

Міністерство освіти і науки України
Тернопільський державний економічний університет

ЕКОНОМІКА ПРАЦІ ТА СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВІ ВІДНОСИНИ

Навчально-методичний посібник

Рекомендовано Вченою радою
Тернопільського державного економічного університету

За загальною редакцією професора Є. П. Качана

ТДЕУ
Тернопіль – 2006

ББК

Колектив авторів:

**В. Я. Брич, О. П. Дяків, С. А. Надвиничний,
В. М. Островерхов, Н. М. Слівінська, С. А. Прохоровська**

Рецензенти:

М. Д. Романюк, д. е. н., професор, завідувач кафедри теоретичної і прикладної економіки, декан економічного факультету Прикарпатського національного університету ім. В. Стефаника.

Б. М. Андрушків, д. е. н., професор, завідувач кафедри економіки підприємств Тернопільського інституту соціальних та інформаційних технологій, заслужений діяч науки і техніки України

Економіка праці та соціально-трудова відносина: Навч.-метод. посібник / За заг. ред. проф. Качана Є. П. – Тернопіль: ТДЕУ, 2006. – 373 с.

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

Посібник розрахований на студентів усіх економічних спеціальностей денної та заочно-дистанційної форм навчання вищих навчальних закладів, викладачів, аспірантів та фахівців, які займаються питаннями економіки, організації та нормування праці, управління персоналом.

ББК

ISBN

З М І С Т

Передмова	3
<i>Змістовий модуль I.</i>	
Праця та трудовий потенціал в системі соціально-трудо­вих відносин.	11
Тема 1. Об’єкт, предмет і завдання дисципліни “Економіка праці та соціально-трудо­ві відносини”.	11
1.1. Еволюція поглядів на категорію “праця”.	11
1.2. Праця й соціально-трудо­ві відносини як предмет наукового економічного дослідження.	14
1.3. Завдання, об’єкт, предмет вивчення дисципліни “Економіка праці та соціально-трудо­ві відносини”.	16
<i>Запитання для самоконтролю.</i>	17
<i>Література.</i>	18
<i>Терміни та поняття.</i>	18
Тема 2. Праця як сфера життєдіяльності та провідний чинник виробництва.	19
2.1. Соціально-економічна сутність праці та її функції.	19
2.2. Зміст і характер праці.	21
2.3. Види праці.	27
<i>Запитання для самоконтролю.</i>	32
<i>Література.</i>	33
<i>Терміни та поняття.</i>	33
Тема 3. Трудові ресурси і трудовий потенціал суспільства.	34
3.1. Населення як демоекономічна категорія.	34
3.2. Соціально-економічна характеристика трудових ресурсів.	38
3.3. Економічно активне та економічно неактивне населення.	41
3.4. Характеристики відтворення населення та ресурсів для праці.	43
3.5. Поняття про трудовий потенціал. Показники, що характеризують компоненти трудового потенціалу людини.	46
3.6. Людський капітал як соціально-економічна категорія.	51
<i>Запитання для самоконтролю.</i>	55
<i>Література.</i>	55
<i>Терміни та поняття.</i>	56
Тема 4. Соціально-трудо­ві відносини як система.	57
4.1. Соціальна сутність соціально-трудо­вих відносин як системи у сучасних умовах господарювання.	57
4.2. Чинники формування соціально-трудо­вих відносин.	61

4.3. Сторони, суб'єкти і рівні соціально-трудових відносин.	66
4.4. Предмети і типи соціально-трудових відносин.	70
4.5. Методи регулювання соціально-трудових відносин.	76
<i>Запитання для самоконтролю.</i>	78
<i>Література.</i>	79
<i>Терміни та поняття.</i>	79
Тема 5. Механізм функціонування системи соціально-трудових відносин.	80
5.1. Роль державних органів влади у регулюванні соціально-трудових відносин.	80
5.2 Наймані працівники в системі соціально-трудових відносин.	84
5.3. Діяльність профспілкових організацій в Україні.	87
5.4. Правові та практичні аспекти діяльності організацій роботодавців в Україні.	94
<i>Запитання для самоконтролю.</i>	96
<i>Література.</i>	97
<i>Терміни та поняття.</i>	98
Тема 6. Соціальне партнерство.	99
6.1. Поняття та сутність соціального партнерства.	99
6.2. Засади соціального партнерства, вироблені МОП, їх сутність.	103
6.3. Нормативно-правові та організаційні проблеми становлення системи соціального партнерства в Україні.	106
<i>Запитання для самоконтролю.</i>	108
<i>Література.</i>	109
<i>Терміни та поняття.</i>	109
Змістовий модуль II.	
Організація, ефективність та оплата праці: їх планування, регулювання у трудовій сфері.	110
Тема 7. Організація праці: регулювання робочого часу і міри праці.	110
7.1. Суть, зміст і завдання організації праці.	110
7.2. Поділ та кооперація праці на підприємстві.	113
7.3. Сутність нормування праці та його значення.	115
7.4. Виробнича операція як об'єкт нормування праці.	119
7.5. Структура робочого дня виконавця.	122
7.6. Методи вивчення затрат робочого часу.	124
7.7. Поняття про нормативи праці, вимоги до них.	128
7.8. Види норм праці, їх розрахунок.	130
7.9. Методи нормування праці.	134
<i>Запитання для самоконтролю.</i>	137
<i>Література.</i>	138
<i>Терміни та поняття.</i>	138

Тема 8. Продуктивність та ефективність праці.	139
8.1. Сутність продуктивності та ефективності праці.	139
8.2. Показники виміру продуктивності праці, вимоги до них.	143
8.3. Методи вимірювання продуктивності праці.	147
8.4. Поняття чинників та умов підвищення продуктивності праці.	151
8.5. Суть і значення резервів зростання продуктивності праці.	154
8.6. Методика виявлення та обчислення резервів зростання продуктивності праці.	156
8.7. Програми управління продуктивністю праці.	157
<i>Запитання для самоконтролю.</i>	159
<i>Література.</i>	160
<i>Терміни та поняття.</i>	160
Тема 9. Політика доходів і регулювання заробітної плати.	161
9.1. Сутність вартості робочої сили.	161
9.2. Доходи населення та джерела їх формування.	164
9.3. Сутність заробітної плати як соціально-економічної категорії.	182
9.4. Функції заробітної плати.	185
9.5. Принципи та елементи організації заробітної плати.	188
9.6. Державне регулювання оплати праці.	193
9.7. Договірне регулювання оплати праці.	196
<i>Запитання для самоконтролю.</i>	204
<i>Література.</i>	205
<i>Терміни та поняття.</i>	205
Тема 10. Тарифна система оплати праці.	206
10.1. Призначення і склад тарифної системи.	206
10.2. Тарифно-кваліфікаційні довідники, їх призначення, структура, зміст.	207
10.3. Тарифні ставки, їх економічне значення, види.	209
10.4. Тарифні сітки, їх призначення, різновиди.	212
10.5. Оплата праці керівників, спеціалістів та службовців.	214
10.6. Шляхи удосконалення тарифної системи оплати праці.	219
<i>Запитання для самоконтролю.</i>	222
<i>Література.</i>	222
<i>Терміни та поняття.</i>	223
Тема 11. Форми і системи заробітної плати.	224
11.1. Загальні поняття форм і систем заробітної плати.	224
11.2. Сутність кожної з систем відрядної форми оплати праці.	226
11.3. Системи почасової форми оплати праці.	231
11.4. Оплата праці в бригадах.	235
11.5. Організація преміювання працівників.	240
11.6. Гнучка, безтарифна та контрактна системи оплати праці.	246
<i>Запитання для самоконтролю.</i>	250

<i>Література.</i>	251
<i>Терміни та поняття.</i>	251
Тема 12. Планування, аналіз, звітність і аудит у сфері праці.	252
12.1. Завдання, зміст і показники плану з праці, порядок його розробки.	252
12.2. Система трудових показників, їх взаємозв'язок.	253
12.3. Планування та аналіз продуктивності праці.	254
12.4. Планування та аналіз чисельності й складу персоналу підприємства.	257
12.5. Планування та аналіз заробітної плати.	262
12.6. Звітність і аудит у сфері праці, їх сутність і значення.	267
<i>Запитання для самоконтролю.</i>	270
<i>Література.</i>	271
<i>Терміни та поняття.</i>	271
Змістовий модуль III.	
Тенденції формування й розвитку ринку праці та діяльність Міжнародної організації праці.	272
Тема 13. Ринок праці та його регулювання.	272
13.1. Поняття ринку праці в економічній системі, його сутність.	272
13.2. Елементи ринку праці: товар, попит, пропозиція, ціна.	274
13.3. Індивідуальна робоча сила.	275
13.4. Сукупний та індивідуальний попит на робочу силу.	276
13.5. Кон'юнктура ринку, її типи.	278
13.6. Зовнішній і внутрішній ринок праці.	280
13.7. Сегментація ринку праці, її оцінки.	281
13.8. Функції ринку праці.	282
13.9. Гнучкість ринку праці.	284
13.10. Роль державної служби зайнятості у регулюванні ринку праці.	284
13.11. Основні конвенції МОП з питань регулювання ринку праці, їх характеристика.	286
<i>Запитання для самоконтролю.</i>	287
<i>Література.</i>	288
<i>Терміни та поняття.</i>	288
Тема 14. Соціально-трудова відносина зайнятості.	289
14.1. Зайнятість як соціально-економічна категорія і передумова формування соціально-трудова відносин.	289
14.2. Економічна та соціальна сутність зайнятості.	291
14.3. Види і форми зайнятості.	292
14.4. Державне регулювання зайнятості.	296
14.5. Безробіття як економічна категорія.	298
14.6. Чинники формування безробіття.	299
14.7. Види безробіття.	301
14.8. Призначення державних, територіальних і базових програм	304

зайнятості населення.	
14.9. Заходи щодо реалізації державної політики зайнятості.	306
<i>Запитання для самоконтролю.</i>	307
<i>Література.</i>	307
<i>Терміни та поняття.</i>	308
Тема 15. Моніторинг соціально-трудової сфери.	309
15.1. Сутність і завдання моніторингу соціально-трудової сфери.	309
15.2. Нормативно-правова та інформаційна база проведення моніторингу соціально-трудової сфери.	312
15.3. Підготовка до проведення моніторингу соціально-трудової сфери.	320
15.4. Основні напрями моніторингу соціально-трудової сфери.	322
<i>Запитання для самоконтролю.</i>	332
<i>Література.</i>	333
<i>Терміни та поняття.</i>	333
Тема 16. Міжнародна організація праці.	334
16.1. Історія становлення та розвитку Міжнародної організації праці.	334
16.2. Організаційна структура Міжнародної організації праці.	340
16.3. Цілі і основні напрями діяльності Міжнародної організації праці.	346
16.4. Основні Конвенції МОП.	349
<i>Запитання для самоконтролю.</i>	359
<i>Література.</i>	359
<i>Терміни та поняття.</i>	359
Тема 17. Зарубіжний досвід соціально-трудових відносин.	360
17.1. Поняття і основні риси глобалізації.	360
17.2. Сучасні світові тенденції розвитку соціально-трудових відносин.	363
17.3. Зарубіжний досвід регулювання соціально-трудових відносин у сфері зайнятості.	365
17.4. Проблеми формування і розвитку соціально-трудових відносин в Україні.	369
<i>Запитання для самоконтролю.</i>	371
<i>Література.</i>	372
<i>Терміни та поняття.</i>	372
Додатки	373
Тестові завдання для самоконтролю.	375

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.

