досвіду, недоліки в організації, концентрації та комбінуванні виробництва тощо.

Внутрішньовиробничі резерви виникають і реалізуються посередньо на підприємстві. Велике значення цих резервів полягає в тому, що підприємство є первинною ланкою економіки і на ньому виявляються й використовуються всі попередні резерви.

Внутрішньовиробничі резерви зумовлені недостатньо ефективним використанням техніки, сировини, матеріалів, а також робочого часу, наявністю цілодобових і внутрішньозмінних втрат часу, прихованого безробіття.

Таким чином, вони **підрозділяються на:**

- **резерви зниження трудомісткості продукції** (резерви технічного процесу);
- **резерви поліпшення використання робочого часу**, що полягають у збільшенні частки корисних затрат робочого часу протягом робочого дня, місяця, року;
- **резерви удосконалення структури кадрів.**

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

Необхідною умовою виявлення і використання резервів є їх кількісне оцінювання.

Резерви можуть оцінюватися в абсолютних і відносних величинах. На конкретний період величину резервів можна визначити як різницю між досягнутим і максимально можливим рівнем продуктивності праці.

Резерви за рахунок зниження трудомісткості продукції, поліпшення використання робочого часу, удосконалення структури кадрів на підприємстві можна визначити за допомогою таких формул:

Значення ($\Delta\Pi_{np}$) складає:

1. у результаті зниження трудомісткості

$$\Delta\Pi_{np} = \frac{100 * \Delta t_{nn}}{100 - \Delta t_{nn}} \quad (8.5)$$

2. у результаті зниження витрат робочого часу

$$\Delta\Pi_{np} = \frac{100 - T_{фактнт}}{100 - T_{звнт}} * 100 - 100 \quad (8.6)$$

3. у результаті збільшення питомої ваги основних робітників

$$\Delta\Pi_{np} = \frac{100 * Z_{звітосн}}{\Sigma_{базосн}} \quad (8.7)$$

Резерви продуктивності праці за рахунок змін у структурі кадрів:

$$\Pi_{пз} = \Pi_{пд} \quad (8.8)$$

Де $\Pi_{пз}$ – індекс загальної продуктивності праці;

$\Pi_{п}$ – індекс продуктивності праці основних робітників;

$\Pi_{д}$ – індекс зміни частки основних робітників у поточному періоді порівняно з базовим, що обчислюється за формулою

$$\Pi_{д} = \frac{Дп}{Дб} \quad (8.9)$$

Де $Дп$ – частка основних робітників у поточному періоді;

$Дб$ – частка основних робітників у базовому періоді.

Резерви продуктивності праці у результаті збільшення обсягів виробництва та зміни чисельності персоналу визначаються так:

$$\Delta\Pi_{п} = (100 * \Delta Q + \Delta Ч) / (100 - N) \quad (8.10)$$

де ΔQ – відсоток приросту продукції підприємства, що випускається в даний період;

$\Delta Ч$ – відсоток зменшення чисельності персоналу підприємства;

Зміна чисельності працівників за рахунок впровадження нової техніки та технологій, модернізації устаткування розраховують за формулою

$$\Delta Ч = \frac{T_n - T_m}{T_n} * \frac{Ч_p}{100} * Ч_{вих} \quad (8.11)$$

де T_m, T_n - трудомісткість виробництва відповідно на старому та новому (модернізованому) устаткуванні;

$Ч_p$ — частка працівників, що зайняті на цьому устаткуванні в загальній кількості працівників у базисному періоді, %;

$Ч_{вих}$ - вихідна (базисна) чисельність працівників підприємства.

Зміна чисельності працівників за рахунок зменшення внутрішньозмінних простоїв визначається формулою

$$\Delta Ч = \frac{нтр - нтб}{100 - нтб} * \frac{Ч_p}{100} * Ч_{вих} \quad (8.12)$$

де $нтр, нтб$ - внутрішньозмінні простої відповідно у розрахунковому та базисному періодах, %.

Зміна чисельності працівників через зміну частки покупних напівфабрикатів та кооперованих поставок визначається так:

$$\Delta Ч = \frac{кб - кр}{100 - кб} * 100 \quad (8.13)$$

де $кб, кр$ — частка покупних напівфабрикатів і кооперованих поставок у загальному обсязі продукції в базисному та розрахунковому періодах.

Зростання продуктивності праці працівників на підприємстві за рахунок збільшення частки кооперованих поставок продукції визначається за такою формулою:

$$\Delta ПП = (Дк1 - Дк0) / (100 - Дк1) \quad (8.14)$$

де $Дк0$ та $Дк1$ — частка кооперованих поставок та валової продукції підприємства відповідно у базовому та плановому періодах, %.

Порівняння динаміки річного, денного і годинного виробітків сприяє виявленню резервів підвищення продуктивності праці через поліпшення використання робочого часу.

Зростання продуктивності праці в результаті кращого використання фонду робочого часу розраховується таким чином:

$$\Delta ПП = (\Phi1 - \Phi0) / \Phi0 * 100 \quad (8.15)$$

де $\Phi1, \Phi0$ — ефективний річний фонд часу роботи одного працівника відповідно у базовому та плановому періодах.

На підприємствах для використання резервів розробляють до організаційно-технічні заходи, у яких зазначені види резервів підвищення продуктивності праці, заходи щодо їх реалізації, втрати на них, строки проведення, а також відповідальні виконавці.

3. ПОКАЗНИКИ І МЕТОДИ ВИМІРУ ПРОДУКТИВНОСТІ ПРАЦІ

Продуктивність праці персоналу доцільно розглядати як економічну категорію та як показник ефективності праці. **Як економічна категорія продуктивність праці** характеризує ефективність трудових витрат відповідно до кількості створеної продукції у результаті живої праці. Продуктивність праці - це кількість продукції (робіт, послуг), яка вироблена одним працівником в одиницю часу.

Як економічний показник продуктивність праці вимірюється двома способами:

1. **Прямий** - кількість продукції, виробленої за одиницю часу; обернений - кількість робочого часу, що витрачається на виробництво одиниці продукції.

2. **Обернений** – кількість робочого часу, що витрачається на виробництво одиниці продукції.

При застосуванні прямого методу рівень продуктивності праці визначається кількістю продукції (товарів, послуг), виробленої одним робітником за одиницю часу (годину, день, місяць, рік); основним показником є виробіток (В), який в загальному вигляді виражається відношенням:

$$V = M/T \quad (8.16)$$

де М - маса (кількість) виробленої робітником продукції (товарів, послуг);

Т - час, затрачений робітником на виробництво даної продукції (година, зміна).

Оберненим методом визначають трудомісткість продукції (t) - кількість робочого часу, що витрачається на виробництво одиниці продукції (товару, послуг) і вимірюється в нормо-годинах, людино- годинах:

$$t = T / M \quad (8.17)$$

Вирібок і трудомісткість - це дві взаємодоповнюючі характеристики продуктивності праці, між ними існує обернена залежність: при зниженні трудомісткості виробіток зростає.

В економічній теорії і практиці відомо два поняття продуктивності праці: продуктивність суспільної та індивідуальної праці.

Продуктивність суспільної праці виражає рівень затрат робочого часу у виробництві за середньою кваліфікацією, інтенсивністю. При визначенні продуктивності суспільної праці враховуються затрати уречевленої і живої праці, тоді, як при оцінці індивідуальної праці — тільки праці живої.

Продуктивність індивідуальної праці в конкретному виробництві розраховується за допомогою таких показників:

1. Річний виробіток на одного працівника:

$$V_p = Q / Ч_{со} \text{ або } V_p = ТП / Ч_{со} \quad (8.18)$$

де Q - обсяг виробництва в натуральному вимірі;

ТП - товарна продукція в оптових цінах підприємства;

Ч_{со} - середньооблікова чисельність персоналу;

2. Денний виробіток на одного працівника:

$$V_{\partial} = \frac{Q}{\Sigma \text{людино} - \text{днів}} = \frac{ТП}{\Sigma \text{людино} - \text{днів}} \quad (8.19)$$

3. Годинний виробіток на одного працівника:

$$V_{\partial} = \frac{Q}{\Sigma \text{людино} - \text{годин}} = \frac{ТП}{\Sigma \text{людино} - \text{годин}} \quad (8.20)$$

Між показниками годинного і річного виробітку існує взаємозв'язок:

$$V_r = V_{\partial} * t_{зм} * \text{Дроб} \quad (8.21)$$

де $t_{зм}$ - тривалість робочої зміни одного робітника, год. ;

Доб - кількість робочих днів, які припадають на одного робітника за рік.

У наведених формулах можна використовувати замість показника товарної продукції показник реалізованої продукції, а в окремих випадках - чистої продукції. При цьому продукція може вимірюватися у діючих чи у порівняльних оптових цінах підприємства.

Щодо розрахунку показників трудомісткості також існує декілька підходів:

Трудомісткість одиниці продукції:

$$T_{\text{прод}} = \frac{\Sigma \text{людино} - \text{годин}}{Q} \quad (8.22)$$

Трудомісткість однієї гривні продукції

$$T_{\text{прод}} = \frac{\Sigma \text{людино} - \text{годин}}{ТП} \quad (8.23)$$

За характером і призначенням затрат праці розрізняється нормована, планова і фактична трудомісткість продукції:

- **нормована трудомісткість** встановлюється за діючими нормами праці і видами трудомісткості;
- **планова** складається із затрат праці з урахуванням зниження трудомісткості продукції в плановому періоді;
- **фактична** трудомісткість враховує фактичні затрати ППП на одиницю продукції. Вона встановлюється щомісячно з урахуванням обсягу робіт і відпрацьованого часу.

У залежності від складу трудових затрат і їх ролі в процесі виробництва розрізняють наступні види трудомісткості продукції:

а) **технологічна трудомісткість** (техн.) — включає затрати праці основних (технологічних) робітників;

б) **трудомісткість обслуговування виробництва** (тобсл.) — включає затрати праці робітників, зайнятих технічним і організаційним обслуговуванням виробництва;

в) **трудомісткість управління виробництвом** (ту) — включає витрати праці керівників, фахівців, службовців, охорони.

Сума технологічної трудомісткості продукції і трудомісткості обслуговування виробництва визначає **рівень виробничої трудомісткості** (тпр).

Повна трудомісткість продукції (тп) визначається як сума всіх її видів:

$$t_p = t_{\text{техн}} + t_{\text{тобсл}} + t_u \quad (8.24)$$

При випуску на підприємстві одного виду продукції затрати праці обслуговуючих робітників, як і затрати основних технологічних робітників, безпосередньо відносяться на цей продукт. При випуску кількох видів продукції затрати праці по обслуговуванню розподіляються за асортиментом або пропорційно технологічній трудомісткості чи пропорційно наданим послугам.

Розрахунки по трудомісткості управління виробництвом проводяться аналогічно розрахункам по трудомісткості обслуговування виробництва.

На підприємствах продуктивність праці - виробіток визначається різними методами в залежності від того, якими одиницями вимірюються обсяг виробництва та витрати праці.

Використання різних одиниць та методів визначення обсягів продукції та трудовитрат обумовлює наявність понад двадцяти визначення виробітку на підприємствах.

Існує три способи вимірювання виробітку: натуральний, вартісний та трудовий.

Натуральний передбачає визначення виробітку шляхом ділення обсягу виробленої продукції в натуральних одиницях на кількість затраченого часу в нормо- годинах.

Вартісний передбачає визначення виробітку шляхом ділення обсягу виробленої продукції в грошовому вираженні на затрати часу, виражені в середньообліковій чисельності працівників або у відпрацьованій ними кількості людино-днів, людино –годин.

Трудовий передбачає визначення виробітку шляхом ділення обсягу продукції, представленої в затратах часу в нормо-годинах, на кількість працівників.

Також відокремлюють ще й **умовно-натуральний** метод, який ґрунтується на приведенні різних показників до одного вимірника. Наприклад, загальний обсяг морських перевезень вимірюється у приведених тонно- милях, де обсяг перевезення пасажирів у пасажиро-милях підсумовується порівняний з тонно-милями.

Найбільш універсальним способом визначення виробітку на підприємстві вважається **розрахунок величини чистої продукції підприємства за рік, яка приходить на одного середньооблікованого працівника цього підприємства.**

Протягом багатьох років в економіці використовується **показник співвідношення продуктивності праці і заробітної плати.**

Таке співвідношення визначається у темпах зростання і темпах приросту продуктивності праці:

$$\text{Ст.з.} = \text{Тз.з.п.} / \text{Тз.п.п.} \quad (8.25)$$

$$\text{Ст.п.р.} = \Delta \text{Тпр.з.п.} / \Delta \text{Тпр.п.п.} \quad (8.26)$$

де Ст.з., Ст.п.р. — співвідношення продуктивності праці і заробітної плати відповідно у темпах зростання і темпах приросту;

$T_{з.п.п.}$, $\Delta T_{пр.з.п.}$ — темпи зростання і темпи приросту заробітної плати відповідно за два суміжні періоди;

$T_{з.п.п.}$, $\Delta T_{пр.п.п.}$ - темпи зростання і темпи приросту продуктивності праці відповідно за два суміжні періоди.