Курс “Економіка праці та соціально-трудові відносини” вивчають студенти всіх економічних спеціальностей вищих навчальних закладів, що свідчить про важливість та значимість цієї дисципліни.

Мета дисципліни: формування комплексу теоретичних знань і умінь студентів щодо системного оцінювання діяльності організацій, виявлення внутрішніх резервів раціонального використання матеріальних трудових і фінансових ресурсів, забезпечення цілеспрямованого використання персоналу підприємства.

Завданнями дисципліни є теоретична підготовка студентів з таких питань:

- вивчення економічних законів, що регулюють розподільчі відносини в ринковій економіці;
- оволодіння методами вивчення витрат робочого часу, нормування праці;
- з’ясування механізму зростання продуктивності й ефективності праці;
- дослідження механізму соціального партнерства;

- надання студентам ґрунтовних знань з питань оплати праці та регулювання заробітної плати;
- вивчення механізмів регулювання ринку праці;
- дослідження процесів відтворення робочої сили.

Відповідно до мети та завдань дисципліни, а також згідно з нормативною програмою вивчення дисципліни побудовано зміст навчально-методичного посібника “Економіка праці та соціально-трудова відносини”. Тематичний план дисципліни поділено на три змістові модулі:

I. Праця та трудовий потенціал у системі соціально-трудова відносин.

II. Організація, ефективність та оплата праці: їх планування, регулювання у трудовій сфері.

III. Тенденції формування й розвитку ринку праці та діяльність Міжнародної організації праці.

Мета навчально-методичного посібника “Економіка праці та соціально-трудова відносини” – сприяти формуванню у студентів наукового світогляду і глибоких знань з економіки праці та соціально-трудова відносин, набуттю вмінь і навичок для здійснення конкретної економічної діяльності.

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

Посібник розраховано на студентів усіх економічних спеціальностей денної та заочно-дистанційної форм навчання вищих навчальних закладів, викладачів, аспірантів та фахівців, які займаються питаннями економіки, організації та нормування праці, управління персоналом.

Дисципліна “Економіка праці та соціально-трудова відносини” тісно пов’язана з такими дисциплінами: “Економіка підприємства”, “Організація праці”, “Охорона праці”, “Управління трудовими ресурсами”, “Ринок праці”, “Соціологія праці”, “Економічна теорія”, “Мотивація персоналу”, “Менеджмент персоналу”.

Авторами розділів навчально-методичного посібника є: доктор економічних наук, професор В. Я. Брич (тема 16); кандидат економічних наук, доцент О. П. Дяків (теми 10, 13, 14, 17); старший викладач С. А. Прохоровська (теми 1, 2, 3, 4, 5); кандидат економічних наук, доцент Н. М. Слівінська (теми 6, 7, 8, 11, 12) кандидат економічних наук, доцент В. М. Островерхов (теми 11, 15); кандидат економічних наук, доцент С. А. Надвиничний (тема 9).

Автори висловлюють подяку кандидату філологічних наук, старшому викладачові, кафебри документознавства та інформаційної діяльності ТДЕУ Олені Ігорівні Костецькій за літературне редагування навчально-методичного посібника.

Автори з вдячністю приймуть критичні зауваження, побажання та пропозиції, які будуть враховані в подальшій роботі над структурою та змістом навчально-методичного посібника.

ТЕМА 1. ОБ'ЄКТ, ПРЕДМЕТ І ЗАВДАННЯ ДИСЦИПЛІНИ “ЕКОНОМІКА ПРАЦІ ТА СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВІ ВІДНОСИНИ”

- 1.1. Еволюція поглядів на категорію “праця”.
- 1.2. Праця й соціально-трудова відносина як предмет наукового економічного дослідження.
- 1.3. Завдання, об'єкт, предмет вивчення дисципліни “Економіка праці та соціально-трудова відносина”.

1.1. Еволюція поглядів на категорію “праця”

З моменту виникнення людини та об'єднання у спільноту з метою виживання праця стала не лише основою її життєдіяльності, але й основною сферою її формування та розвитку.

Сьогодні неможливо заперечити важливість праці у господарському поступі. Погляди на роль цього поняття змінювались ще здавна, впродовж тисячоліть, разом з еволюцією економічного світогляду.

Так, людський чинник був присутній майже в усіх трактатах і повчаннях Стародавнього Сходу, його належно описано у літературі Месопотамії, Індії, Китаю та інших країн. Лейтмотивом багатьох світоглядних концепцій різних народів на початку цивілізації виступала праця як основний засіб існування. Такі погляди висвітлювали мислителі античності, зокрема як Ксенофонт (430 – 355 рр. до н.е.), Платон (427 – 347 рр. до н.е.), Аристотель (384 – 322 рр. до н.е.).

Так, Ксенофонт, вважаючи рабство нормальним станом, вихваляв сільськогосподарські роботи, які тренують силу селян, роблять їх прекрасними воїнами, спрямовують їх на шлях взаємодопомоги, забезпечують їх усім необхідним. Аристотель розробив “науку рабства”, згідно з якою рабів сприймали як знаряддя, що вміє говорити. Відстоюючи

рабство, мислитель водночас виправдовував позаекономічні методи стимулювання праці. Крім того, як засіб стимуляції він радив використовувати контроль, традиції, звичаї, закони. До того ж Аристотель відстоював поділ праці, розуміючи його ефективність.

В епоху середньовіччя Фома Аквінський (1225 – 1279) оцінював працю з позиції християнської традиції, праця виступала необхідною умовою життя, зміцнення моралі і т.д.

Детально досліджував проблеми праці англійський вчений Г. Спенсер. Він докладно проаналізував різні види праці: складну працю, вільну працю, становлення і розвиток капіталу, діяльність робітничих союзів, організацію та оплату праці при капіталістичній кооперації, працю рабів, селян, робітників. За мізерну винагороду люди працювали по 12 – 15 годин на добу, а наукою, мистецтвом могли займатись лише аристократи, діти багатих людей і т.д. Невипадково в багатьох мовах слово “праця”, “робота”, “раб” мають однакові корені. А за дослідженням Аристотеля, “раб” – живе знаряддя, а знаряддя – “неживий раб”.

Досліджуючи роль праці, відомі мислителі, вчені, філософи, економісти дійшли висновку, що праця – це сутність людини, головна і необхідна умова існування людського суспільства. Вона не залежить від тих чи інших суспільних форм, є вічною природною необхідністю і без неї не був би можливим обмін речовин між людиною і природою, тобто не було б можливе саме людське життя. Впливаючи на навколишнє середовище та змінюючи його, люди змінюють власну людську природу: розвивають здібності до праці; збагачують свої знання та розширюють можливості їх використання; удосконалюють сам процес праці.

Праця виступає основою для виникнення таких людських властивостей як спілкування, свідомість, мова, формування духовних цінностей. Будучи цілеспрямованою діяльністю, в процесі якої людина впливає на природу з допомогою засобів праці, праця з самого початку виступає як спільна діяльність, яка передбачає певні форми соціальної

організації, завдяки яким досягається необхідна узгодженість індивідуальних і групових дій, скерованих на досягнення життєвих цілей.

Питання економіки праці, зокрема проблеми природи й організації заробітної плати, почали предметно досліджуватися представниками класичної буржуазної політекономії. Проблеми, які формують предмет економіки праці, проаналізовані у 1776р. у праці Адама Сміта “Багатство нації”. Дослідник обґрунтував зв’язок між економічним розвитком та процесом поділу праці, показав об’єктивну необхідність існування та розвитку товарних ринків, що є незаперечною умовою підвищення продуктивності праці, наймання працівників, проаналізував роль заробітної плати, величина якої визначається на ринковій основі внаслідок взаємодії сторін трудових відносин.

Проблеми економіки праці проаналізовані К. Марксом у “Капіталі” (1867р.). У праці Маркс дійшов висновку про те, що розвиток капіталістичної економіки обов’язково супроводжується посиленням експлуатації праці, що є вираженням класових суперечностей. За дослідженнями Маркса ніяка рівність сторін не може приховати факт існування експлуатації найманих працівників, зумовленої підпорядкованістю їх у процесі праці та відсутністю у них власності на засоби виробництва. Згідно з теорією марксизму вирішення всього комплексу проблем праці та економіки може бути досягнуте лише за умови глибинного перетворення основних характеристик трудового процесу, що передбачає знищення капіталістичного устрою [2].

Предметом наукового дослідження, праця постала відносно пізно, лише в ХХ ст. Однак, на сьогоднішній день, не має жодної наукової дисципліни, котра б не досліджувала працю так чи інакше. Різноманітні проблеми трудової діяльності людей стали об’єктом дослідження багатьох наукових економічних, соціальних, правових, психологічних дисциплін, зокрема “Економічної теорії”, “Теорії менеджменту”, “Психології та фізіології праці”, “Ринку праці”, “Соціології праці”, “Соціальної політики”, “Наукової організації праці”, “Управління персоналом”, “Економіки підприємств”,

“Трудового права”, “Охорони праці” та інших. Важливе місце серед них посідає “Економіка праці й соціально-трудові відносини”. Це функціональна наука, яка досліджує суспільні виробничі відносини, що виникають у процесі організації суспільної праці і відтворення робочої сили. Вона вивчає конкретні форми і методи свідомого використання суспільством економічних законів у сфері підвищення ефективності виробництва, його матеріального та морального стимулювання, відтворення робочої сили.

1. 2. Праця й соціально-трудові відносини як предмет наукового економічного дослідження

Праця – це складне і багатоаспектне явище, яке відіграє в житті суспільства і окремої людини особливо важливу роль, оскільки саме це поняття є невіддільним від людського життя. Змінюючи у процесі праці навколишнє природне середовище і пристосовуючи його до своїх потреб, люди не лише забезпечують своє існування, але і створюють умови для розвитку і прогресу суспільства. Праця виступає однією з найважливіших форм самовираження, самоактуалізації й самовдосконалення людини.

Працю слід розглядати як свідому цілеспрямовану діяльність; докладання людиною розумових та фізичних зусиль для одержання корисного результату у задоволенні своїх матеріальних та духовних потреб; як процес перетворення природних ресурсів в цінності та блага; як вияв людської особистості.

У процесі праці люди вступають у певні соціальні відносини, взаємодіючи один з одним. Соціальна взаємодія у сфері праці – це форма соціальних зв’язків, яка реалізується під час обміну діяльністю та взаємодії. Об’єктивною основою взаємодії людей є спільність або розбіжність їх інтересів, близькість або віддаленість цілей, поглядів. Посередниками

взаємодії людей у сфері праці, проміжними її ланками виступають знаряддя і предмети праці, матеріальні та духовні блага.

Соціальні відносини – це відносини між соціальними групами (спільностями) та окремими індивідами з приводу їх суспільного становища, способу й укладу життя, з приводу умов формування й розвитку особистості, соціальних спільностей. Вони проявляються у становищі окремих груп працівників у трудовому процесі, комунікаційних зв'язках між ними, тобто у взаємному обміні інформацією для впливу на поведінку та результати діяльності інших, а також для оцінки власного положення, що впливає на формування інтересів й поведінки цих груп.

Ці відносини нерозривно пов'язані з трудовими відносинами. Наприклад, у трудову організацію (діяльність) працівники включаються, адаптуються з об'єктивних потреб і таким чином вступають у трудові відносини незалежно від того, хто буде працювати поруч, хто керівник, який у нього стиль діяльності. Однак, згодом кожен працівник по-своєму проявляє себе у взаємовідносинах з іншими працівниками, керівництвом, у ставленні до праці, до порядку розподілу робіт та ін. Відповідно, на основі об'єктивних відносин починаються складатися соціально-психологічні відносини, які характеризуються певним емоційним настроєм, характером спілкування людей та взаємовідносинами у трудовому колективі, атмосферою у ньому.

Термін „соціально-трудова відносина” використовується порівняно недавно. Включення цього терміна в систему понять та категорій економіки праці обумовлено:

- по-перше, розвитком наукових й прикладних уявлень про роль людей у розвитку економіки;
- по-друге, тим фактором, що вирішення важливих завдань соціально-економічної реформи в Україні (зокрема, стабілізація соціально-економічної та політичної обстановки в країні, становлення і розвиток виробництва технологічного рівня, значне зниження інфляції й підвищення життєвого рівня населення) можливе, перш за все, на основі співробітництва всіх сил

суспільства у проведенні узгодженої політики у сфері соціально-трудових відносин та формуванні ефективної системи захисту інтересів усіх учасників соціально-трудових відносин;

- по-третє, становлення соціально-орієнтованої ринкової економіки в нашій країні, забезпечення її нормального функціонування можливе за умови її інтеграції в світове господарство, що передбачає оформленість соціально-трудових відносин в країні, вироблення механізму їх розвитку й ефективного регулювання та інтеграцію національної системи соціально-трудових відносин в систему соціально-трудових відносин, визнану світовим співтовариством.

1.3. Завдання, об'єкт, предмет вивчення дисципліни “Економіка праці та соціально-трудові відносини”

У зв'язку з докорінною перебудовою системи суспільних відносин найсуттєвіші перетворення відбуваються саме в соціально-трудовій сфері, основою якої є праця. Це висуває нові вимоги до професійної підготовки фахівців вищої кваліфікації, яким належить вирішувати надзвичайно важливі й складні проблеми підвищення ефективності праці та гармонізації соціально-трудових відносин на всіх рівнях.

Головною метою вивчення курсу є формування у студентів системи теоретичних і практичних знань про категорії, поняття, механізми забезпечення ефективної зайнятості населення та прогресивного розвитку соціально-трудових відносин в Україні на всіх рівнях.

Завдання курсу:

- вивчення економічних законів, що регулюють розподільчі відносини в ринковій економіці;
- оволодіння методами вивчення витрат робочого часу, нормування праці;
- з'ясування механізму зростання продуктивності й ефективності праці;

- дослідження механізму соціального партнерства;
- надання студентам ґрунтових знань з питань оплати праці й регулювання заробітної плати;
- вивчення механізму функціонування системи соціально-трудоких відносин;
- з'ясування механізму регулювання ринку праці та дослідження процесу відтворення робочої сили;
- з'ясування місця і ролі Міжнародної організації праці у врегулюванні соціально-трудоких відносин;
- навчити студентів використовувати здобуті знання в конкретних процесах управління соціально-трудокими відносинами, організації праці та забезпечення її високої ефективності на всіх рівнях;
- підвищити на цій основі адаптованість студентів до ринку праці, допомогти їм ефективно включитися в систему нових соціально-трудоких відносин.

Об'єкт вивчення дисципліни “Економіка праці і соціально-трудокі відносини” система соціально-економічних, організаційно-правових відносин між людьми з приводу відтворення й ефективного використання людських продуктивних сил в процесі праці.

Предмет вивчення дисципліни “Економіка праці і соціально-трудокі відносини” сукупність теоретичних і практичних проблем формування людського потенціалу, забезпечення ефективного використання його у сфері праці як на макро-, так і на мікроекономічному рівнях з метою забезпечення високої якості життя населення та високої ефективності економічної діяльності.

Запитання для самоконтролю

1. Коли праця стала предметом наукового дослідження?
2. Поясніть підходи філософів до дослідження трудових проблем.
3. Що вивчає дисципліна “Економіка праці та соціально-трудокі відносини”?

4. Об'єктом дослідження яких наук є різноманітні проблеми трудової діяльності людей?
5. Якими чинниками обумовлено включення терміна “соціально-трудова відносина” у систему понять та категорій економіки праці?
6. Що є об'єктом і предметом вивчення дисципліни “Економіка праці та соціально-трудова відносина”?
7. Обґрунтуйте мету та завдання дисципліни “Економіка праці та соціально-трудова відносина”.

Література

1. Богиня Д.П., Грішнова О. А. Основи економіки праці. – К.: “Знання-Прес”, 2000.- 313с.- вступ, с. 13-28.
2. Грішнова О.А. Економіка праці та соціально-трудова відносина: Підручник.- К.: Знання, 2004. - 535с.-Глава I, с. 16-46.
3. Єсінова Н.І. Економіка праці та соціально-трудова відносина: Навч. посібник. – К.: Кондор, 2004. – 432с.- Розділ I, с.3-9.
4. Колот А.М. Соціально-трудова відносина: теорія і практика регулювання: Монографія.– К.: КНЕУ, 2003.– 230 с.-Розділ I, с.7-15.

Терміни та поняття

- ✓ Праця
- ✓ Соціальні відносина
- ✓ Соціально-трудова відносина.

ТЕМА 2. ПРАЦЯ ЯК СФЕРА ЖИТТЄДІЯЛЬНОСТІ ТА ПРОВІДНИЙ ЧИННИК ВИРОБНИЦТВА

- 2.1. Соціально-економічна сутність праці та її функції.
- 2.2. Зміст і характер праці.
- 2.3. Види праці.

2.1. Соціально-економічна сутність праці та її функції.

Вивчення проблем розвитку суспільства неможливе без дослідження соціальної сутності праці, ставлення до неї, оскільки все, що є необхідним для життя і розвитку людини, створюється завдяки праці. Праця виступає основою функціонування та розвитку людського суспільства, незалежно від будь-яких суспільних форм, умов існування людей, це – постійна природна необхідність, без якої неможливе людське життя.

Праця – фундаментальна форма діяльності людини, спрямована на створення матеріальних і культурних цінностей 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 комплексніше, зокрема, пропонується вивчати щонайменше п'ять елементів процесу праці: **предмети праці** – речі, дані природою, або предмети, вироблені попередньою працею, тобто те, на що спрямована праця людини з метою створення життєвих благ; **засоби праці** – провідник продуктивної дії людини на предмети та природні запаси, тобто знаряддя або комплекс речей, за допомогою яких людина в процесі трудової діяльності впливає на предмети праці для перетворення їх у споживчі вартості; **технологія діяльності** – визначений порядок виробничих

процесів, сукупність методів впливу на предмет праці для зміни чи надання йому нових властивостей, форми; **організація праці** – система виробничих взаємозв'язків працівників із засобами виробництва та між собою, що утворює певний порядок організації для здійснення процесу праці; **сама праця** (жива праця) – процес усвідомленого впливу працівника, який має відповідні знання, вміння та навички на предмети праці задля досягнення конкретного результату [2.].

Сутність праці як соціального явища виявляється в її функціях. Найголовніші з них:

- 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 характері 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 в цілому.
- 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 повинна бути сферою самореалізації, самоутвердження людини.
- Ціннісна функція праці пов'язана з формуванням у працівників ціннісних установок, мотиваційної сфери, життєвих цілей та планів на майбутнє.

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

Рівень технічної оснащеності праці, її продуктивність, організація, доцільність, раціональність – важливі характеристики культури народу, нації, людської спільності. Не менш важливе значення для культури народу мають трудові навички, звички до певних видів праці, працелюбність, місце праці в системі людських цінностей.

При розгляді соціальної сутності праці слід виходити з певних основних положень. По-перше, праця – процес, що здійснюється між людиною й природою, завдяки якому людина власною діяльністю опосередковує, регулює, контролює одержання природних благ. По-друге, необхідно врахувати, що людина, впливаючи на природу, використовує та змінює її з метою створення споживчих вартостей, необхідних для задоволення своїх матеріальних і духовних потреб. У процесі праці людина не лише створює матеріальні (їжа, одяг, житло) і духовні (мистецтво, література, наука) блага, але й розвиває свої здібності й таланти, формує у собі необхідні соціальні якості, формує себе як особистість.

Виконуючи трудові функції, люди взаємодіють між собою, вступають у трудові відносини один з одним, саме тому праця є первинною категорією, в якій закладена вся різноманітність суспільних явищ і відносин.