Такий показник потрібен для оцінювання ефективності праці, а також для більш обґрунтованого планування й оцінювання можливої зміни цього співвідношення надалі відповідно до змін у характері виробництва і факторах підвищення його ефективності. На цей показник насамперед впливають регіональні чинники, особливо умови виробництва в районах.

ТЕМА 9. МОТИВАЦІЯ ТРУДОВОЇ ДІЯЛЬНОСТІ

Основні питання:

1. Сутність мотивації трудової діяльності
2. Сучасні теорії мотивації
3. Методи мотивації праці

Ключові слова: МОТИВАЦІЯ, МОТИВ, ПОТРЕБА, МОТИВАЦІЙНА ПОТРЕБА, ТЕОРІЇ МОТИВАЦІЇ, МЕТОДИ МОТИВАЦІЇ

1. СУТНІСТЬ МОТИВАЦІЇ ТРУДОВОЇ ДІЯЛЬНОСТІ

Основна відмінна особливість людини, що виділила її з тваринного світу, полягає в тому, що вона - істота соціальна, що здійснює діяльність, тобто процес доцільних змін і перетворень навколишньої дійсності в ім'я задоволення своїх потреб і інтересів - економічних, політичних, культурних і ін. Але, визнавши цей факт (а він незаперечний), ми неминуче стикаємося з питанням: чому людина займається продуктивною діяльністю, які причини і фактори спонукають її здійснювати той або інший вид економічної поведінки, здійснювати економічну діяльність, причому в певних соціальних обставинах і формах? **Тому економічна соціологія у ряді своїх важливих завдань з'ясовує, якими є спонукачі економічної діяльності, в чому закладається її мотивація.** У такому разі їй доводиться відповідати на обширний круг питань. Вони такі.

Що мотивує економічну діяльність людини? Які мотиви поведінки споживача на ринку товарів? Що примушує людину купувати або продавати акції? Що нею рухає в прагненні змінити місце роботи або професію? Що привертає (відштовхує) на пропонованій їй новій посаді? На що вона надіється, здійснюючи інвестиції в певну галузь промисловості наприклад, в нафтовидобуванні? Що вона цінує найбільше в роботі своїх співробітників? Заради чого вона готова боротися щосили? Перелік подібних питань можна легко продовжити, але всі ці питання об'єднує щось загальне. Це загальне якраз і складає той складний, багатогранний процес, який називається мотивацією.

Термін «мотивація» походить від грецького «мотив», що означає «рухати».

Вперше термін "**мотивація**" ввів в круг науково-філософського спілкування видатний німецький філософ А. Шопенгауер в статті «Чотири принципи достатньої причини для пояснення причин людської поведінки». Потім даний термін міцно увійшов до психологічної, соціологічної, економічної літератури і в сучасному слововживанні виражає сукупність чинників (методів, прийомів, способів і конкретних дій), що викликають активність людини і що визначають **направленість її поведінки і діяльності.** Згідно сучасним переконанням, мотивація являє собою процес формування і реалізації **мотивів** діяльності, обумовлених потребами і цілями особи, її інтересами, переконаннями, умовами діяльності, особливостями відносин і

взаємодій з навколишніми людьми, ситуацією, в якій відбувається така взаємодія тощо.

Трудову поведінку членів суспільства визначає взаємодія внутрішніх і зовнішніх спонукальних сил. Внутрішніми є потреби, інтереси, бажання, прагнення, цінності і ціннісні орієнтації, ідеали і мотиви. Всі вони є структурними елементами складного соціального процесу мотивації трудової діяльності.

Мотив – спонукання до активності і діяльності особистості, соціальної групи, спільноти людей, пов'язане з прагненням задовольнити певні потреби. Основні види мотивів приведені на рис. 10.1.

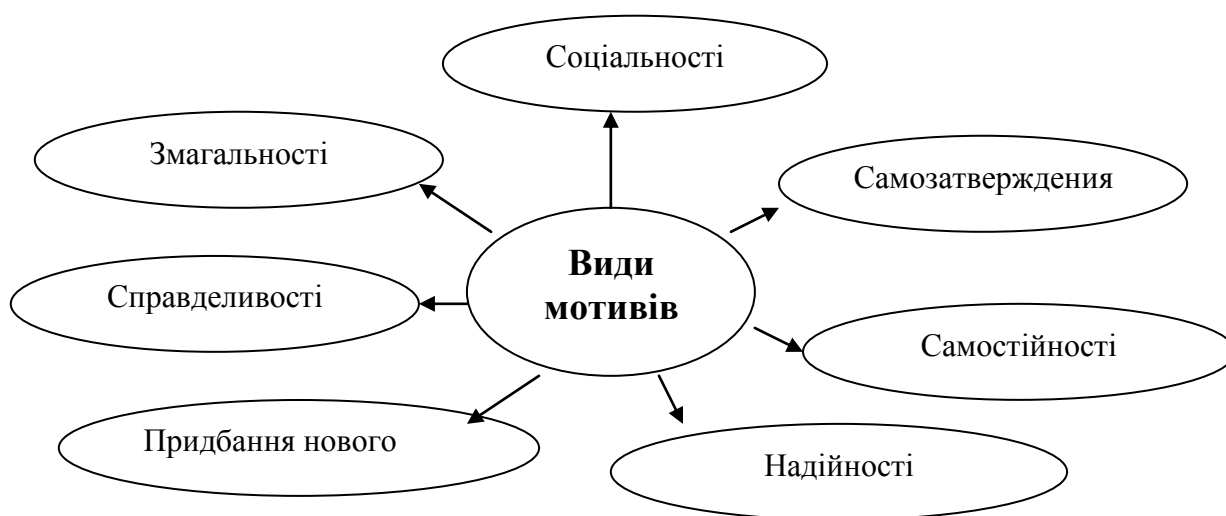


Рис. 9.1. Види мотивів до праці

1. **Мотив соціальності (потреба бути в колективі)**. Даний мотив особливо характерний для східного (японського) стилю управління персоналом «групова мораль». Потреба працювати в «хорошому колективі», на думку багатьох соціологів, входить до лідируючої групи орієнтації працівника в Україні.

2. **Мотив самозатвердження** характерний для значного числа працівників, переважно молодого і середнього віку. На думку Герцберга, він є власне мотивуючим чинником для співробітників високої кваліфікації.

3. **Мотив самостійності** властивий працівникам з «господарською» мотивацією, які готові жертвувати стабільністю, а іноді і вищими заробітками замість установки «бути господарем і самостійно вести свій бізнес».

4. **Мотив надійності (стабільності)** присутній тоді, коли перевага віддається стабільності буття і діяльності. Через різні причини (історичних, етнічних і д.т.) частка росіян, що орієнтуються на надійність і стабільність, істотно вище за частку тих, хто віддає перевагу ризику і підприємництву.

5. **Мотив придбання нового (знань, речей тощо)** лежить в основі багатьох елементів дії. Особливо він важливий в середовищі висококваліфікованих фахівців.

6. **Мотив справедливості.** У кожному суспільстві встановлюється своє розуміння справедливості. Проте недотримання справедливості з погляду працівників веде до дебмотивації.

7. **Мотив змагальності** як основа організації змагання на підприємстві один з сильних мотивів, що діють у всі часи. Певний ступінь виразу змагальності генетично властивий кожній людині. При малих витратах він дає відчутний економічний ефект.

Мотивація – це вибір мотивів (суджень) для пояснення, обґрунтування реальної трудової поведінки. Формування цих внутрішніх спонукальних сил є змістом процесу мотивації трудової діяльності. Мотиви виражаються стійкими потребами й інтересами.

Потреби – це турбота індивіда про необхідні засоби й умови власного існування і самозбереження, прагнення до стійкого збереження рівноваги в оточуючому середовищі.

Основоположниками теорії мотивації вважають зарубіжних вчених А. Маслоу, Ф. Херцберга, Д. Мак-Клелланда, В. Врума, Л. Портера, Е. Лоуера та ін., а також вітчизняних економістів - М.І. Туган-Барановського, І.В. Вернадського. У їхніх теоріях досліджено, що мотивація базується на існуванні і виявленні потреб.

Першим розробив ієрархію потреб американський психолог А. Маслоу (рис. 9.2), який виділив п'ять груп мотивів поведінки в залежності від домінуючих у той чи інший момент потреб:

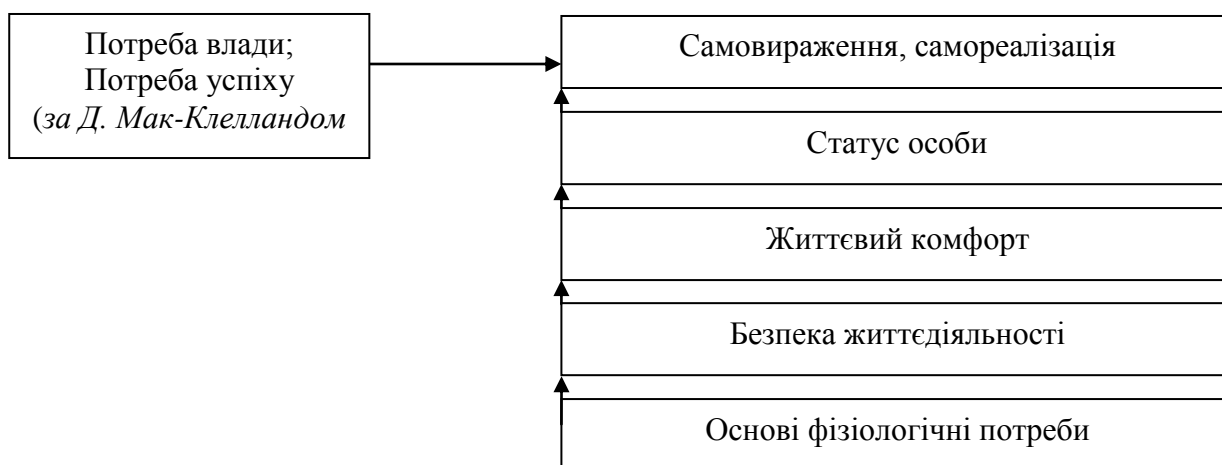


Рис. 9.2. Ієрархія потреб (піраміда Маслоу)

– **фізіологічні і сексуальні потреби** у відтворенні людей, їжі, диханні, фізичних рухах, одязі, житлі, відпочинку і т.д.;

– **екзистенціальні потреби** – потреби в безпеці свого існування, впевненість у завтрашньому дні, стабільність умов життєдіяльності, потреба у певній сталості і регулярності оточуючого людину соціуму, а в сфері праці – у гарантованій зайнятості, страхуванні від нещасних випадків;

– **соціальні потреби** в прихильності, приналежності до колективу, спілкуванні, турботі про інших і увазі до себе, участі в спільній трудовій діяльності;

- **потреби в самоповазі, престижі** – це визнання достоїнств, потрібності і службовому рості, статусі, престижі, визнанні і високій оцінці;
- **особистісні, духовні потреби** потребують самовираження через творчість.

Первинні потреби часто задовольняються за рахунок грошей. Але гроші спонукають до дій (за оцінками західних фахівців) 30- 50 % працівників. Інших спонукають до дії більш високі потреби: у знаннях, авторитеті, творчості. Людськими рухають моральні ідеали, великі цілі, моральні переконання, звички, традиції, мода тощо. Останні фактори часто мають визначальне значення для вчених.

Разом з тим принижувати роль грошей все-таки не варто. Особливо якщо заробітна плата є надмірно низькою і складає незначну частину від прожиткового мінімуму. У цьому випадку гроші спонукають до дії більшу кількість працівників і стають одним із головних факторів, інші ж фактори мотивації дієві в наукових колах.

Існує безліч **соціальних і моральних потреб**, які вивчаються і враховуються в соціології з різних точок зору.

Певна їх частина має безпосереднє відношення до проблеми мотивації праці і володіє конкретними мотиваційно-трудовами значеннями. **Серед них можна виділити:**

- **потреба в самоповазі** (сумлінна трудова діяльність незалежно від контролю й оплати праці заради позитивної власної думки про себе);
- **потреба в самоутвердженні** (високі кількісні і якісні показники в праці заради схвалення й авторитету); потреба у визнанні (спрямованість трудової поведінки як доказ професійної придатності і здібностей);
- **потреба в соціальній сфері** (хороша робота як доказ необхідності для людей зайняти гідне місце серед них);
- **потреба в самовираженні** (високі показники в роботі на основі творчого ставлення до неї);
- **потреба в активності** (прагнення до підтримання через активність здоров'я і самопочуття);
- **потреба в продовженні роду**, особлива орієнтація в роботі на досягнення благополуччя сім'ї та рідних, підвищення їхнього статусу в суспільстві);
- **потреба в дозвіллі і вільному часі** (прагнення працювати менше і мати більше вільного часу, установка на роботу як на цінність, але не основну мету життя);
- **потреба в самозбереженні** (потреба працювати менше і в кращих умовах, нехай і за меншу плату, з метою збереження здоров'я);
- **потреба в стабільності** (сприйняття роботи як способу підтримання достатнього рівня життя, досягнутого статку, неприйняття ризику);
- **потреба в спілкуванні** (установка на трудову діяльність як умови і привід для людських контактів);

– **потреба в соціальному статусі** (підпорядкування трудової діяльності цілям кар'єри з позитивним ефектом для самої роботи; кар'єра як вирішальний мотив поведінки у стосунках з іншими);

– **потреба в соціальній солідарності** (бажання «бути як усі», сумлінність як відповідальність перед партнерами, колегами по роботі).