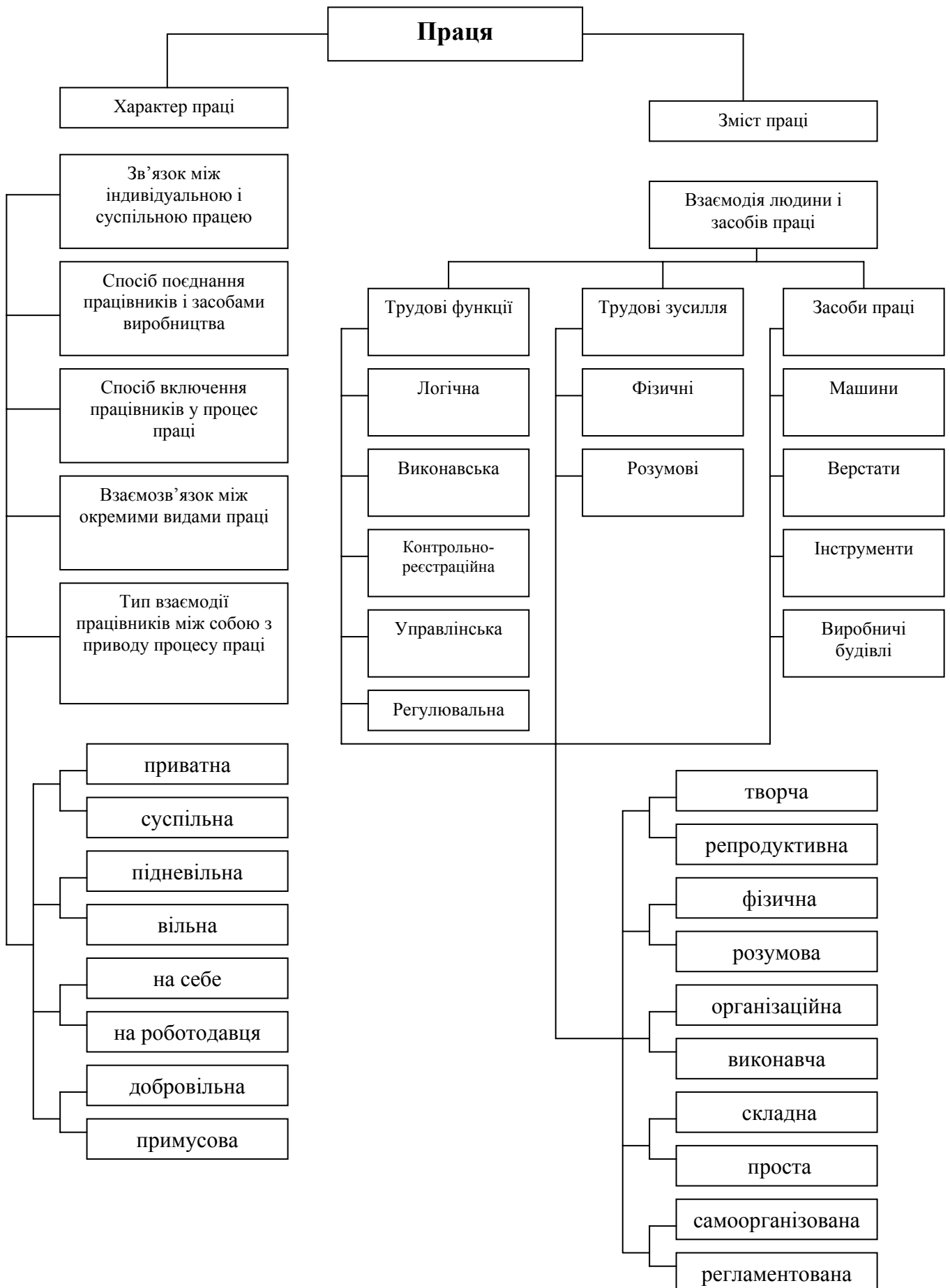
Отже, в процесі трудової діяльності не лише виробляються товари, надаються послуги, створюються культурні цінності тощо, але й виникають нові потреби, які необхідно задовольнити.

2.2. Зміст і характер праці

Праця може розглядатися стосовно суспільства в цілому (суспільна праця) і окремої особистості (індивідуальна праця). Незважаючи на різні характеристики, суспільна та індивідуальна праця мають загальні ознаки. Суспільна праця визначає, зрештою, індивідуальну працю, як з боку її суспільної організації, так і з боку матеріально-технічного змісту. Усяка індивідуальна праця є проявом суспільної праці, бо праця й відносини, пов'язані з нею, завжди мали й матимуть суспільну форму, оскільки люди так чи інакше працюють один на одного. На рівні суспільства праця виступає як взаємопов'язана система галузей і видів діяльності, а на індивідуальному рівні – у вигляді окремих функцій та операцій. Шляхи удосконалення суспільної та індивідуальної праці є різними. Перші полягають у вдосконаленні засобів виробництва і впровадженні прогресивних технологій, другі – у впровадженні раціональних форм організації праці на конкретних робочих місцях. Удосконалення суспільної праці повинно випереджати зміни змісту індивідуальної праці. На практиці, як правило, спостерігається певний розрив між складністю виконуваних робіт (показник змісту суспільної праці) та рівнем кваліфікації робітника (показник змісту індивідуальної праці).

Суспільна праця виступає загальною базою, витокom усіх соціальних явищ. Вона змінює положення різних груп працівників, їх соціальні якості, у цьому й проявляється сутність праці як базового соціального процесу. Найбільш повно соціальна сутність праці розкривається в категоріях “характер праці” і “зміст праці”(Рис. 2.1).

Рис. 2.1. Складові елементи категорій “зміст праці” та “характер праці”



Зміст праці характеризує функціональні особливості конкретного виду трудової діяльності, обумовлені предметом праці, засобами праці й формою організації виробничого процесу. Поняття “зміст праці” включає в себе ступінь відповідальності й складності праці, рівень творчих можливостей, співвідношення виконавських та управлінських функцій, рівень технічної оснащеності, ступінь різноманітності трудових функцій, монотонності, самостійності і т.д. Зміст конкретного виду трудової діяльності пред’являє певні вимоги щодо освіти, кваліфікації, здібностей індивіда. Це основний чинник, що характеризує можливості розвитку особи в процесі праці, визначає спрямованість трудових навичок та реалізації творчих, фізичних та інших здібностей індивіда. Він впливає на ставлення до праці, задоволеність працею, ступінь інтересу до праці, плинність кадрів, рівень продуктивності праці.

Головним чинником прогресивної зміни змісту праці є розвиток матеріально-технічної бази виробництва, впровадження науково-технічного прогресу. При цьому змінюється структура трудових функцій: функції безпосереднього впливу на предмет праці переходять від виробника до машин, зростають витрати робочого часу на управління і технічне обслуговування обладнання, а також частка складної кваліфікованої праці, вдосконалюється її змістовність, актуалізуються самостійність і відповідальність працівників. Тому поява нових знарядь і предметів праці, зростання продуктивності праці позначаються на структурі видів діяльності, перерозподіл зайнятих між видами праці з різним змістом: фізичним – розумовим, монотонним-творчим, некваліфікованим-кваліфікованим та ін.

Слід розрізняти **соціальний та функціональний зміст праці**. **Соціальним** є доцільність діяльності працівника, мотивація, ставлення до праці на суспільному (як до професії, виду діяльності) та індивідуальному (як до конкретно виконуваної роботи) рівні. **Функціональний зміст праці** виявляється у конкретних ролях, функціях, які виконує працівник. При

аналізі змісту праці враховується, що у виробничому процесі здійснюються такі функції [3]. :

- **логічна** – пов'язана з визначенням цілі й підготовкою 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;
- **регулююча** – коригування, уточнення заданої виробничої програми;
- **управлінська** – полягає в реалізації планів для забезпечення оптимального функціонування системи в цілому.

Кожна з перелічених функцій може бути присутньою 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.

Характер праці залежить від рівня розвитку продуктивних сил і науково-технічного прогресу. Соціально-економічна сутність праці відображає характер суспільного ладу. Праця людини завжди включена у визначену систему 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 і споживання матеріальних і духовних благ.

Зрушення у співвідношенні трудових функцій, впровадження високопродуктивних технологій та машин ведуть до зросту продуктивності праці, до зміни її суспільної значимості, що впливає на зміну соціально-

економічного положення працівників, зайнятих відповідним видом праці. І навпаки, наявні виробничі відносини, характер розподілу функцій управління суспільним виробництвом впливають на соціально-економічну ефективність праці й суспільного виробництва в цілому.

До показників характеру праці зараховують [3;4]:

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

У ринковій економіці розрізняють дві форми власності: державну і недержавну. Державна власність як система відносин забезпечує життєздатність всієї економічної системи. До недержавної відноситься приватна власність з усіма модифікаціями, тобто акціонерна, корпоративна тощо.

Ставлення до праці виражає зв'язок між працівником і працею з приводу виробництва і розподілу матеріальних і духовних благ. Це об'єктивна категорія, що виражає типові відносини між людьми щодо їхньої спільної участі у виробництві. Ставлення до праці як соціальне явище характеризується такими основними чинниками: оплатою праці, умовами праці, її організацією, змістом, соціально-психологічним кліматом у трудовому колективі, стилем керівництва і т.д.

Відносини розподілу – це відносини між людьми з приводу визначення частки кожного члена суспільства у новоствореному продукті. Люди, які беруть участь у виробничому процесі, вкладають у нього свою працю чи капітал, хочуть отримати визначені доходи. Тому розподільні відносини лежать в основі створення системи стимулів для участі у трудовому процесі. Крім того, розподіл визначає можливість досягнення соціально-економічних цілей розвитку суспільства, дозволяє впливати на рівень задоволення потреб. Власники робочої сили, що беруть участь у виробничому процесі, одержують прибуток залежно від того, яку роботу

вони виконують і як вони це роблять, тобто основним критерієм розподілу виступає праця. Дохід власників засобів виробництва і грошового капіталу визначається розміром власності й умовами її реалізації.

Характер праці виражає соціально-економічні відмінності між простою та складною, фізичною та розумовою, кваліфікованою та некваліфікованою працею. Відмінності у складності і, відповідно, у продуктивності праці є соціально значимими, а виконання роботи певної складності дає соціально-економічну характеристику (кваліфікацію) працівникові. Відмінності у кваліфікації виступають однією з форм прояву соціальної неоднорідності праці. Характер праці задає параметри і межі кваліфікаційних відмінностей у праці.

Характер людської праці у своїй основі обумовлений двома компонентами. По-перше, змістом праці, тобто змістом операцій, які працівник виконує у процесі праці. При цьому береться до уваги, наскільки напружується працівник і як багато витрачає фізичних або розумових зусиль. По-друге, характер праці обумовлений суспільними відносинами, в яких здійснюється процес праці.

2.3. Види праці

Праця завжди є одночасно розумовою і фізичною діяльністю. Тут не можна провести чіткої межі, тому, що будь-яка професійна діяльність більшою чи меншою мірою пов'язана з інтелектуальною та фізичною напругою. Поділ на духовну і фізичну працю може відбуватися з урахуванням того, наскільки людина докладає свої переважно духовні чи фізичні зусилля для розвитку своєї особистості та для одержання прибутку за виконану роботу.

Не заперечуючи ролі суспільної форми праці, залежно від якої розрізняють працю найману та приватну, індивідуальну та колективну, слід визнати, що характер праці формується значною мірою під впливом

особливостей змісту праці за такими ознаками, як частка фізичної та розумової праці, рівень кваліфікації, умови праці та ін. Різноманітність характеру і змісту праці знаходить відображення в різноманітності видів праці.

При цьому відокремлюються чотири групи ознак, що відрізняють той або інший вид трудової діяльності: характер та зміст праці; предмет та продукт праці; засоби та способи праці; умови праці (Рис. 2.2).

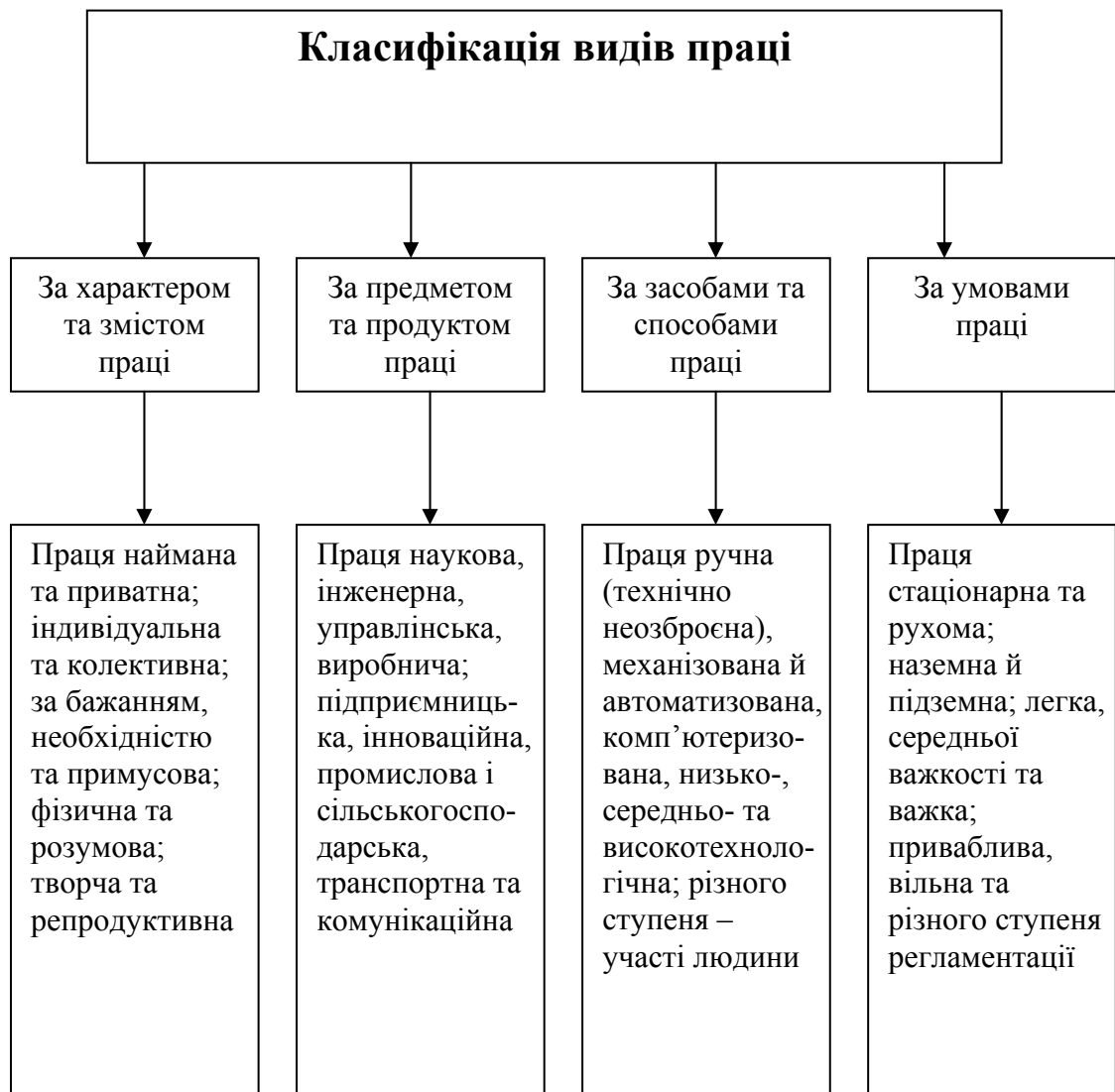


Рис. 2.2. Класифікація праці залежно від виду діяльності [3]

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

Соціальний характер праці зумовлений формою власності на засоби виробництва. Згідно з цією ознакою розрізняють приватну працю (праця власника або орендаря) і найману працю. У певному сенсі соціальний характер праці знаходить відображення у виділенні двох її організаційних форм, а саме — 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 точки зору двох головних параметрів — ступеня інтелектуалізації та 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 складових елементів, їхньою різноманітністю, новизною, а також умовами виконання. Оцінка цієї ознаки стосовно того або іншого робітника встановлюється відповідно до його розряду з прийнятої тарифної системи. Таким чином, характер і зміст праці як класифікаційні ознаки органічно взаємопов'язані.

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

Проста праця – виконання простих трудових операцій, для яких достатньо виробничого досвіду і немає потреби у спеціальному навчанні, тобто це праця некваліфікованого працівника.

Складна праця – кваліфікована праця, пов'язана із додатковими витратами на навчання робітника. Кваліфікація – це ступінь і вид фахової підготовки працівника, наявність у нього знань, вмінь та навичок, необхідних для виконання ним визначеної роботи.

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

У репродуктивній праці значна частина функцій повторюється, залишається стійкими, майже незмінними, тобто їх особливістю є повторюваність (шаблонність) засобів досягнення результатів. Якщо творча праця характеризується отриманням якісно нових результатів, які раніше не існували, 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 і творчі елементи, характеризується відсутністю прямої взаємодії працівника із засобами виробництва та забезпечує потреби виробництва в знаннях, організації та управлінні.

Класифікація видів праці за її **предметом та продуктом** базується на професійному, функціональному і галузевому розподілі праці. За професійною ознакою може бути, зокрема, виділена праця наукова (або дослідна), інженерна, управлінська, виробнича, педагогічна, лікарська та ін. За функціональною ознакою види праці розподіляються залежно від їхнього 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 йдуть 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 притаманний той або інший характерний для неї вид праці (у даному випадку доцільно говорити про види діяльності), що дозволяє виділити працю підприємницьку, інноваційну, відтворювану та комерційну (остання в той самий час відображає й 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 дозволяє виділити такі види праці, як промислова (у тому числі добувна та обробна), сільськогосподарську (у тому числі рослинницьку та тваринницьку), будівельну, транспортну та комунікаційну (у виробничій сфері).

Класифікація видів праці відповідно до застосованих **засобів і способів праці** дозволяє 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 розділити на такі категорії: а) працівники, зайняті спостереженням за роботою автоматизованих агрегатів та машин; б) працівники, які виконують роботу за допомогою машин і механізмів; в) працівники, які виконують ручні процеси при машинах та 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 та 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 або іншого виду конкретної праці використовуються розглянуті вище чотири групи ознак у їхній єдності. Наприклад, для керівника науково-дослідного сектору ця характеристика може мати такий вигляд: праця розумова, творча, висококваліфікована, індивідуальна, наукова, інноваційна, технічно озброєна, високотехнологічна, стаціонарна, середньої важкості, приваблива, самостійна, нерегламентована. У майстра цеху – праця здебільшого фізична, нетворча, середньої складності, кваліфікована, колективна, виробнича, технічно озброєна, середньо технологічна, пересувна, середньої важкості, приваблива, наймана, регламентована.

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

Запитання для самоконтролю

1. Поясніть сутність поняття “праця”. Які обов’язкові елементи містить процес праці як чинник виробництва?
2. У яких функціях виявляється сутність праці як соціального явища?
3. Поясніть поняття “зміст праці”. Які функції здійснюються у виробничому процесі при аналізі змісту праці?
4. Чому слід розрізняти соціальний та функціональний зміст праці?
5. Поясніть соціально-економічну сутність категорії “характер праці”.
6. Класифікуйте види праці за критеріями.

Література

1. Богиня Д.П., Грішнова О. А. Основи економіки праці. – К.: “Знання-Прес”, 2000. – 313 с. Вступ, с. 13-28
2. Грішнова О.А. Економіка праці та соціально-трудові відносин: Підручник.- К.: Знання, 2004.-535 с. Глава II, с.47-66.
3. Єсінова Н.І. Економіка праці та соціально-трудові відносин: Навч. посібник. – К.: Кондор, 2004. – 432 с. Глава III, с.39-73.
4. Тимош І.М. Економіка праці: Навч. Посібник. – Тернопіль: Астон, 2002. – 347 с.- Розділ I, с.5-30.
5. Экономика труда: социально-трудовые отношения / Под ред. Н. А. Волгина, Ю. П. Одегова. – М.: Издательство «Экзамен», 2003. - С. 224-232; С. 249-262.

Терміни і поняття

- ✓ Відносини розподілу
- ✓ Види праці
- ✓ Засоби праці
- ✓ Зміст праці
- ✓ Організація праці
- ✓ Предмети праці
- ✓ Технологія діяльності
- ✓ Характер праці

ТЕМА 3. ТРУДОВІ РЕСУРСИ І ТРУДОВИЙ ПОТЕНЦІАЛ СУСПІЛЬСТВА

- 3.1. Населення як демоекономічна категорія.
- 3.2. Соціально-економічна характеристика трудових ресурсів.
- 3.3. Економічно активне та економічно неактивне населення.
- 3.4. Характеристики відтворення населення та ресурсів для праці.
- 3.5. Поняття про трудовий потенціал. Показники, що характеризують компоненти трудового потенціалу людини.
- 3.6. Людський капітал як соціально-економічна категорія.

3.1. Населення як демоекономічна категорія

Людські ресурси – це специфічні та найважливіші з усіх видів економічних ресурсів. Як чинник економічного розвитку, людські ресурси – це працівники, що мають певні професійні знання, вміння та навички для реалізації їх у трудовому процесі. Залежно від мети дослідження людські ресурси характеризуються різними соціально-економічними категоріями населення, економічно активне населення, трудові ресурси, трудовий потенціал, людський капітал.

Природною основою розвитку суспільства є народонаселення як сукупність людей, що проживають в межах певної території: країни або її частини, групи країн, всього світу. Роль його полягає в тому, що воно виступає виробником і споживачем матеріальних і культурних благ та послуг, і тим самим обумовлює розвиток суспільства.

Населення – це сукупність людей, яка природно й історично склалася і безперервно відтворюється у процесі життя. Це процес постійного відтворення поколінь людей внаслідок взаємодії народження та смертності. Населення разом із природними умовами і ресурсами та способом

виробництва матеріальних благ є основою матеріального життя суспільства. Населення проживає у певному географічному середовищі і здійснює виробництво матеріальних благ відповідно до наявних природних ресурсів. Розвиток народного господарства країни можливий лише за наявності певної чисельності населення, яке здійснює трудову діяльність.

Взаємозв'язок та взаємодія між населенням і розвитком господарства – процес історичний, оскільки людина, з одного боку, – активна продуктивна сила, що своєю трудовою діяльністю забезпечує виробництво матеріальних засобів свого існування та надання необхідних їй послуг, а з іншого – вона є споживачем продуктів праці, які забезпечують її життєдіяльність.