Потреби відіграють найважливішу роль у процесі мотивації трудової поведінки та стимулюють її, коли усвідомлюються працівниками. У цьому випадку вони набувають конкретної форми – форми зацікавленості в тих або інших видах діяльності, об'єктах і предметах.

Інтерес – це конкретне відображення усвідомлених потреб.

На відміну від потреб, інтерес спрямований на ті соціальні відносини, від яких залежить задоволення потреб. Якщо потреби показують, що потрібно людині для нормального життя, то інтерес відповідає на запитання: як діяти, щоб задовольнити дану потребу?

Таким чином, специфічною рисою зацікавленості є активне ставлення до використання умов існування суб'єкта, в той час як потреба виражає стан необхідності опанувати цими умовами.

Змістом інтересів є предмети й об'єкти, оволодіння якими дозволить задовольнити ті або інші потреби суб'єктів.

Носієм потреб і інтересів виступають різні спільноти, суспільство в цілому, класи, соціальні групи, регіони, трудові організації, а також окремі працівники.

Інтереси бувають матеріальні (економічні) – це інтерес до грошових і матеріально-речових засобів задоволення потреб.

Звідси зацікавленість працівників у відповідному рівні оплати праці, розмірах преміювання, пільгах і компенсаціях за несприятливі умови праці, режиму праці тощо. Крім того, інтереси можуть бути і нематеріальні: інтерес до знань, науки, мистецтва, спілкування, культури, суспільно-політичної діяльності.

Кожна з потреб може породити багато інших інтересів. Наприклад, потреба в знаннях може сформувати в працівника зацікавленість у підвищенні професійної майстерності, пошуку творчої, і змістовної роботи, що вимагає постійного розширення свого професійного досвіду, ознайомленні зі спеціальною літературою, що узагальнює передовий досвід тощо.

На основі потреб формуються цінності і ціннісні орієнтації, які відіграють істотну роль у мотиваційному процесі.

Найважливішими елементами процесу трудової мотивації є цінності і норми поведінки.

Цінності – це уявлення суб'єкта, суспільства, класу, соціальної групи про головні і важливі цілі життя та роботи, а також основні засоби досягнення цих цілей.

Цінності бувають матеріальними, духовними, соціальними, політичними тощо.

Вони формуються на основі потреб та інтересів. Але, формуючись на основі потреб та інтересів, цінності не копіюють їх. Вони можуть відповідати

змісту потреб, інтересів, а можуть і не відповідати. Можливі збіги, єдність потреб, інтересів і цінностей або їх протиріччя пов'язані з тим, що свідомість має відносну самостійність. Специфічна активність свідомості, її самостійність приводять до того, що цінності – це не сукупність потреб і інтересів, а ідеальні уявлення, що не завжди їм відповідають.

Для різних соціальних груп працівників, що відрізняються умовами і змістом праці, професією, кваліфікацією й іншими соціальними ознаками, ті самі об'єкти і явища можуть мати різну значимість. Так, для одних головним орієнтиром поведінки в сфері праці є матеріальне благополуччя, для інших важливішими є зміст праці, його творча насиченість, для третіх – можливість спілкування.

Серед цінностей розрізняють **цінності-цілі (термінальні) і цінності-засоби (інструментальні)**.

Термінальні цінності відображають стратегічні цілі існування людини: здоров'я, цікава робота, любов, матеріальне благополуччя і т.д.

Інструментальні є засобом досягнення цілей. Це можуть бути різні особисті якості, що сприяють реалізації мети.

Зміст цінностей у суспільстві залежить від його культури, розвитку духовного морального життя, суспільної свідомості. Специфічною формою цінностей є суспільні ідеали, тобто уявлення про те, якими повинні бути суспільні відносини працівників. В ідеалах відображена мета діяльності, вони виконують сполучну функцію між сьогоденням і майбутнім. Соціально визнані цінності й ідеали впливають на формування індивідуальних цінностей, що також є елементами мотивації трудової поведінки.

Поведінка працівника, його мотивація обумовлюються не тільки системою цінностей суспільства, трудової організації (колективу), а й **соціальними нормами** – стихійно сформованими або свідомо встановленими правилами поведінки. Якщо цінності задають той чи інший напрям поведінки групи людей, працівника, його мотивації, то норми регулюють конкретні вчинки, дії і їх осмислення. Так, якщо цінністю вважається праця, змістовна, різноманітна, творча, нормою буде пошук такого місця роботи, яке забезпечить відповідні умови.

В наукових теоріях мотивації прослідковуються два підходи до її вивчення:

- **Змістовні теорії мотивації** базуються на вивченні потреб людини і прийнятті відповідних рішень.

- **Процесуальні теорії мотивації** базуються на вивченні поведінки людини, її реакції на відносини у трудовому колективі та з адміністрацією.

У працях вітчизняних вчених виділено **три функції, які лежать в основі мотивації**:

Функція винагороди – кожен працівник може і повинен отримати винагороду за свою працю;

Функція очікування – кожен працівник очікує певного результату праці і певної винагороди;

Функція справедливості – праця певної кількості і якості повинна буди справедливо оцінена.

Якщо розглядати потреби людини, то їх можна класифікувати і за багатьма іншими ознаками (за сутністю, за ступенем усвідомлення, суб'єктами, за місцем виявлення тощо). Також **різною може бути винагорода**:

- якщо вона отримується на підприємстві, то вважається **внутрішньою**;

- якщо винагорода очікується за межами підприємства (від державних інституцій, суспільних відносин), то її можна назвати **зовнішньою**.

Мотивування - це процес дії на людину для спонуки його до конкретних дій за допомогою спонуки в нім певних мотивів. Залежно від того, які цілі переслідує мотивація можна виділити два види мотивування: зовнішнє і внутрішнє.

Зовнішнє мотивування є свого роду процесом адміністративної дії або управління: керівник доручає роботу виконавцеві, а той її виконує. При такому виді мотивування працедавцеві треба знати, які мотиви можуть спонукати конкретного працівника виконати роботу якісно і в строк. Це може бути як нормальна оплата роботи або премія, так і проста похвала або інший вид морального заохочення.

Внутрішнє мотивування є складнішим процесом і припускає формування певної мотиваційної структури людини. В цьому випадку слід знайти психологічний спосіб посилення бажаних якостей особи працівника і ослаблення негативних чинників, наприклад зниження монотонності праці і ін. Другий тип мотивації вимагає від самого менеджера набагато більших зусиль, знань і здібностей.

Поєднання різних елементів мотивації (потреб, способів мотивації, винагороди) утворює **мотиваційний механізм** (рис. 10.3).

Мотиваційний механізм має носити активний характер та забезпечувати створення умов для продуктивної праці, оплату праці відповідно до розрахункових критеріїв, соціальний захист працюючих.

Мотиваційний механізм в підприємствах базується на визначених вимогах і принципах.

Вимоги до побудови мотиваційного механізму:

- Надання рівних можливостей для зайнятих і службовій кар'єрі за критерієм результативності праці.

- Відповідність рівня оплати праці його результатам.

- Визнання особистого внеску в загальний успіх, що припускає справедливий розподіл доходів від підвищення результативності.

- Гарантія заробітної плати тим працівникам, що забезпечують ріст продуктивності праці.

- Створення умов для охорони здоров'я, безпеки праці і благополуччя всіх працівників.

- Забезпечення можливостей для росту професійної майстерності, реалізації здібностей працівників, надання програм навчання, перенавчання, підвищення кваліфікації.

- Підтримка в колективі атмосфери довіри, зацікавленості в реалізації загальної мети, можливостями двостороннього зв'язку між керівниками і працівниками.

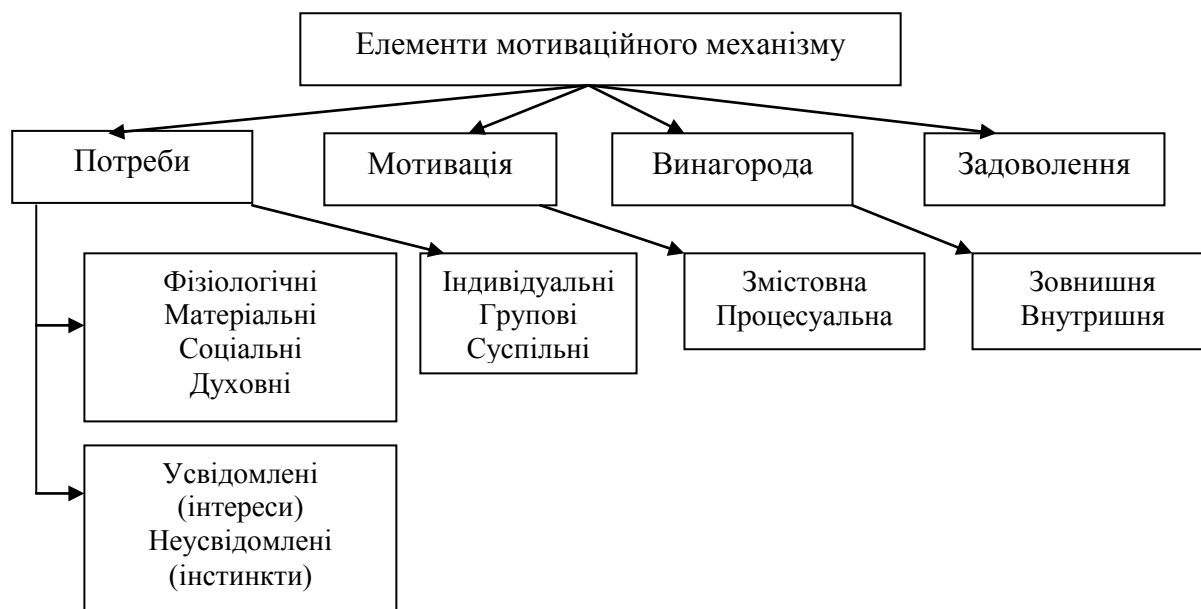


Рис. 9.3. Основні елементи мотиваційного механізму та їх взаємозв'язок

Принципи побудови мотиваційного механізму:

1). Спільність, співробітництво і згода між працівниками й адміністрацією по загальним принципам системи.

2). Обґрунтована система робіт і визначення їхніх обсягів.

3). Обґрунтовані критерії виміру й оцінки, система нормативів праці і контроль за її дотриманням.

4). Чітке сполучення між заохоченнями і результативністю діяльності.

Мотивацію, що аналізується як процес, можна представити у вигляді ряду послідовних етапів (рис. 9.4):

- Перший етап - вивчення причин виникнення потреб.
- Другий етап - пошук шляхів реалізації потреби, визначення напрямів дій, як саме і якими засобами можна реалізувати потребу.
- Третій етап - реалізація дії. Людина витрачає зусилля, щоб здійснити дії, які, відкривають йому можливість придбання того необхідного, що потрібне для реалізації потреби. Оскільки процес роботи надає вплив на мотивацію, то на цьому етапі може відбуватися коректування цілей.
- Четвертий етап - отримання винагороди за реалізацію дії. Тут виявляється, наскільки виконання дій забезпечило бажаний результат.
-

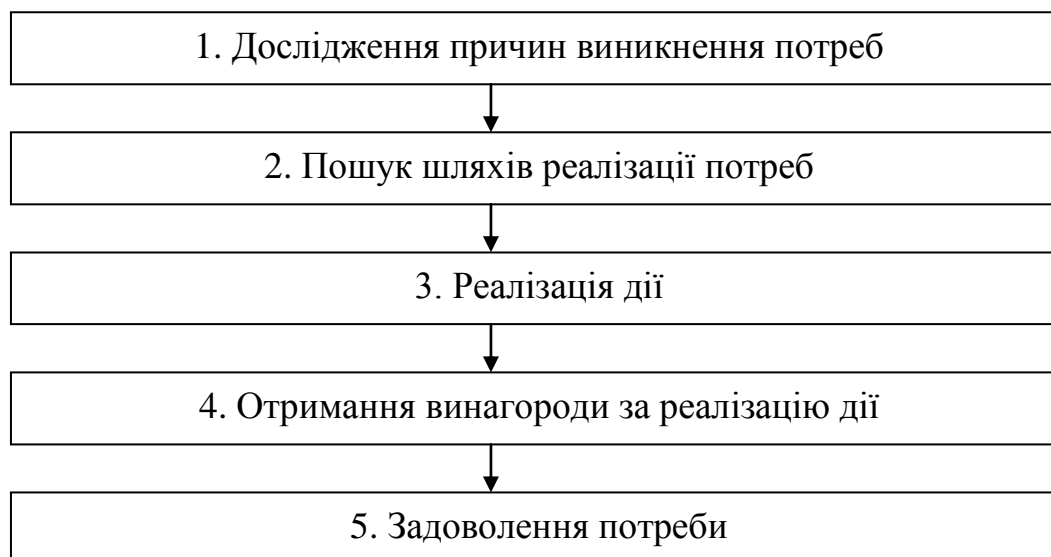


Рис.9.4. Основні етапи мотивації як процесу

- П'ятий етап - задоволення потреби. Людина або припиняє діяльність до виникнення нової потреби, або продовжує шукати можливості і здійснювати дії з усунення потреби.

Весь персонал підприємства умовно можна підрозділити на певні групи, в залежності основного мотиваційного чинника:

1. група – прагнення до ділової кар'єри;
2. група - матеріальне благополуччя;
3. група – соціальна захищеність;

Виділяються 3 основних способу мотивації :

1. **нормативна** – спонукання людини до певної поведінки шляхом ідейно-психологічної дії;
2. **примусова** – використання влади і загрози погіршення задоволення потреб у разі невиконання працівником вимог;
3. **стимулювання** – дія на працівника за допомогою стимулів – тобто внутрішніх і зовнішніх дій, спонукаючих до праці.

2. СУЧАСНІ ТЕОРІЇ МОТИВАЦІЇ

Сучасні теорії мотивації склалися виходячи з аналізу історичного досвіду поведінки людей і застосування простих стимулів примусу, матеріального і морального заохочення. Найбільш відома і застосовувана дотепер є політика «батоба і пряника». Вона доцільна в екстремальних ситуаціях, коли ціль чітко визначена, і навряд чи придатна для виконання складних проектів з великою тривалістю і значною кількістю учасників.

Теорія «X», «Y» і «Z» заснована на ставленні людини до праці.

Теорія «X» була розроблена Ф. Тейлором, а потім розвинута і доповнена Д. Мак-Грегором, який додав до неї **теорію «Y»**. **Теорія «Z»** була запропонована пізніше, у 80-х роках ХХ ст. В. Оучі (модель поведінки і мотивації людини «X», «Y» і «Z» – різні моделі мотивації, орієнтовані на різний

рівень потреб, відповідно до яких керівник повинен застосовувати різні стимули до праці).

Теорія «Х» базується на таких передумовах:

- > у мотивах людини переважають біологічні потреби;
- > звичайна людина має успадковану нелюбов до роботи, тому працю необхідно нормувати, а кращим методом організації є конвеєрний;
- > через небажання працювати більшість людей тільки шляхом примусу можуть здійснювати необхідні дії і затрачати зусилля, необхідні для досягнення цілей виробництва;
- > середня людина надає перевагу тому, щоб нею керували, намагається не брати на себе відповідальності, має відносно низькі амбіції і прагне знаходитися в безпечній ситуації;
- > якість роботи низька, тому необхідний суворий контроль з боку керівника.

Основним стимулом є застосування примусу, допоміжним – матеріальне заохочення. Відсталі люди є в будь-якому суспільстві, різниця полягає лише в їхній частці працездатного населення країни.

Теорія «У» є антиподом теорії «Х» і орієнтована на іншу групу людей. Небажання працювати не є спадковою рисою, властивою людині. Людина може сприймати роботу як джерело задоволення або як покарання в залежності від умов праці. **Основні стимули спонукання до праці в теорії «У»** знаходяться у такій послідовності: самоутвердження, моральне і матеріальне заохочення, примус:

- > у мотивах людей поєднуються соціальні і біологічні потреби;
- > люди воліють працювати в групі, використовуючи груповий метод прийняття рішення;
- > переважає неформальний контроль результатів праці на основі чітких методів і критеріїв оцінки;
- > на підприємстві повинна існувати постійна ротація кадрів з постійною самоосвітою;
- > переважає повільна службова кар'єра з просуванням людей по досягненні певного віку;
- > адміністрація піклується про працівника і забезпечує йому довгостроковий або довічний найм;
- > людина – основа будь-якого колективу, і саме вона забезпечує успіх підприємства.

Теорія «Z» описує хорошого працівника, який надає перевагу роботі в групі і має стабільні цілі на тривалу перспективу. Ефективність даної теорії визначається питомою вагою таких людей у колективі.

Стимули спонукання до праці для працівників, описані в теорії «Z», ефективні в такій послідовності: матеріальне заохочення, моральне заохочення, самоутвердження, примус.

Таким чином, працівники, описані в теоріях «Х», «У» і «Z», утворюють різні групи людей і надають перевагу різним мотивам поведінки, і стимули спонукання до праці.

Характеризуючи мотивацію трудової діяльності, необхідно відзначити принципово важливі моменти:

> Основні детермінанти трудової поведінки – потреби й інтереси, що можуть бути моральними і матеріальними.

> Важливими елементами процесу трудової мотивації є цінності – уявлення суб'єкта, соціальної групи про головні і важливі цілі життя і роботи та ціннісні орієнтації, спрямованість, орієнтир у людській поведінці.

Сучасні теорії мотивації підрозділяються на дві категорії: змістовні і процесуальні:

а) **змістовні** ґрунтуються на тому, що існує внутрішнє спонукання, що змушує людину діяти;

б) у **процесуальних** теоріях мотивації поведінки особистості визначається не тільки потребами, але є також функцією його сприйняття і очікування, пов'язаних з даною ситуацією, і можливих наслідків обраного ними типу поведінки.

Найбільш відомими теоріями цього типу є:

- теорія очікування;
- теорія підкріплення;
- теорія справедливості;
- модель Портера-Лоулера.

Теорія очікування зосереджує увагу на тому, чому люди вибирають певну лінію поведінки, і пояснює такий вибір. Ця теорія асоціюється з роботами Віктора Врума.

Теорія виходить із припущення, що в багатьох випадках або ситуаціях люди свідомо оцінюють альтернативні лінії поведінки і обирають ту, котра, на їхню думку, приводить до необхідних для них результатів.

Теорія включає три головні змінні:

- **Очікування** («затрати праці» – «результат»);
- **Валентність** («результат» – «винагорода»);
- **Інструментальність** («виконання» – «результат»).

Очікування – це передбачуваний взаємозв'язок між діями і результатами, причому під дією розуміється свідомо поведінка, контрольована людиною, а під результатом – майбутні події, що можуть і не знаходитися під контролем людини, тобто їх поява має імовірнісний характер. Очікування варіює від 0 до 1.

Якщо в людини немає певного уявлення про можливість завершити дану роботу вчасно, то очікування близьке до 0, якщо вона впевнена, то дорівнює 1.

Інструментальність – передбачуваний взаємозв'язок між двома

наслідками (між одержанням позитивного результату роботи і отриманням обіцяного).

Теорія очікування набуває особливої важливості для науковців, тому що в процесі їхньої діяльності зазвичай існує більше можливості вибору того чи

іншого шляху вирішення поставленого завдання, ніж у працівників, характер роботи яких не має яскраво вираженого пошукового характеру.

Теорія підкріплення – базується на тому принципі, що можна змінити поведінку шляхом підкріплення її бажаних проявів та ігнорування небажаних.

Теорія справедливості полягає в тому, що люди суб'єктивно визначають відношення отриманої винагороди до затрачених зусиль і потім порівнюють його з винагородою інших осіб, що виконують аналогічну роботу.

Модель Портера-Лоулера є комплексною процесуальною теорією мотивації, що включає елементи теорії очікування і теорії справедливості.

3. МЕТОДИ МОТИВАЦІЇ ПРАЦІ

Фактори, що обумовлюють поведінку працівника і враховуватися в його трудовій діяльності, виражаються в конкретних методах мотивації (стимулювання праці на підприємстві):

Основою мотивації праці є **стимулювання** - виплата винагороди в грошовій формі або у відповідному еквіваленті.

Стимули - матеріальні умови праці, відповідність виконуваної роботи потребам людини, визнання людини як особистості, можливість самовираження.

Методи мотивації праці поділяються на внутрішні та зовнішні, індивідуальні та колективні.

Мотивація здійснюється трьома методами:

Економічні і грошові (прямі) - виплата заробітної плати, премій, доплат, надбавок, заохочувальних та компенсаційних виплат.

При цьому заробітна плата повинна відбивати оцінку внеску працівника в результати діяльності підприємства (абсолютна величина і співвідношення з рівнем оплати інших працівників підприємства). Заробітна плата повинна бути порівнянна і конкурентоздатна з оплатою праці на аналогічних підприємствах, галузі і регіону.

Найважливішим способом стимулювання праці є заробітна плата. Щоб краще усвідомити сутність заробітної плати, слід уявити відмінність понять «заробітна плата» і «доходи». У ринкових умовах населення може отримувати різні **види грошових доходів**:

- доходи від власності;
- від підприємницької діяльності;
- від трудової діяльності;
- від фінансової системи;
- соціальні трансферти (пенсії, стипендії, дотації).

Як бачимо, заробітна плата є лише одним із видів доходів і може бути отримана за умови трудової діяльності людини на певному підприємстві (в організації, установі, закладі тощо).

Економічні грошові (непрямі):

- субсидоване і пільгове харчування;

- продаж продукції підприємства своїм працівникам зі знижкою;
- повна або часткова оплата проїзду до місця роботи і назад;
- надання своїм працівникам безпроцентних позичок або позичок з низьким рівнем відсотка;
- надання права користування транспортом підприємства;
- пільгове користування житлом;
- сплата лікарняних аркушів понад визначений рівень;
- збереження здоров'я працівника за рахунок засобів підприємства;
- надбавки і доплати за безперервний стаж роботи на підприємстві.

Негрошові методи - просування по службі, гнучкі графіки роботи, участь працівників в управлінні підприємством, право постановки підпису, особистого клейма, персональні привітання з нагоди сімейних свят, корпоративні свята, інформація в багатотиражках і на спеціальних стендах, внесення імені книгу пошани підприємства, нагородження грамотами, почесними знаками, туристичні поїздки, стажування, голос при рішенні соціальних проблем, консультування, делегування повноважень тощо.

Центральним у теорії мотивації є термін "винагорода". Обсяг витрат праці залежить від оцінки працівником достатності рівня винагороди і переконаності в тім, що воно буде отримано. **Винагорода** - це все те, що людина вважає коштовним для себе. Так як поняття цінності в кожного своє, а отже різною є й оцінка винагороди. Це визначає основу діючих моделей мотивації праці в:

- > індивідуальній формі
- > груповій формі
- > методів винагороди

Грошова винагорода є домінуючим у системі мотивації, але воно не може бути єдиною метою праці і є ефективним при застосуванні в самій системі мотивації.

Дослідження показують, що задоволеність працівників матеріальними умовами праці далеко не у всіх випадках приводить до збільшення продуктивності праці.

Як показує практика, **найбільш ефективними стимулюючими факторами мотивації виступають:**

- > відповідність виконуваної роботи потребам людини у визнанні його як особистості
- > можливість самореалізації

У результаті численних опитувань працівників, проведені з метою з'ясування їхніх відносин до праці, було встановлено, що найголовнішими їхніми бажаннями є:

- впевненість у постійній заробітній платі;
- потреба у визнанні і повазі;
- інтерес до роботи.

Виявлені потреби працівників змушують керівників підприємства більше значення надавати методам мотивації, при яких стимулювання виходить із самого процесу праці у виді значимості праці, самоповаги і самовираження. Це

положення також має своє вираження в розроблених на підприємствах **конкретних заходах мотивації**, до яких відносяться:

1. Заходи, що підвищують змістовність, самостійність, відповідальність працівника, що стимулюють його кваліфікаційний ріст.

Залучення працівників до управління підприємством, розвиток горизонтальних зв'язків і структур управління.

2. Заходи щодо створення сприятливої соціальної атмосфери, усуненню статусних, адміністративних, психологічних бар'єрів між окремими групами працівників, між рядовими працівниками і працівниками апарату управління, розвиток довіри і взаєморозуміння усередині колективу.

Утворення різних неформальних функціональних груп працівників, участь у яких формує почуття безпосередньої причетності до справ свого підприємства. Цей вид заходів повинний також містити передбачені різновиди матеріального заохочення працівників.

3. Заходи щодо просування працівників по службі, плануванню їхньої кар'єри, навчання, підвищенню кваліфікації і перекваліфікації.

Поведінка людини завжди мотивована, тому одним з основних завдань дирекції персоналу є вироблення ефективної мотиваційної системи (мотиваційного середовища, мотиваційного поля), яка сприятиме активній, ефективній і продуктивній діяльності персоналу для досягнення визначених завдань. Побудова ефективної системи винагород повинна орієнтуватися на паритет стратегічних завдань, таких як зміцнення стратегічного потенціалу за рахунок формування додаткових інвестиційних ресурсів, пошук нових стратегічних зон господарювання, посилення зовнішньої та внутрішньої гнучкості виробничого апарату фірми розвиток стратегічних маркетингових досліджень, реалізацію програм підвищення кваліфікації та перепідготовки персоналу тощо. Орієнтація системи стимулів на пріоритет згаданих завдань означає, що дохід працівників, які визначають мету, основні завдання діяльності виробляють засоби їх досягнення, повинен залежати від ефективності саме цієї діяльності.