Людські потреби зумовлюють появу нових виробництв та послуг, а останні, в свою чергу, впливають відповідним чином на людей. Виходячи з того, що людина є основним творцем суспільного багатства, можна стверджувати, що чисельність населення та кваліфікація його працездатної частини є чинником, який обумовлює можливості економічного розвитку країни.

Зайнята в суспільному виробництві частина населення є найбільш продуктивною силою суспільства, бо саме вона бере активну участь у створенні матеріальних цінностей. Частина матеріальних цінностей іде на споживання, а частина – на розвиток виробництва. Але розвиток виробництва не є самоціллю, його роль полягає у тому, щоб забезпечити потреби суспільства, підняти життєвий рівень населення. Таким чином, зміни в чисельності позначаються як на споживчому, так і на структурному рівнях. Населення виступає одночасно і як споживач, і як виробник матеріальних благ та послуг. Тому економісти розглядають населення як джерело ресурсів для праці, як носія певних економічних відносин і, що дуже важливо, як споживача, що формує попит.

Чисельність і динаміка населення, його головні вікові групи (допрацездатного, працездатного й післяпрацездатного віку) впливають на абсолютну величину й структуру фондів нагромадження та споживання.

Наприклад, від чисельності й питомої ваги населення, молодшого за працездатний вік, залежать масштаби формування нових робочих місць для тих, хто входить у працездатний вік, а також будівництво об'єктів системи освіти, охорони здоров'я, дитячих закладів, житлового фонду.

Найбільш суттєвий вплив на розвиток економіки мають характер і темпи зростання (зменшення) населення, зміна рівнів народжуваності та смертності, статево-вікова, освітня, професійно-кваліфікаційна структури населення, міграції та розміщення його на території країни.

Історично чисельність населення в Україні протягом століть змінювалася таким чином (табл. 3.1.):

Таблиця 3.1.

Динаміка чисельності населення в Україні [3;9].

Рік	Чисельність населення, млн. осіб.
1300 р.	3,2 млн. осіб.
1991 р.	51,9 млн. осіб.
1400 р.	3,7 млн. осіб.
1500 р.	4,7 млн. осіб.
1600 р.	5,2 млн. осіб.
1897 р.	27,2 млн. осіб.
1913 р.	35,2 млн. осіб.
1940р.	41,3 млн. осіб.
1959 р.	41,9 млн. осіб.
1970 р.	47,1 млн. осіб.
1979 р.	49,8 млн. осіб.
1986 р.	51,0 млн. осіб.
1996 р.	51,3 млн. осіб.
1999 р.	50,3 млн. осіб.
2001 р.	48,9 млн. осіб.
2002 р.	48,5 млн. осіб.
2003 р.	48,0 млн. осіб.
2004 р.	47,6 млн. осіб.
2005 р.	47,3 млн. осіб.*

*чисельність населення на початок року.

Таблиця 3.2.

**Чисельність, склад і показники природного руху населення
України [9]**

	Одиниця виміру	Роки						
		1992	1996	1998	2000	2002	2003	2004
Чисельність населення * в тому числі:	млн. осіб	52,1	51,3	50,2	49,4	48,4	48,0	47,6
За місцем проживання								
Міське населення	%	68	68	68	67,5	67,5	67,5	67,4
Сільське населення	%	32	32	32	32,5	32,5	32,5	32,6
За статтю %								
Чоловіки		46	47	46,5	46,4	46,3	46,3	46,2
Жінки		54	53	53,5	53,6	53,7	53,7	53,8
За віком %								
Молодше за працездатний вік		22,8	21,5	20,7	19,5	18,1	17,3	18,6
Працездатного віку		55,7	55,9	56,1	56,8	58,1	59,2	53,6
Старше за працездатний вік		21,5	22,6	23,2	23,7	23,8	23,5	27,8
Кількість народжених	тис. осіб.	596,8	467,2	419,2	385,1	390,7	408,6	427,3
Кількість померлих	тис. осіб	697,1	776,7	719,9	758,1	754,9	765,4	761,3
Природний приріст	тис. осіб	-100,3	- 309,5	- 300,7	-373,0	-364,2	-356,8	-334,0
На 1000 населення								
– кількість народжених	осіб	11,4	9,1	8,4	7,8	8,1	8,5	9,0
– кількість померлих	осіб	13,4	15,2	14,3	15,3	15,7	16,0	16,0
Природний приріст	осіб	- 2,0	- 6,1	- 6,0	- 7,5	- 7,6	- 7,5	- 7,0

* наявне населення станом на початок відповідного року

Чисельність, склад і показники природного руху населення України наведені у таблиці 3.2.

З даних таблиці бачимо, що чисельність населення України скорочується з кожним роком, що викликано зменшенням чисельності народжених та збільшенням кількості померлих. Збільшення частки людей пенсійного віку (у 2004 р. до 27,8 %) та зменшення частки молоді (у 2004 р. –

18,65) вказує на процеси старіння населення і зменшує джерела ресурсів для праці.

3.2. Соціально-економічна характеристика трудових ресурсів

Вироблення ефективної державної демографічної політики з метою впливу на процеси відтворення населення та забезпечення його зайнятості потребує вивчення трудових ресурсів.

Трудові ресурси — це частина працездатного населення, яка володіє фізичними й розумовими здібностями і знаннями, необхідними для здійснення корисної діяльності.

Працездатний вік – поняття узагальнене, що визначається системою законодавчих актів. Нині в Україні працездатним віком вважається: для жінок — від 16 до 54 років, чоловіків — від 16 до 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 у зв'язку із старістю. Для деяких видів трудової діяльності, що пов'язані з роботою в особливо шкідливих і особливо важких умовах праці, на підземних роботах, у шкідливих та важких 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 належать до категорії пільгових пенсіонерів, але найчастіше вони продовжують працювати і залишаються в складі трудових ресурсів.

Щоб зрозуміти сутність поняття “трудові ресурси”, треба знати, що все населення залежно від віку поділяється на:

- осіб, молодших працездатного віку (від народження до 16 років включно);
- осіб працездатного (робочого) віку (в Україні: жінки — від 16 до 54 років, чоловіки — від 16 до 59 років включно);
- осіб, старших працездатного віку, після досягнення якого установлюється пенсія за віком (в Україні: жінки — з 55, чоловіки — з 60 років).

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

До трудових ресурсів належать:

- населення в 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 тяжкими й шкідливими умовами праці);
- працюючі особи пенсійного віку;
- працюючі особи віком до 16 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.

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

Важливе значення для раціонального формування і розподілу трудових ресурсів має розроблення системи їх балансів. До **системи балансів трудових ресурсів** належать:

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

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

Баланс трудових ресурсів – це система взаємозв'язаних показників, які характеризують формування та розподіл трудових ресурсів. Він складається з двох частин: ресурсної (трудові ресурси) і розподільної (розподіл трудових ресурсів).

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

3.3. Економічно активне та економічно неактивне населення

Міжнародною організацією праці рекомендована система класифікації, відповідно з якою населення поділяється на економічно активне та економічно неактивне.

Економічно активне населення – це частина населення, яка пропонує свою працю для виробництва товарів і надання різноманітних послуг. Кількісно ця група населення складається із чисельності зайнятих економічною діяльністю і чисельності безробітних, які на цей момент не мають роботи, але бажають її одержати.

Зайняті економічною діяльністю – це особи у віці 15-70 років, які виконують роботи за винагороду за наймом на умовах повного або неповного робочого дня, працюють індивідуально (самостійно) або в окремих громадян-роботодавців, на власному (сімейному підприємстві), безоплатно працюючи члени домашнього господарства, зайняті в особистому підсобному сільському господарстві, а також тимчасово відсутні на роботі. Зайнятими за цією методикою вважаються особи, які пропрацювали протягом тижня не менше 4 годин (в особистому підсобному господарстві – не менше 30 годин) незалежно від того, була це постійна, тимчасова, сезонна, випадкова чи інша робота.

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

Економічно неактивне населення за методикою МОП — це особи у віці 15-70 років, які не можуть бути класифіковані як зайняті або безробітні, тобто – це та частина населення, яка не входить до складу ресурсів праці. До них належать:

- учні, студенти, курсанти, які навчаються в денних навчальних закладах;
- особи, які одержують пенсію за віком або на пільгових умовах;
- особи, які одержують пенсію у зв'язку з інвалідністю;
- особи, зайняті веденням домашнього господарства, доглядом за дітьми, хворими родичами;
- особи, які не можуть знайти роботу, припинили її пошук, вичерпавши всі можливості, проте вони можуть і готові працювати;
- інші особи, яким немає необхідності працювати незалежно від джерела доходу.

За останні п'ять років чисельність економічно активного населення скоротилася на 3 % (2000 рік – 2830,8 тис. осіб; 2004 р. – 22202,4 тис. осіб), економічно неактивного населення зросла на 2,3 % (2000 рік – 13318,4 тис. осіб, 2004 р. – 13622,9 тис. осіб); чисельність зайнятих зросла на 1% (2000 рік – 20175,0 тис. осіб, 2004 р. – 20295,7 тис. осіб); безробітних скоротилася на 28 % (2000 рік – 2655,8 тис. осіб, 2004 р. – 1906,7 тис. осіб).

У 2004 році чисельність економічно активного населення працездатного віку становила 93%, старше працездатного віку – 7%; економічно неактивного населення в працездатному віці – 61 %, старше працездатного віку – 39 % (таблиця 3.3.).

Таблиця 3.3.

Розподіл населення за економічною активністю, статтю та місцем проживання у 2004 році [9]

	Всього тис. осіб.	У тому числі							
		Жінки тис. осіб.	%	Чоловіки тис. осіб.	%	Міське населення тис. осіб.	%	Сільське населення тис. осіб.	%
Економічно активне населення	22202,4	10912,0	49,1	11290,4	50,9	15504,5	69,8	6697,9	30,2

Працездатного віку	20582,5	9811,0	47,7	10771,5	52,3	14565,2	70,8	6017,3	29,2
Старше працездатного віку	1619,9	1101,0	68	518,9	32	939,3	58	680,6	42
Економічно неактивне населення	13622,9	8016,9	59	5606,0	41	9373,6	68	4249,3	32
Працездатного віку	8365,4	4488,6	53,7	3876,8	46,3	5902,8	71	2462,6	29
Старше працездатного віку	5257,5	3528,3	67	1729,2	33	3470,8	66	1786,7	34

* розраховано за даними Статистичного щорічника України за 2004 рік

3.4. Характеристики відтворення населення та ресурсів для праці

Відтворення населення – це історично, соціальний економічно зумовлений процес постійного і безперервного поновлення людських поколінь.