Система стимулів для кожної категорії працюючих пов'язується з участю в прибутках, просуванням по службі, наданням різних соціальних пільг тощо. По суті, система винагород є еквівалентом до статусу та офіційного визнання конкретних працівників. Слід пам'ятати, що ефективність мотивації залежить від можливостей реалізації індивідуального підходу до формування системи винагород різних категорій працюючих, а також і в межах окремих категорій персоналу.

ТЕМА 10. СТИМУЛЮВАННЯ ТА ОПЛАТА ПРАЦІ НА ПІДПРИЄМСТВІ

Основні питання:

1. Поняття, сутність, теорії та функції заробітної плати
2. Сутність та склад фонду оплати праці
3. Форми і системи оплати праці
4. Формування фонду оплати праці

Ключові слова: ЗАРОБІТНА ПЛАТА, ФОНД ОПЛАТИ ПРАЦІ, ТАРИФНА СИСТЕМА ОПЛАТИ ПРАЦІ, ПОГОДИННА СИСТЕМА, ВІДРЯДНА СИСТЕМА, РЕЙТИНГОВІ СИСТЕМИ ОПЛАТИ ПРАЦІ.

1. ПОНЯТТЯ, СУТНІСТЬ, ТЕОРІЇ ТА ФУНКЦІЇ ЗАРОБІТНОЇ ПЛАТИ

Важливим засобом мотивації та стимулювання високоефективної трудової діяльності персоналу є доходи. Вони являють собою винагороду, або заробітну плату, які отримують працівників за надання своєї робочої сили. **Згідно зі статтею 1 Закону України „Про оплату праці” заробітна плата – це винагорода, обчислена переважно в грошовому вимірі, яку за трудовим договором власник або уповноважений ним орган виплачує працівнику за виконану ним роботу.** Заробітна плата – частину фонду індивідуального споживання матеріальних благ та послуг, що надходять працівникам у відповідності з кількістю та результативністю праці (внеском у результати праці колективу). Заробітна плата являє собою суму грошових виплат та вартість натуральної оплати за роботу, яка виконана за трудовим договором (контрактом).

Поряд із поняттям „заробітна плата” часто зустрічається поняття „оплата праці”. Це рівноцінні поняття, але **певна різниця між ними існує.** Заробітна плата обмежується виплатами з фонду заробітної плати. Але також мають місце заохочувальні виплати, що пов’язані певною мірою з трудовими витратами (наприклад, премії за створення та впровадження нової техніки, витоку якості продукції тощо). Їх джерелом є не фонд заробітної плати, а прибуток підприємства або кошти спеціального призначення та цільових надходжень.

Виокремлюються наступні види заробітної плати:

1). **Номінальна** – це сума грошей, нарахованих і виплачених працівнику відповідно до кількості і якості праці; номінальна заробітна плата має своє грошове вираження на календарну дату;

2). **Реальна** – це кількість матеріальних цінностей, які можна придбати за номінальну заробітну плату на певному етапі розвитку економіки; реальна заробітна плата враховує вплив фактору зміни споживчих цін та відображає

сукупність благ і послуг, що можуть бути придбані робітником шляхом використання номінальної заробітної плати;

3). **Мінімальна** – відображає законодавчо встановлений розмір заробітної плати за просту, некваліфіковану працю, нижче якого не може проводитися оплата праці. Розмір мінімальної заробітної плати визначається відповідно до вартості прожиткового мінімуму. Мінімальна заробітна плата є основою для визначення державних тарифів у сфері оплати праці. Важливим є наближення розміру мінімальної заробітної плати до вартості „споживчого кошика”;

4). **Середня** – визначається шляхом ділення суми заробітної плати за рік на кількість місяців роботи працівника, або шляхом ділення фонду оплати праці на кількість працівників.

Таким чином заробітна плата – це винагорода, обчислена у грошовому виразі, яку за трудовим договором власник чи уповноважений ним орган виплачує працівникам відповідно до кількості та якості виконаної роботи.

Заробітна плата – це економічна категорія, яка відображає:

- Відносини між роботодавцем та найманим працівником з приводу оплати праці;
- Ціну робочої сили на ринку праці;
- Винагороду, яку отримує працівник в грошовій формі від підприємства пропорційно до кількості і якості праці (для підприємств заробітна плата – це частина витрат у собівартості).

Функція заробітної плати – це її призначення й роль як складової сфери практичної діяльності щодо узгодження й реалізації інтересів головних суб'єктів соціально-трудоких відносин – найманих працівників і роботодавців. В економічній літературі різні автори називають від 2 до 20 функцій, що мають виконуватися заробітної платою. Інколи виокремлюють економічні та соціальні функції заробітної плати. Винятково важлива роль заробітної плати в механізмі функціонування ринкової економіки зумовлена тим, що вона має виконувати принаймні **5 основних функцій**, проілюстрованих рисунком 1

Відтворювальна функція полягає у забезпеченні працівників та членів їх сімей необхідними життєвими благами для відновлення робочої сили, для відтворення поколінь. Вона тісно пов'язана з особливостями державного регулювання заробітної плати і встановленням на державному рівні такого її мінімального розміру, який забезпечував би відтворення робочої сили.

Стимулююча функція полягає у 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.

Соціальна функція полягає у забезпеченні соціальної справедливості при:

- 1) розподілі доходу між працівниками і власниками засобів виробництва;

2) при розподілі між найманими працівниками у відповідності з результатами їх трудового внеску;

3) при диференціації оплати праці різної якості та складності.

Основне призначення **узгоджувальної функції** – в узгодженні платоспроможного попиту, під яким розуміють форму виявлення потреб, забезпечених грошовими коштами покупців, і виробництва споживчих товарів та послуг з іншого боку. 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.

Отже, заробітна плата може бути водночас і „годувальницею”, і „пряником”, і „батоном”, і „кермом”. Ці функції заробітної плати тісно взаємопов’язані, і лише за їх сукупної наявності досягається ефективна організація заробітної плати. Протиставлення, а тим більш гіпертрофія будь-якої з них сприяє, як свідчить і світовий, і вітчизняний досвід, кризовими явищами в економіці.

Теоріями заробітної плати є теорія фонду, теорія граничної продуктивності, теорія змінюваної форми вартості робочої сили, теорія "соціальної сили". На кожному етапі розвитку суспільства формувались економічні вчення, які тою або іншою мірою стосувались питань заробітної плати. **На першому етапі еволюції класичної політичної економії** основоположники трудової (витратної) теорії вартості товарів і послуг **В. Петті і П. Буагільбер** заробітну плату характеризували як ціну праці працівника, що є мінімумом коштів для його існування та існування його родини. Таку точку зору поділяли **Д. Рікардо і Т. Мальтус**. В. Петті стверджував: "Закон мав би забезпечувати працівнику тільки кошти до життя, бо якщо дозволити отримувати вдвічі більше, то він працюватиме вдвічі менше, ніж міг би працювати, а це для суспільства є втратою тієї самої кількості праці". З цього приводу цікаве зауваження В. Леонт'єва: "Посилання на те, що жоден працівник не торгувався за реальну заробітну плату — навіть якщо це так, — абсолютно нічого не доводить, оскільки, торгуючись за власну заробітну плату у грошовому виразі, працівник може насправді керуватись у своїх діях реальною купівельною спроможністю доходу".

Визначаючи сутність і розмір заробітної плати працівника, **А. Тюрго** погоджувався з В. Петті та Ф. Кене і вважав, що вона є результатом "від продажу своєї праці іншим" і що вона "обмежена необхідним мінімумом для його існування ... тим, що йому безумовно необхідно для підтримання життя". Проте на відміну від своїх попередників, А. Тюрго відносив заробітну плату до числа елементів, що лежать в основі введеного ним поняття загальної економічної рівноваги, яка, за його словами, встановлюється між цінністю всіх витворів землі, споживанням різноманітних товарів, різноманітними видами виробів, кількістю зайнятих їх виробництвом людей та ціною їх заробітної плати.

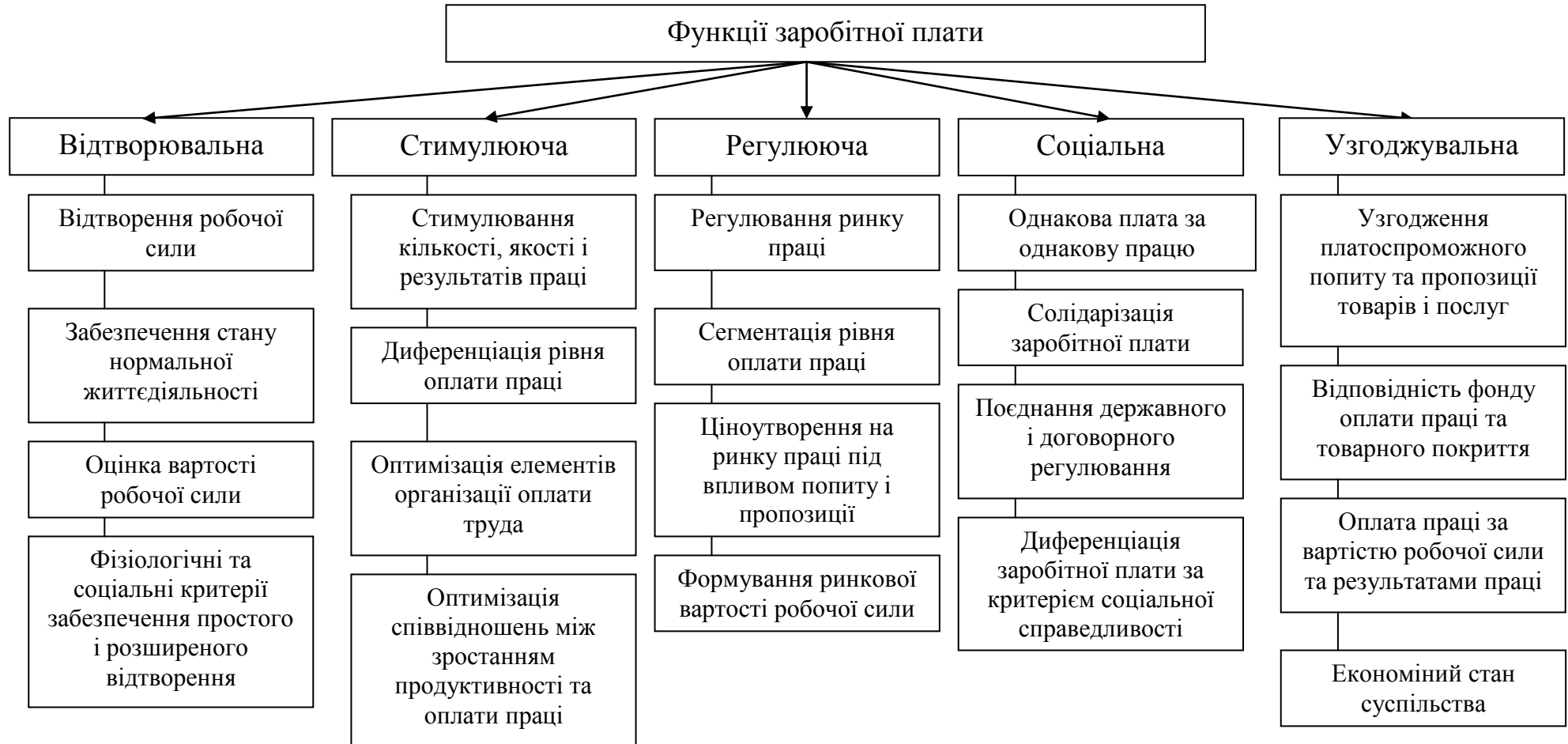


Рис. 10.1. Функції заробітної плати

Другий етап еволюції класичної політекономії пов'язаний з ученням А. Сміта, який зазначав: "За наявності високої заробітної плати можна завжди знайти працівників більш діяльних, старанних і тямущих, ніж за низької заробітної плати". Разом з іншими ученими він сформулював теорію фонду загальних суспільних коштів на оплату праці, згідно з якою такий фонд потрібно поділити на кількість працюючих, що й покаже рівень середньої заробітної плати.

Прихильники теорії граничної продуктивності вважали, що виробничі фактори (в тому числі і праця) прирощують багатства. Кожному фактору відповідає свій доданий продукт і прибуток.

Автор "Капіталу" **К. Маркс** вважав, що отримання найманим працівником заробітної плати є результатом обміну з капіталістом проданою "робочою силою", а не самою працею. Згідно з його теорією, заробітна плата еквівалентна кількості товарів для підтримання життя працівника та його сім'ї. Її рівень залежить від продуктивності праці, яка пов'язана з рівнем механізації та технологічного оснащення виробництва, а це в свою чергу перешкоджає зростанню заробітної плати, оскільки техніко-економічний процес породжує постійний надлишок робочої сили. Теорія змінюваної форми вартості (ціни) робочої сили, яку відстоювали марксистки, показує, що ціна робочої сили зростає відповідно до зростання потреб робітника і зменшується у разі зростання продуктивності.

Представники теорії "соціальної сили" М. Туган-Барановський і Й. Шумпетер вважали, що прибутки між соціальними прошарками суспільства розподіляються згідно з рідкісністю кожного прошарку, при цьому профспілки виступають у ролі монополій. **А. Маршалл** — один з провідних учених неокласичної економічної теорії, представник "кембриджської школи" маржиналізму, також вважав, що заробітна плата — це винагорода за працю.

2. СУТНІСТЬ ТА СКЛАД ФОНДУ ОПЛАТИ ПРАЦІ

Витрати на оплату праці фінансують з **фонду оплати праці**, склад якого проілюстрований рис. 10.2.

Основна заробітна плата – це винагорода за виконану роботу відповідно до встановлених норм праці (норми часу, виробітку, обслуговування тощо, а також посадові обов'язки). Вона встановлюється у вигляді тарифних ставок (окладів) і відрядних розцінок для робітників та посадових окладів для службовців. Оплата за тарифними ставками (окладами) пов'язана з почасовою формою заробітної плати, що застосовується при нарахування заробітної плати залежно від відпрацьованого часу та встановленого посадового окладу (тарфної ставки) працівника. Оплата за відрядним розцінками відповідає відрядній формі заробітної плати, при якій величина оплати залежить від кількості виготовленої продукції (виробітку), часу, витраченого на її виготовлення, розцінок, норм часу та виробітку. Посадові оклади службовцям встановлює власник або уповноважений ним орган відповідно до посади і кваліфікації робітника.

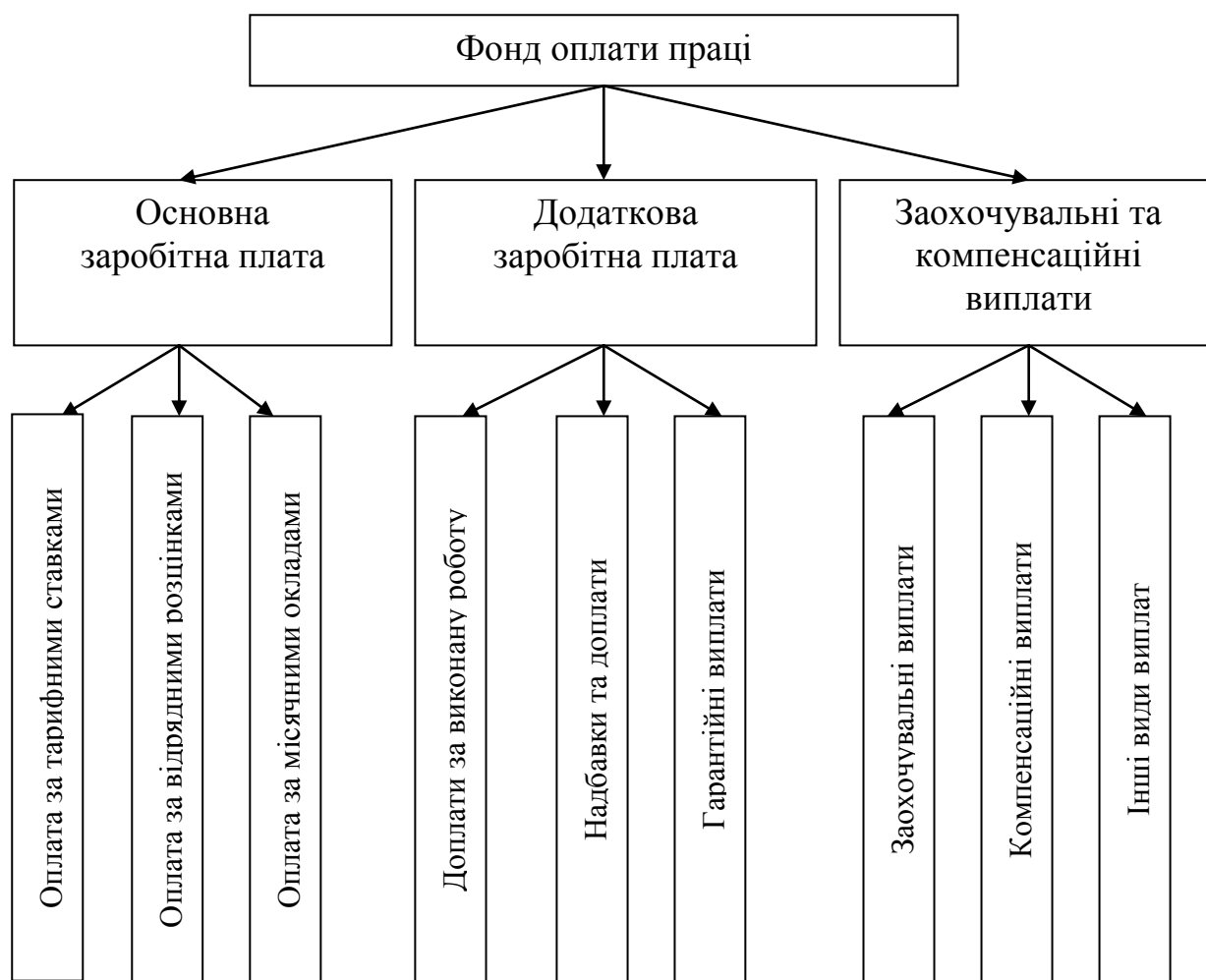


Рис.10. 2. Склад фонду оплати праці.

Додаткова заробітна плата – це винагорода за роботу понад встановлені норми, за трудові успіхи, винахідливість і за особливі умови праці. Склад першої групи виплат, які входять до фонду додаткової заробітної плати – доплат за виконану роботу - **містить такі елементи:**

1. Оплата праці за незавершеним відрядним нарядом. Цей вид оплати виникає тоді, коли працівник залишає відрядний наряд незавершеним з незалежних від нього причин. Виконана частина роботи оплачується за оцінкою, визначеною за узгодженням сторін відповідно до існуючих норм і розцінок.

2. Оплата праці за виготовлення продукції, визнаної браком. Якщо виробничий брак виник не з вини працівника, оплата праці за виготовлення такої продукції здійснюється за зниженим розцінками. Місячна заробітна плата працівника в цих випадках не може бути нижчою за дві третини тарифної ставки, встановленої згідно розряду (окладу).

3. Оплата праці за освоєння нової продукції. На час освоєння нового виробництва (продукції) власник підприємства або уповноважений ним орган може здійснювати оплату праці працівникам, які освоюють таке виробництво (продукцію), за середнім заробітком, розрахунок якого проводиться за раніше нарахованими заробітками на термін до 6 місяців.

4. Оплата праці працівників, що не перебувають у штаті підприємства, проводиться за виконання роботи згідно з договорами цивільно-правового характеру, включаючи і договір відряду, за умови, що розрахунки з працівниками за виконану роботу проводяться безпосередньо цим підприємством в межах, передбачених кошторисом.

5. Оплата працівникам, які не перебувають у штаті підприємства, за виконання разових робіт (ремонт, фарбування, роботи щодо експертизи тощо) в межах коштів, передбачених кошторисом за виконання робіт.

6. Заробітна плата працівникам, залученим до сільськогосподарських та інших робіт, зберігається згідно з законодавством за місцем основної роботи. Причому таке залучення може здійснюватися лише за згодою працівника.

7. Заробітна плата за час навчання з відривом від виробництва. Виплачується працівникам, керівникам і спеціалістам за основним місцем їх роботи під час навчання, перекваліфікації або навчання іншим спеціальностям в системі підвищення кваліфікації та перепідготовки кадрів в порядку і розмірах, визначених законодавством.

8. Оплата праці студентів – виплати, які виплачуються студентам ВНЗ і учням середніх спеціальних професійно-технічних закладів, які проходять виробничу практику на підприємстві. Розмір оплати визначається згідно зі встановленими тарифами та розцінками за фактично виконану роботу.

9. Премії працівникам за виробничі результати – премії, що виплачуються за виконання і перевиконання виробничих завдань, підвищення продуктивності праці, економію матеріальних цінностей, зменшення простоїв тощо. Конкретні розміри премій визначаються відповідними положеннями.

До складу другої групи, що входить у склад додаткової заробітної плати – надбавок і доплат – відносять:

1. Оплата роботи за понаднормований час показується тільки фактично і визначається згідно з чинним законодавством: за перші 2 години в полуторному розмірі, за наступні – в подвійному розмірі погодинної ставки.

2. Оплата часу простою не з вини працівника показується тільки фактично і проводиться з розрахунку не нижче двох третин від тарифної ставки кваліфікації такого працівника. Час простою, що виник по вині працівника, не оплачується.

3. Доплати і надбавки до тарифних ставок і окладів підлягають плануванню і можуть охоплювати: доплати за високу кваліфікаційну майстерність, за класність водіям, за розширення зон обслуговування, незвільненим бригадирам за керівництво бригадою, за роботу у важких і шкідливих умовах тощо; надбавки на термін освоєння нових трудових норм, за високі досягнення у праці, персональні тощо.

4. Винагорода за вислугу років – процентні надбавки за вислугу років, стаж роботи згідно чинному законодавству підлягає плануванню.

5. Відшкодування втраченого заробітку при тимчасовій втраті працездатності показується тільки фактично і передбачає відшкодування до повного заробітку, якщо працівник продовжує працювати на підприємстві.

6. Виплата різниці в окладах працівників стосується працевлаштування з інших підприємств зі збереженням протягом певного часу розміру посадового окладу за попереднім місцем роботи. Показується тільки у фактичному фонді.

7. Доплати у зв'язку зі скороченим робочим тижнем передбачаються для працівників, які успішно навчаються у відповідних закладах різних форм навчання. Для них встановлюється скорочений на один день робочий тиждень з виплатою 50% середньої заробітної плати за основним місцем роботи.

8. Доплати за поєднання професій і посад передбачають, що працівникам, які виконують на тому ж підприємстві, в організації поряд зі своєю основною роботою, обумовленою трудовим договором, ще й додаткову роботу за іншою професією (посадою) або обов'язки тимчасово відсутнього працівника без звільнення від своєї основної роботи, здійснюється доплата за поєднання професій (посад) або виконання обов'язків тимчасово відсутнього працівника.

9. Оплати роботи у святкові та неробочі дні проводиться за фактично відпрацьованим часом згідно з чинним законодавством у подвійному розмірі годинної або денної ставки, подвійними розцінками.

10. Оплата роботи в нічний час проводиться у підвищеному розмірі, який встановлюється угодами та колективним договором, але не нижче 20% від тарифної ставки (окладу) за кожну годину.

11. Оплата праці спеціалістів, залучених до навчання інших працівників, стосується кваліфікованих працівників, керівників підприємств, керівних спеціалістів, залучених без звільнення від основної роботи до підготовки, перепідготовки та підвищенні кваліфікації працівників, до керівництва виробничою практикою студентів тощо. Розмір оплати праці визначається договором.

12. Вартість безкоштовно наданих працівникам пільг, предметів житла тощо. Сюди відносять вартість предметів які залишаються в особистому постійному користуванні, вартість комунальних послуг, продуктів харчування, безкоштовного проїзду різними видами транспорту, безкоштовно наданого житла тощо. Розмір витрат даного роду визначається за фактичною їх вартістю.

До складу третьої групи, що входить у склад додаткової заробітної плати – гарантійних виплат – відносять гарантійні виплати, які здійснюються за час, впродовж якого працівники не працювали на даному підприємстві з причин, що визнаються чинним законодавством поважними. З юридичної точки зору вони не відносяться до заробітної плати. Основна правова різниця між заробітною платою за гарантійними виплатами полягає в тому, що заробітна плата виплачується працівникам за виконання ними на даному підприємстві певної роботи, а гарантійні виплати виплачуються, навпаки, при невиконанні ними на даному підприємстві роботи. Згідно з чинним законодавством до гарантійних виплат відносять:

1. Збереження заробітної плати при переведенні на нижчеоплачувальну роботу і при переміщенні. В даному випадку за працівником зберігається середній заробіток, розрахунок якого проводиться за попередньо нарахованими заробітками; він може зберігатися не більше двох тижнів від дня переведення.

2. Оплата спеціальної перерви в роботі у випадках, передбачених законодавством. Такі оплати стосуються надання жінкам, що мають дітей віком до півтора року, додаткових перерв для годування дитини та надання перерв у роботі на проходження методичного обстеження. Оплата здійснюється за середнім заробітком.

3. Оплата пільгового часу підліткам. Особи, які не досягли 18 років, мають право на скорочений робочий день, тривалість якого на одну годину коротша порівняно з тривалістю щоденної роботи дорослих. Оплата цієї години здійснюється у тому ж розмірі, як і працівникам з повною тривалістю роботи.

4. Оплата робочого часу працівникам, які залучаються до виконання державних або суспільних обов'язків, якщо ці обов'язки виконуються у робочий час згідно з законодавством. Оплата такого часу гарантується в розмірі середнього заробітку та зі збереженням місця роботи, посади.