Основними характеристиками відтворення населення є види руху населення, типи і режими відтворення.

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

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

Міграційний рух – це зміна чисельності та складу населення в результаті процесів механічного просторового переміщення людей, викликаних політичними, соціально-економічними, релігійними та іншими причинами. Розрізняють міграцію **зовнішню**, пов'язану зі зміною країни постійного проживання (еміграція – виїзд за межі держави, імміграція – прибуття з інших країн), та **внутрішню**, що відображає зміну людьми місця проживання у межах однієї країни. Внутрішня міграція, як правило, зумовлена особистими та економічними причинами, наприклад, пошук роботи, більш високих заробітків тощо.

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

Економічний рух – населення пов'язаний зі зміною його трудової активності, що призводить до відповідного збільшення або зменшення ресурсів для праці.

Розглянуті види руху населення взаємозалежні та взаємопов'язані, визначають його чисельність та якісні характеристики, необхідні для аналізу та оцінки демографічних процесів, вироблення стратегії у галузі управління трудовими ресурсами.

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

Традиційний тип відтворення характеризується високою нерегульованою народжуваністю і високою смертністю, що пов'язано з нерозвиненістю медицини, низьким рівнем життя, війнами, епідеміями. **Сучасний тип** відтворення обумовлений соціально-економічним розвитком, зростанням рівня життя, емансипацією та залученням в економічну діяльність жінок, збільшенням середньої тривалості життя та іншими причинами.

Основним джерелом поповнення ресурсів для праці є молодь, яка вступає в працездатний вік. Чисельність цієї категорії залежить від **режиму відтворення** (**розширене** — перевищення кількості народжень над числом смертей на 1000 осіб населення; **просте відтворення** — відсутність приросту чисельності населення, тобто кількість народжених дорівнює числу смертей на 1000 осіб населення; **звужене відтворення** — не тільки відсутній природний приріст, а й відбувається його абсолютне зменшення — депопуляція), що пов'язано зі зниженням рівня шлюбності і народжуваності в країні, а також із зростанням дитячої смертності.

Використання робочої сили в процесі праці передбачає її відтворення, яке перебуває у взаємозв'язку із відтворенням суспільного продукту. Процес відтворення робочої сили поділяється на окремі фази. Це фаза формування, фаза розподілу й перерозподілу і фаза використання.

Фаза формування характеризується:

- природним відтворенням, тобто народженням людей та досягненням ними згодом працездатного віку;
- відновленням здатності до праці в працівників. Для цього їм необхідні продукти харчування, одяг, житло, а також вся інфраструктура сучасного існування людини (транспорт, зв'язок, тощо);
- одержанням людьми освіти, спеціальності й певної трудової кваліфікації.

Фаза розподілу й перерозподілу робочої сили характеризується розподілом її за видами робіт, родом діяльності, а також в організаціях, підприємствах, районах, регіонах країни. У системі ринкової економіки ця фаза забезпечується функціонуванням ринку праці. Перерозподіл робочої сили здійснюється у вигляді її руху відповідно до попиту і пропозиції на ринку праці.

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

Усі фази органічно пов'язані між собою.

Розрізняють екстенсивний та інтенсивний типи відтворення робочої сили. **Екстенсивне відтворення** означає збільшення чисельності трудових ресурсів в окремих регіонах та в країні загалом без зміни їхніх якісних характеристик.

Інтенсивне відтворення трудових ресурсів пов'язане зі зміною їхньої якості. Це — зростання освітнього рівня працівників, їхньої кваліфікації,

фізичних та розумових здібностей тощо. Екстенсивний та інтенсивний типи відтворення взаємно доповнюють один одного.

3.5. Поняття про трудовий потенціал. Показники, що характеризують компоненти трудового потенціалу людини

Поряд з поняттям "трудові ресурси", в офіційних державних та урядових документах, спеціальній і науковій літературі використовують термін "трудовий потенціал". Словом "потенціал" позначають засоби, запаси, джерела, які можуть бути використані, а також можливості окремої особи, групи осіб, суспільства в конкретних обставинах. Стосовно людських ресурсів **трудовий потенціал** – це інтегральна оцінка кількісних і якісних характеристик економічно активного населення. Розрізняють трудовий потенціал окремої людини, підприємства, території, суспільства.

На рівні суспільства трудовий потенціал характеризується такими узагальненими показниками, як здоров'я, рівень освіти, організованість, творчий потенціал та активність, моральність тощо. **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, престарілих, показниками соціальної напруги, злочинності тощо. **Творчий потенціал і активність** проявляються темпами науково-технічного прогресу в країні, доходами від авторських прав, кількістю патентів міжнародних премій та ін. **Організованість** на рівні суспільства можна оцінити якістю і стабільністю законодавства, обов'язковістю дотримання законів і угод, стабільністю політичної ситуації, якістю доріг і громадського транспорту тощо. **Рівень освіти** населення характеризується середньою кількістю років навчання у розрахунку на одну людину, 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 [2].

Деякі з цих показників за останні роки значно погіршилися в Україні.

Наприклад, очікувана тривалість життя при народженні (показник, що розраховується як кількість років, яку в середньому належить прожити цьому поколінню народжених, якщо протягом всього їхнього життя при переході з одного віку до іншого рівень смертності буде дорівнювати сучасному рівню смертності населення в окремих вікових групах) зменшилася від 70,7 років (65,9 – чоловіки, 75 – жінки) в 1989-1990 рр. до 68,2 року (62,6 – чоловіки, 74,1 – жінки) у 2003-2004 рр.

Основними причинами зростання смертності населення у 2004 році є: хвороби системи кровообігу (28,7 %), новоутворення (14,4%), нещасні випадки, отруєння та травми (28,3 %), захворювання органів дихання (4 %).

У наш час вирішальною умовою конкурентоспроможності трудового потенціалу є його якість. Грішнова О.А. виділяє два шляхи її забезпечення: 1) заміна персоналу на працівників, що мають вищий рівень освіти та професійної підготовки; і 2) постійне підвищення кваліфікації працівників через систему безперервного навчання.

На сьогоднішній день стан підготовки кадрів у системі вищої та професійно-технічної освіти недостатньо відповідає як потребам особистості, так і потребам держави в цілому. Це призводить до диспропорцій у співвідношенні попиту та пропозиції на висококваліфікованих працівників на ринку праці, виникненню перевиробництва й одночасного дефіциту за окремими спеціальностями. Для поліпшення ситуації, що склалася – необхідним є приведення традиційної системи управління освітою у відповідність до нових соціально-економічних умов розвитку суспільства на основі державної політики, проведення моніторингу ринку праці, застосування маркетингових стратегій розвитку освіти.

На сьогоднішній день в Україні 347 вищих навчальних закладів III-IV рівнів акредитації, 619 – I-II рівнів акредитації та 1011 професійно-технічних навчальних закладів. Кількість напрямків (76) і спеціальностей (584) в 2-2,5 рази перевищує аналогічні показники в США, Англії та Японії.

За останні майже десять років чисельність осіб, що отримали вищу освіту, зросла більш як удвічі, кількість вищих навчальних закладів III-IV рівнів акредитації збільшилася на 36,1% (1995-1996 н.р. – 255, у 2004-2005 н.р. – 347), а I-II рівнів акредитації зменшилася за цей період на 20,9% (1995-1996 н.р. – 782, у 2004-2005 н.р. – 619). Зміни відбулися й у кількісному складі прийнятих на навчання та випущених студентів. Четверть працездатного населення України – люди з вищою освітою. Однак, щоб максимально наблизитися до європейських стандартів, чисельність людей з вищою освітою необхідно подвоїти. Наприклад, в Японії 42% населення має вищу освіту. Це пояснюється високим рівнем автоматизації виробництва в країні, яка вимагає від представників робітничих професій висококваліфікованої підготовки.

У всьому світі знання, інформація стрімко поновлюються, способи виробництва змінюються з неймовірною швидкістю. Тому, базова формальна освіта, що здобувається на початку трудового життя, на сьогоднішній день уже не може забезпечити людину на все життя теоретичними знаннями, практичними вміннями, навичками та якостями, що будуть необхідні їй для ефективного виконання безпосередніх функціональних обов'язків.

Одночасно кількість слухачів професійно-технічних навчальних закладів скорочується з кожним роком. Якщо у 1995 році у професійно-технічних навчальних закладах здобували освіту 555,2 тис. осіб, то у 2004 – 507,3 тис. осіб, тобто більш ніж на 8% менше. Існують певні закономірності між чисельністю прийнятих учнів та підготовлених робітників: 92,3% робітників успішно завершили навчання у 1995 році, 86,5 % - у 2004 році, а приблизно 10% не отримують бажаної освіти [9].

У 2004 році професійну підготовку у навчальних закладах здобули 283,4 тисяч випускників, з них: уже мали повну загальну середню освіту – 32,9%, отримали професію з повною загальною середньою освітою – 36,5%, здобули професію без отримання повної середньої освіти – 7,6% [9].

Крім загальної та професійної освіти, для формування трудового потенціалу важливе значення має перепідготовка та підвищення кваліфікації. Слід підкреслити, що здатність та готовність постійно навчатися, підвищувати кваліфікацію є важливою якісною характеристикою трудового потенціалу. Нині в Україні здобувати освіту нелегко, оскільки система підвищення кваліфікації на підприємствах у занепаді, а спроможність населення оплачувати освітні послуги обмежена низьким рівнем доходів. Так, у 2004 році проходили професійне навчання 14,5% незайнятого населення та 6,06% працівників підприємств. Навчалися новим професіям 321,8 тисяч працівників, а підвищували кваліфікацію – 950,3 тис., причому найбільший попит у нових знаннях був у працівників промисловості, рибного господарства і транспорту (особливо авіаційного та водного). Це пов'язане, перш за все, із впровадженням НТП у виробництво, а саме із використанням нової техніки, технології, комплексної автоматизації, кібернетизації, поліпшенням організації праці.

Трудовий потенціал підприємства включає декілька статево-вікових груп працівників, які володіють різними потенційними можливостями. Він якісно характеризується освітнім і професійно-кваліфікаційним рівнем, стажем роботи за обраною спеціальністю. Важливими показниками трудового потенціалу підприємства є чисельність працівників і сукупний фонд робочого часу, що вимірюється у людино-годинах. При аналізі сукупного фонду робочого часу необхідно виділяти величину невикористаного робочого часу у зв'язку з несприятливими умовами праці на роботах, де законодавчо встановлений скорочений робочий день, а також час невиходів на роботу виконавців, які одержують додаткові відпустки у зв'язку з несприятливими умовами праці. Такий аналіз дозволяє організувати ціле-

спрямовану роботу з докорінного поліпшення умов праці та ефективно управління цим процесом.