5. Оплата праці за час виробничого навчання, перекваліфікації або навчання іншим професіям, що проводяться підприємством безпосередньо на виробництві. Цей вид додаткової заробітної плати передбачає виплату певної частини середнього заробітку за попереднім місцем роботи та плату фактично виконаної роботи в період навчання за діючими на підприємстві розцінками.

6. Оплата виробничих відпусток, передбачена чинним законодавством, працівникам, які набувають відповідну освіту в закладах різних форм навчання та рівнів акредитації. Оплата таких відпусток проводиться за середньої заробітної платою та основним місцем роботи.

7. Оплата додаткової відпустки за роботу в шкідливих та важких умовах праці. Конкретна тривалість такої відпустки встановлюється трудовим договором згідно з чинним законодавством з оплатою за середнім заробітком.

8. Оплата додаткової відпустки за особливий характер роботи. Даний вид відпустки надається працівникам, робота яких пов'язана з підвищеним нервово-емоційним та інтелектуальним навантаженням або виконується в особливих природних, географічних і геологічних умовах та умовах підвищеного ризику для здоров'я. Конкретна тривалість такої відпустки та її оплата проводиться аналогічно.

9. Оплата щорічної основної відпустки. Тривалість такої відпустки встановлюється згідно з чинним законодавством, а її оплата проводиться за середнім заробітком.

10. Оплата творчої відпустки. Така відпустка встановлюється за спеціальної Постановою КМУ працівника підприємства, установ і організацій незалежно від форм власності для закінчення дисертацій, написання монографій, довідників тривалістю до трьох місяців. На час творчої відпустки за працівником зберігається місце роботи(посада) та заробітна плата.

11. Виплати, пов'язані з індексацією. Згідно зі статтею 23 Закону України „Про оплату праці” у період між переглядом розміру мінімальної заробітної плати індивідуальна заробітна плата підлягає індексації згідно з чинним законодавством.

12. Виплата вихідної допомоги передбачає грошові виплати особам, звільнених з роботи не з їх вини. Причинами таких звільнень можуть бути

реорганізація або банкрутство підприємства, призов або вступ на військову чи альтернативну службу тощо. Виплати такого рожу проводяться за середнім заробітком за встановлений законодавством період.

Третьої складовою фонду оплати праці є заохочувальні та компенсаційні виплати, до складу яких входять заохочувальні виплати, компенсаційні виплати та інші види виплат.

До заохочувальних виплат належать: премії, винагороди, матеріальна допомога, надбавки і доплати та трудові і соціальні пільги, премії, грошові виплати понад основну заробітну плату як заохочення за успішну трудову діяльність. Умови та розміри премій визначаються спеціальними Положеннями, що розробляються власником підприємства або його уповноваженим, використовуються в межах підприємства (за підвищення якості продукції, зниження претензій та рекламацій, своєчасний ремонт тощо). Винагороди – це переважно разові виплати за певні досягнення в роботі, наприклад, винагороди за винаходи та раціоналізаторські пропозиції. Матеріальна допомога – виплати працівникам підприємства (оздоровчі, екологічні тощо), передбачені трудовими угодами за домовленістю сторін.

Компенсаційні виплати мають на меті компенсувати працівникові матеріальні витрати, які він несе через виконання своїх трудових обов'язків. До таких виплат належать компенсації при відрядженнях, при переведеннях на роботу в іншу місцевість, при використанні працівником предметів, які адміністрація повинна була видати йому безплатно. Розміри та порядок цих виплат регулюються відповідними Положеннями.

3. ФОРМИ Й СИСТЕМИ ЗАРОБІТНОЇ ПЛАТИ

Форми заробітної плати – одна з класифікацій системи оплати за ознакою, що характеризує основний результат праці, за який нараховується зарплата; розрізняють відрядну і погодинну форми оплати праці, які поділяються на різні системи.

Відомі й широко випробувані світовою практикою дві форми заробітної плати: погодинна й відрядна. **У погодинній формі оплати праці** мірою і праці виступає відпрацьований час, а заробіток працівнику нараховується згідно з його тарифною ставкою, посадовим окладом за фактичної відпрацьований час. **За відрядної форми** оплати праці мірою праці є вироблена робітником продукція (виконаний обсяг робіт), тому його заробіток прямо залежить від кількості і якості виробленої продукції й нараховується за кожну одиницю продукції, виходячи з встановленої відрядної розцінки.

На основі як погодинної, так і відрядної форм заробітної плати побудовані різні способи зв'язку трудового внеску робітника з його заробітком, які називаються системами оплати праці.

Системи оплати праці є, з одного боку з'єднувальною ланкою між нормуванням праці й тарифною системою, а з іншого – засобом для досягнення певних якісних показників. Ці елементи організації оплати праці є способом

установлення залежності величини заробітної плати від кількості, якості праці та її результатів.

Основою організації оплати праці є **тарифна система оплати праці**, яка включає тарифні сітки, тарифні ставки, схеми посадових окладів і тарифно-кваліфікаційні характеристики (довідники).

Тарифна система оплати праці використовується для розподілу робіт залежно від їх складності, а працівників – залежно від їх кваліфікації та за розрядами тарифної сітки. Вона є основою формування та диференціації розмірів заробітної плати.

Тарифна система оплати праці являє собою сукупність нормативних актів і встановлених ними правових норм. Вона містить у собі тарифні ставки (посадові оклади), тарифні сітки, схеми посадових окладів і тарифно-кваліфікаційні характеристики робіт, професій і посад.

Основою тарифної системи є тарифікація праці, яка передбачає тарифікацію робіт та індивідуальну тарифікацію робітників. Під тарифікацією робіт розуміють визначення ступеню складності її виконання та віднесення її до того чи іншого розряду тарифної сітки. Індивідуальна тарифікація робітників полягає у присвоєнні робітнику того чи іншого розряду відповідно до вимог тарифно-кваліфікаційного довідника.

Головним інструментом диференціації праці в залежності від складності (кваліфікації) є тарифна сітка з оплати праці.

Тарифні сітки – це сукупність коефіцієнтів, які показують співвідношення в оплаті праці робітників різних розрядів. Тарифний розряд відображає рівень кваліфікації робітника. Тарифні коефіцієнти показують, у скільки разів оплата праці кожного розряду кваліфікованих робітників вища від оплати праці робітника I розряду. У сучасних умовах на більшості підприємств застосовують шести – та восьми – розрядні тарифні сітки.

Формування тарифної сітки провадиться на основі тарифної ставки робітника першого розряду та міжкваліфікаційних (міжпосадових) співвідношень розмірів тарифних ставок (посадових окладів), що встановлюються у розмірах, не нижчих ніж визначені генеральною, галузевою (регіональною) угодою.

Тарифна ставка – це норма оплати праці робітника відповідної спеціальності і кваліфікації за одиницю часу. Як правило, встановлюється денна або годинна тарифна ставка у твердій сумі. Встановлення денної тарифної ставки є менш зручним, оскільки як основна норма робочого часу використовується тижнева норма робочого часу тривалістю 40 годин на тиждень. Лише для деяких категорій робітників замість тарифних ставок встановлюються місячні оклади. Тарифні ставки на госпрозрахункових підприємствах встановлюються колективними договорами. Якщо колективний договір на підприємстві не укладено, власник зобов'язаний погодити тарифні ставки з профспілковим органом, що представляє інтереси більшості працівників, а в разі його відсутності – з іншим уповноваженим на представництво органом (частина перша ст. 15 Закону "Про оплату праці"). В установах, що фінансуються або одержують дотацію з бюджетів, тарифні

ставки робітників встановлюються, як правило, відповідними центральними органами виконавчої влади. Твердження про те, що законодавчо встановлені тарифні ставки можуть підвищуватися в бюджетних установах при укладенні колективних договорів, як це впливає зі ст. 15 Закону "Про оплату праці", у тій частині, у якій це не суперечить ст. 98 КЗпП і ст. 13 Закону "Про оплату праці" (тобто в межах бюджетних коштів і позабюджетних доходів), у принципі, відповідає Закону, але реально є проблематичним.

Посадовий оклад – це норма оплати праці керівників, спеціалістів і службовців за місяць. Він встановлюється в тому ж порядку, що й тарифні ставки робітників.

Схема посадових окладів містить перелік професій керівників, спеціалістів і службовців та відповідні їм мінімальні посадові оклади за групами посад керівників, професіоналів, фахівців і технічних службовців.

Для тарифікації робіт (установлення розряду роботи), присвоєння кваліфікаційних розрядів робітникам використовуються **єдині тарифно-кваліфікаційні довідники робіт і професій робітників (ЄТКД)**. Це збірники нормативних документів, які вміщують кваліфікаційні характеристики робіт і професій. Кваліфікаційна характеристика роботи й професії робітника складається з трьох розділів: "Характеристика робіт "Повинен знати" і "Приклади робіт". Діючий ЄТКД вміщує 72 випуски за різними виробництвами й видами робіт, за його допомогою можливо проводити тарифікацію понад 5 тисяч робіт і професій робітників.

Для оплати праці керівників, спеціалістів і службовців використовуються схеми посадових окладів, розміри яких встановлюються залежно від посад, що займають керівники, спеціалісти й службовці, їхньої кваліфікації, умов праці, масштабів і складності виробництва, обсягів і важливості робіт. Галузеві кваліфікаційні характеристики цієї категорії працівників уміщуються у **нормативний документ "Кваліфікаційний довідник посад керівників, спеціалістів і службовців"**. В них зазначаються посадові обов'язки, вимоги до знань і стажу роботи за спеціальністю, рівня й профілю професійної підготовки.

Системи почасової форми:

– **проста почасова** ($Z_{п.п.оч}$) – розмір оплати праці залежить від тарифної ставки, яка встановлюється за домовленістю сторін або в колективному договорі, та фактичної кількості відпрацьованих ними годин за розрахунковий період;

– **почасово-преміальна** ($Z_{п.оч-прем}$) – до заробітку нарахованого за простою почасовою системою, виплачується премія за високоякісну працю;

- **за місячними посадовими окладами** застосовується щодо працівників, робота яких має стабільний характер і щодо керівників та спеціалістів. Така оплата праці теж може бути простою (весь заробіток складається із встановленого окладу), і преміальною (заробіток складається із встановленого окладу та премії за досягнення певних показників, що заохочуються).

Системи відрядної форми;

– **пряма відрядна** ($Z_{П.ВІДР}$) – розмір оплати залежить від кількості виготовленої продукції (виробітку), часу, затраченого на її виготовлення, розцінок, норм виробітку часу;

– **відрядно-преміальна** ($Z_{В.ПРЕМ}$) – відрядна система оплати праці, яка передбачає преміювання працівників з урахуванням результатів роботи підприємства і в розмірах, обумовлених у Положенні про преміювання;

– **відрядно-прогресивна** ($Z_{В.ПРОГР}$) – передбачає збільшення відрядної розцінки зі збільшенням виробництва, продукції, виконання робіт чи надання послуг протягом встановленого робочого дня, зміни;

– **непряма відрядна** ($Z_{Н.В}$) – застосовується для оплати праці допоміжних робітників (підсобників), заробітна плата підсобників залежить від результатів роботи основних робітників, яких вони обслуговують;

– **індивідуально-відрядна** – працівник самостійно, без участі чи допомоги інших працівників виконує ту чи іншу роботу, виробляє продукцію або надає послуги, за якими визначено відрядні розцінки, норми часу та виробітку, заробіток такого працівника залежить від його індивідуальної праці;

– **колективно-відрядна** ($Z_{БР}$) – це коли ту чи іншу роботу, виробництво продукції або надання послуг, за якими визначено відрядні розцінки, норми часу та виробітку, здійснює колектив (бригада), заробіток окремо кожного працівника, члена такого колективу (бригади) залежить від результатів роботи всього колективу (бригади) та його особистого внеску в результат роботи;

– **акордна** – заробітна плата нараховується за певну виконану роботу, робота повинна бути виконана в обумовлені терміни, при цьому час, витрачений на виконання дорученої роботи, особливої ролі для нарахування зарплати;

– **акордно-преміальна** – це сума заробітку за комплекс робіт і премії за своєчасне (дострокове) і якісне виконання роботи.

Істотною відмінністю форм оплати праці є те, що погодинна форма пов'язана з часом роботи та визначає заробітну плату в залежності від кваліфікації (відбитої в розмірі місячного окладу, тарифної ставки) і кількості відпрацьованого часу, а відрядна форма оплати праці залежить від кількості зроблених працівником одиниць продукції (робіт, послуг), встановленої якості з урахуванням складності й умов праці, а також відрядних розцінок за одиницю продукції (робіт, послуг).

Під час вибору форм оплати праці бажано вибрати систему, яка найкраще забезпечує підвищення ефективності використання трудових ресурсів і діяльності підприємства в цілому.

Підприємство самостійно встановлює форми, системи та розміри оплати праці, премії, а також інші види доходів працівників згідно колективного договору, генеральної угоди, галузевих (регіональних) угод.

Погодинна оплата застосовується зазвичай для таких видів робіт, де головну роль відіграє якість, або тоді, коли швидкість робіт, кількість продукції, зробленої за одиницю часу, не залежать від індивідуальних зусиль робітника, а так само тоді, коли неможливо розрахувати обсяг виконаних робіт.

Головна перевага для робітника при **погодинній формі оплати праці** полягає в тому, що він має гарантований щомісячний заробіток, який не залежить від можливого зниження рівня виробництва в даний період часу.

Головний недолік – робітник не має можливості підвищити свій заробіток шляхом підвищення особистої частки участі у виробничому процесі, а кваліфікаційна майстерність не стимулює зростання продуктивності праці.

З погляду підприємства, головний недолік – воно не стимулює підвищення індивідуальних зусиль робітника, проте в підприємства є в цьому випадку можливість одержати користь за рахунок підвищення виробітку у визначений період часу.

Відрядна форма оплати праці посилює особисту зацікавленість робітників у нарощуванні обсягів діяльності. З погляду робітника, є очевидна **перевага** – дає можливість підвищення заробітку.

Недолік – жорсткі темпи роботи і, як наслідок цього, посилюється ризик випадків травмувань і професійних захворювань.

Для підприємства істотною перевагою відрядної оплати праці є можливість стимулювати робітника, домагатися більшого виробітку (продуктивності). Проте є і **недоліки** – ризик зниження якості виробленої продукції, якості обслуговування.

Під час вибору форм оплати праці необхідно визначити основний принцип – правильне співвідношення темпів росту середньої заробітної плати (сума заробітної плати, що припадає на одного робітника) та продуктивності праці.

4. ФОРМУВАННЯ ФОНДУ ОПЛАТИ ПРАЦІ

Для формування річного фонду заробітної праці треба мати уяву, що є тарифний фонд, годинний фонд, денний фонд і місячний фонд.

Тарифний фонд – це заробітна плата робітників, що нарахована за відрядними розцінками за виконану роботу та за тарифними ставками чи місячними окладами за відпрацьований час.

Годинний фонд включає тарифний фонд та інші види заробітної плати, нараховані робітникам за час, фактично відпрацьований на виробництві: премії за чинними на підприємстві положеннями, доплати за роботу в нічний час, святкові та неробочі дні, незвільненим бригадирам за керівництво бригадою, оплата браку, що виник не з вини робітника.

До складу **денного фонду** входить весь годинний фонд заробітної плати та всі види доплат за невикористаний робочий час: доплата підліткам за скорочений робочий день, оплата спеціальних перерв, передбачених законодавством, оплата внутрішньозмінних простоїв не з вини робітника, оплата роботи в понаднормовий час.

Місячний фонд складається з денного та всіх інших видів заробітної плати: оплати основних та додаткових відпусток, оплата часу виконання державних та громадських обов'язків, заробітна плата за час навчання та

відрядження, оплата цілоденних простоїв не з вини робітника, виплата винагороди за вислугу років, виплата вихідної допомоги.

Таким чином, до складу фонду заробітної плати входять основна заробітна плата (оплата виконаної роботи) та додаткова, тобто різні доплати і надбавки, передбачені трудовим законодавством.

Для розрахунку фонду заробітної плати робітників потрібні такі вихідні дані: кількість робітників по цехах, дільницях, робочих місцях; розподіл робітників за тарифними розрядами; плановий бюджет робочого часу, тарифні ставки.

Розрахунок планового фонду заробітної плати починають з визначення тарифного фонду. **Тарифний фонд робітників-погодинників** (Z_{mn}) складає:

$$C_{\partial i} = \sum_{i=1}^n \tilde{N}_{\partial \partial i} \cdot T_{\partial \partial i} \cdot \times_{\partial i} \quad (10.1)$$

де $\tilde{N}_{\partial \partial i}$ – годинна тарифна ставка робітника відповідного розряду, грн.; $T_{\partial \partial i}$ – ефективний фонд робочого часу одного робітника, годин; $\times_{\partial i}$ – планова чисельність робітників відповідного розряду, осіб; n – кількість тарифних розрядів.

Тарифний фонд заробітної плати робітників-відрядників ($Z_{m\partial}$) складає:

$$C_{\partial \partial} = Q_{\partial \partial} \cdot D_{\partial}, \quad (10.2)$$

де D_{∂} – відрядна розцінка на одиницю продукції, грн.

Якщо відома трудомісткість виробничої програми (в нормо-годинах), то тарифний фонд можна визначити:

$$C_{\partial} = \partial_{\partial i} \cdot \tilde{N}_{\partial \partial}. \quad (10.3)$$

Всі інші елементи фонду заробітної плати визначають зазвичай у відсотках до тарифного фонду. Розрахунки ведуть для кожного елемента окремо. В деяких випадках різні види доплат можна визначити і прямим рахунком.

Величину доплат за роботу в нічний час можна визначити за формулою:

$$C_{\partial i} = \tilde{N}_{\partial \partial} \cdot \partial_{\partial} \cdot \ddot{A}_{\partial}, \quad (10.4)$$

де $C_{\partial i}$ – величина доплат за роботу в нічний час, грн.; ∂_{∂} – фонд нічного часу, годин; \ddot{A}_{∂} – коефіцієнт доплат до тарифної ставки за кожну годину нічної роботи згідно із законодавством.

Доплата за роботу у святкові та неробочі дні планується тільки для робітників безперервного виробництва (наприклад, буріння,

нафтогазовидобуток, трубопровідний транспорт). Таку доплату можна визначити за формулою:

$$C_{\tilde{a}\tilde{n}} = \tilde{N}_{\tilde{a}\tilde{o}} \cdot \hat{E}_{\tilde{a}\tilde{i}} \cdot \hat{O}_{\tilde{n}\tilde{i}} \quad (10.5)$$

де $C_{\tilde{a}\tilde{n}}$ – величина доплат за роботу у святкові та неробочі дні, грн.; $\hat{E}_{\tilde{a}\tilde{i}}$ – плановий коефіцієнт виконання норм (для робітників-відрядників); $\hat{O}_{\tilde{n}\tilde{i}}$ – плановий фонд робочого часу у святкові дні, годин.

Доплати незвільненим бригадирам за керівництво бригадою (Здб) визначаються:

$$C_{\tilde{a}\tilde{a}} = \sum_{i=1}^n \hat{A}_i \cdot \tilde{N}_{\tilde{a}\tilde{o}i} \cdot T_{\tilde{o}\tilde{a}i} \cdot \hat{A}_a, \quad (10.6)$$

де \hat{A}_i – кількість незвільнених бригадирів відповідного розряду, осіб; $\tilde{N}_{\tilde{a}\tilde{o}i}$ – годинна тарифна ставка відповідного розряду, грн.; $T_{\tilde{o}}$ – коефіцієнт доплат до тарифної ставки за керівництво бригадою.

Оплата чергових відпусток (основних і додаткових) визначається за формулою:

$$C_a = \sum_{i=1}^n \frac{C_{oi} \cdot \times_{\tilde{v}\tilde{e}i} \cdot \times_{\tilde{v}\tilde{e}i}}{\hat{O}_{\tilde{o}\tilde{a}i}} \quad (10.7)$$

де C_{oi} – фонд основної заробітної плати даної групи робітників, грн.; T_{vi} – тривалість відпустки даної групи робітників, днів.

Інші види доплат (доплата підліткам за скорочений робочий день, оплата спеціальних перерв згідно з законодавством, виконання державних і громадських обов'язків тощо) визначаються на основі аналізу фактичних даних за попередній період та встановлених відсотків цих доплат у плановому періоді від основної заробітної плати.

Плановий фонд інших категорій працюючих (Z_{in}) розраховують на основі штатних розкладів за формулою:

$$C_{\tilde{a}\tilde{i}} = \sum_{i=1}^n \times_{i^3} \cdot C_{\tilde{a}\tilde{i}^3} \cdot \hat{O}_3 \cdot \hat{A}_3, \quad (10.8)$$

де C_{ni} – кількість штатних одиниць для певної посади; Z_{mi} – місячний посадовий оклад для даної групи, грн.; T_i – планова кількість місяців у періоді; D_i – різні доплати, передбачені чинним законодавством (доплати за заміщення, виплата вислуги років і т.п.).

Після розрахунку заробітної плати по всіх категоріях працівників визначають середню заробітну плату на одну особу. Розрахунки проводять в такому порядку.

Середньомісячну заробітну плату визначають діленням річного фонду заробітної плати на кількість людино-місяців роботи; **середньоденну** –

діленням річного фонду на кількість людино-днів роботи, а **середньогодинну** – діленням річного фонду на кількість людино-годин роботи.

При формуванні річного фонду заробітної плати працівників потрібно також визначити **суму податкових відрахувань з фонду заробітної плати**. До них відносять: збір на обов'язкове державне пенсійне страхування, внесок на загальнообов'язкове державне страхування у зв'язку з тимчасовою втратою працездатності, внески на загальнообов'язкове державне страхування на випадок безробіття.

ПЕРЕЛІК ЛІТЕРАТУРИ

1. Буряк П.Ю. Економіка праці й соціально-трудова відносина: Навчальний посібник для студ. вищих навч. закладів. / П.Ю. Буряк, Б.А. Карпінський, М.І. Григорєва. – К.: ЦНЛ, 2014. – 440 с.
1. Дзюба С.Г. Нормування праці: Навч. посіб. – Д., 2014. – 133 с.
2. Єсіпова Н.І. Економіка праці та соціально-трудова відносина: Навч. посіб. для студ. вищ. навч. закл. – К.: Кондор, 2014. – 432 с.
2. Жуков В., Скуратівський В. Соціальне партнерство: Навч. посіб. – К.: Вид-во УАДУ, 2011. – 200 с.
3. Завіновська Г.Т. Економіка праці: Навч. посібник. – К.: КНЕУ, 2013. – 300 с.
4. Калина А.В. Економіка праці: Навч. посіб. для студ. вищ. навч. закл. – К.: МАУП, 2014. – 272 с.
3. Карпіщенко О.І. Економіка праці та соціально-трудова відносина: Навч. посіб. для студ. вищ. навч. закл. – Суми: ВТД «Університетська книга», 2016. – 264 с.
5. Краснов Ю. Стратегічні і оперативні заходи щодо державного регулювання зайнятості населення // Україна: аспекти праці. – 1999. – № 2. – С. 24-30.
6. Лібанова Е.М. Ринок праці: Навч. посібник. – К.: ЦНЛ, 2013. – 224 с.
7. Масхма М.Б. Економіка праці: Посіб. для розв'язування задач. – К., 2012. – 63 с.
8. Мірошніченко О.В. Розвиток соціально-трудова партнерства в Україні: методологія, методика, аналіз, напрямки вдосконалення. – К.: РВПС України, УІСД: ТОВ «ПРИНТ-ЕКСПРЕС», 2013. – 187 с.
9. Осовий Г.В. Соціальне управління і профспілковий рух // Вісник Академії праці і соціальних відносин Федерації профспілок України. – 2012. – № 1. – С. 7-18.
10. Садеков А.А., Корнілова О.В. Ефективність матеріального стимулювання праці в торгівлі: Монографія. – Д.: Дон дует, 2003. – 234 с.
11. Фаріон І.Д., Жук Л.І. Економіка праці та соціально-трудова відносина: організація, облік, аналіз, контроль: навч. посібник / За ред. І.Д. Фаріона. – Т.: Економічна думка, 20103. – 616 с.
12. Чернов В.І. Нормування праці: навч.-метод. посіб. для самот. вивч. дисц. – К.: КНЕУ, 2010. – 148 с.
13. Гріненко А. М. Соціальна політика / Гріненко А. М. – К. : КНЕУ, 2013. – 310 с.
14. Грішнова О. А. Людський розвиток / Грішнова О. А. – К. : КНЕУ, 2016. – 308 с.
15. Джигирей В. С. Екологія та охорона навколишнього природного середовища : навч. посібн. / Джигирей В. С. – К. : Знання, КОО, 2000. – 254 с.
16. Соціальна безпека: теорія та українська практика / за ред. І. Ф. Гнибіденка. – К. : КНЕУ, 2016. – 292 с.37

Навчально-методичне видання

**ГУСЄВА ОЛЬГА ЮРІЇВНА
ВОСКОВОЄВА ОЛЕНА ВОЛОДИМИРІВНА
ЛЕГОМІНОВА СВІТЛАНА ВОЛОДИМИРІВНА
РОМАЩЕНКО ОЛЬГА СЕРГІЇВНА
ХЛЕВИЦЬКА ТЕТЯНА БОРИСІВНА**

Посібник
«СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВІ ВІДНОСИНИ ТА ЕКОНОМІКА ПРАЦІ»

Видавництво ДУТ
03110, Київ, вул. Солом'янська, 7
Надруковано в Редакційно-видавничому центрі
Державного університету телекомунікацій
Київ, вул. Солом'янська, 7; тел. +38 (044) 249-25-75
Свідоцтво про внесення суб'єкта видавничої справи до Державного реєстру
Серія ДК № 1812 від 26.05.2004 р.
Формат 60x84/16. Ум.друк.арк. 7.
© ДУТ підписано до друку 28.09. 2019. Наклад 50 прим. Зам. № ____ .