Величина сукупного потенційного фонду робочого часу підприємства є різницею між календарним фондом і сумарною величиною нерезервоутворюючих неявок і перерв. До останніх зараховують регламентовані затрати, які за своєю правовою та економічною сутністю є необхідними і не можуть слугувати резервом збільшення часу безпосередньої роботи (вихідні, святкові дні, основні та додаткові відпустки, інші законодавчо обумовлені неявки та перерви).

Стосовно підприємства величина трудового потенціалу визначається за формулою:

$$\Phi_c = \Phi_k - \Phi_n \quad (3.1.)$$

$$\text{або } \Phi_c = Ч \times Д \times T_{зм} \quad (3.2.),$$

де Φ_c - сукупний потенційний фонд робочого часу підприємства, год.; Φ_k - календарний фонд робочого часу, год.; Φ_n - нерезервоутворюючі неявки і перерви, год.; $Ч$ - чисельність працівників, чол.; $Д$ - кількість днів роботи в періоді, дн.; $T_{зм}$ - тривалість робочого дня, год.

Таким чином, величина трудового потенціалу підприємства в годинах – це добуток чисельності працівників ($Ч$) на законодавчо встановлену тривалість робочого дня у годинах ($T_{зм}$) з урахуванням кількості днів роботи ($Д$) розрахунковому періоді. Звідси величину трудового потенціалу суспільства (регіону) у загальному вигляді можна визначити за формулою:

$$\Phi_{nc} = \sum_{i=1}^n Ч_i \times T_p \quad (3.3.),$$

де Φ_{nc} - потенційний фонд робочого часу суспільства, год.;

$\sum_{i=1}^n Ч_i$ - чисельність населення за групами, яке може брати участь в суспільному виробництві; T_p законодавчо встановлена величина часу роботи по групах працівників протягом календарного періоду (рік, квартал, місяць), визначається як добуток кількості робочих днів у періоді на встановлену тривалість робочого дня в годинах.

3.6. Людський капітал як соціально-економічна категорія.

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

Слід звернути увагу на кілька принципових моментів, що впливають з цього визначення:

- по-перше, людський капітал — це не просто сукупність зазначених характеристик, а саме сформований або розвинений в результаті інвестицій і накопичений певний запас здоров'я, знань, навичок, здібностей, мотивацій;
- по-друге, це такий запас здоров'я, знань, навичок, здібностей, мотивацій, який доцільно використовується для одержання корисного результату і сприяє зростанню продуктивності праці;
- по-третє, використання людського капіталу закономірно приводить до зростання заробітків (доходів) його власника;
- по-четверте, таке зростання доходів стимулює подальші інвестиції в людський капітал, що приводить до подальшого зростання заробітків.

Оцінка інвестицій у людський капітал і доходів від його використання звичайно проводиться в грошовій формі. Але слід підкреслити, що далеко не всі інвестиції і не всі доходи можна виразити в грошовій формі. Крім грошових витрат, навчання, зміцнення здоров'я та інші дії, спрямовані на нарощення людського капіталу, вимагають, щонайменше, ще і нелегкої праці самої людини. Аналогічно, крім грошових доходів (вищих заробітків), людина, що володіє більшим людським капіталом, одержує моральне задоволення, економію часу, вищий соціальний престиж та багато інших

вигод. Слід також пам'ятати, що в результаті нарощування людського капіталу отримується інтегральний соціальний ефект, від якого вирає не лише конкретна людина, а й підприємство, на якому вона працює, та суспільство в цілому.

Виникнення поняття "людський капітал" та інвестування у людський капітал викликало створення численних методів оцінки його обсягу, економічної ефективності тощо. Трагування витрат на освіту, охорону здоров'я та інші аналогічні цілі як витрат інвестиційного типу відкрило перед економічним аналізом нові перспективи. Капітальні блага можуть продуктивно використовуватися протягом тривалого періоду часу. Таким чином, виникає необхідність виміру обсягу не тільки поточних вкладень, але й акумульованого людського капіталу.

Слід одразу ж зауважити: більшість методів економічно-статистичного та технічно-економічного аналізу вкладень у людський капітал стосується виміру ефективності освіти та підготовки кадрів. Основна маса досліджень припадає на сферу економіки освіти, що народилася в процесі розвитку концепції людського капіталу.

З економічної точки зору додаткові капіталовкладення обґрунтовані лише у тому випадку, коли вони характеризуються достатньо високим рівнем окупності. В протилежному випадку кошти доцільніше спрямувати на здійснення інших, більш прибуткових інвестиційних проєктів, або ж витратити на цілі поточного споживання. Із зазначеного вище витікає необхідність використання моделей економічного аналізу, що дали б змогу оцінювати ступінь ефективності інвестицій у людський капітал.

Аналіз ефективності інвестицій починається з оцінки витрат на освіту та очікуваних зисків від її отримання [1;2].

Витрати, пов'язані з одержанням освіти, можна розділити на три групи.

1. Прямі матеріальні витрати (витрати, що здійснюються майбутнім власником людського капіталу або іншим інвестором (державою, підприємством, сім'єю). До них слід віднести: оплату за навчання, витрати на

підручники, послуги бібліотеки, копіювання, канцтовари тощо; витрати, пов'язані зі зміною місця проживання (вартість житла, транспортні витрати, збільшення витрат на харчування в зв'язку з відокремленістю від сім'ї тощо).

2. Втрачені заробітки. Людина, яка навчається, не може працювати в такому самому режимі, в якому вона могла б працювати, якби не навчалася. Значить, заради одержання освіти вона свідомо на деякий час відмовляється від певних заробітків. Тому на Заході для людей працездатного віку "втрачені заробітки" вважаються витратами на освіту. Кількісно втрачені заробітки можна визначити як заробітки на роботі, яку могла б мати людина, якби вона не навчалася, мінус доходи студента (стипендія та підробітки). Якщо, наприклад, на час підвищення кваліфікації за людиною зберігається її заробітна плата за місцем роботи або стипендія приблизно така, якими були б заробітки, то людина не має втрачених заробітків, а цю частину витрат несе інвестор (той, який зберігає зарплату або виплачує стипендію).

3. Моральні втрати: втрата вільного часу — одного з найважливіших благ для людини, оскільки навчання, як правило, забирає більше часу, ніж нормальний робочий день; навчання нерідко буває важким і виснажливим заняттям, супроводжується перенапругою і стресовими ситуаціями під час іспитів; зміна місця проживання заради одержання освіти призводить до зміни звичного соціального оточення людини, розлучення з рідними та друзями.

Перші дві групи витрат на навчання можна підрахувати достатньою точністю, моральні втрати оцінити дуже важко хоча б тому, що вони різні для різних людей. Однак слід сказати, що інколи вони відіграють вирішальну роль при прийнятті рішення щодо отримання освіти. Можна стверджувати, що більш здібні люди, яким навчання дається легко і приносить задоволення, за інших рівних умов отримують вищий рівень освіти порівняно зі своїми менш здібними ровесниками.

Очікувана віддача від інвестицій в освіту теж складається з трьох груп доходів.

1. Прямі матеріальні зиски: вищий рівень заробітної плати протягом трудової діяльності; більша можливість брати участь у прибутках компанії; більша можливість отримувати персоніфіковані умови оплати праці, різноманітні пільги, премії, надбавки тощо; можливість отримати пенсійне, медичне страхування за рахунок підприємства.

2. Непрямі матеріальні зиски: більша можливість отримати подальші інвестиції у власний людський капітал з боку роботодавця (підвищення кваліфікації, перепідготовка, отримання іншої освіти та ін.), оскільки освіта збільшує інвестиційну привабливість найманого працівника; оздоровлення за рахунок підприємства більш вірогідне для висококваліфікованого працівника, оскільки він є дорожчим людським капіталом порівняно з низькокваліфікованими працівниками і, відповідно, про його здоров'я роботодавець піклується дужче; висококваліфіковані працівники, як правило, мають кращі умови праці та відпочинку; цінні працівники частіше отримують пільгові кредити та іншу допомогу від роботодавця для створення достойних умов життя (житло, автомобіль, телекомунікації тощо).

3. Моральні зиски: задоволення від обраної професії протягом життя (престижність, досягнення певного соціального статусу, самореалізація); доступ до цікавих видів діяльності, професійна творчість; висока конкурентноздатність на ринку праці, відчуття стабільності та впевненості в майбутньому; співробітництво з розумними та перспективними людьми тощо.

Методи економічної оцінки ефективності інвестування у людський капітал:

- прийняття рішення щодо доцільності інвестування саме у людський капітал чи альтернативного використання коштів;
- оцінки ефективності капіталовкладень у результаті отримання фактичної віддачі від здійснення інвестування у людський капітал.

При оцінці ефективності інвестування зіставляються інвестиційні витрати всіх видів з результатами (довгостроковими вигодами) у

майбутньому. Тому треба визначити цінність майбутніх вигод, порівнявши їх із поточними витратами.

Запитання для самоконтролю

1. Які поняття використовуються економічними науками для характеристики людських ресурсів?
2. Поясніть, що таке працездатний вік?
3. Що слід розуміти під трудовими ресурсами і які категорії населення відносяться до них?
4. Які категорії населення належать до економічно активного населення?
5. Які фази включає процес відтворення робочої сили?
6. Поясніть види руху населення.
7. Обґрунтуйте сутність традиційного (екстенсивного) та сучасного (інтенсивного) типів відтворення населення?
8. Охарактеризуйте режими відтворення населення.
9. Що таке трудовий потенціал і які компоненти його характеризують?
10. Які показники характеризують трудовий потенціал підприємства ?
11. Дайте визначення поняття “людський капітал”.
12. Дайте оцінку доцільності інвестицій у людський капітал.

Література

1. Богиня Д.П., Грішнова О. А. Основи економіки праці. – К.: “Знання-Прес”, 2000.- 313с, Глава I, с.29-44, Глава IV, с.94-117.
2. Грішнова О.А. Економіка праці та соціально-трудові відносин: Підручник.- К.: Знання, 2004.-535 с.- Глава III, IV, с. 68-121.
3. Долішній М.І., Злупко С.М. Соціально-трудовий потенціал : теорія і практика. Ч. I.– К.: Наукова думка, 1994. – 263 с.- Розділ I-II, с. 3-62.
4. Завіновська Г. Т. Економіка праці. – К.: КНЕУ, 2000.- Розділ II, с.18-21.
5. Єсінова Н.І. Економіка праці та соціально-трудові відносин: Навч. посібник. – К.: Кондор, 2004. – 432 с. – Глава II, с.10-38.
6. Осовська Г.В., Крушельницька О.В. Управління трудовими ресурсами: Навч. посібник. – К.: Кондор, 2003. – 224 с.- Тема 3, с. 32-41.
7. Петрова Л. І. Трудовий потенціал України і його реалізація в умовах перебудови національної економіки. – Львів: ЛДУ. – 1997. - С.219–224.
8. Статистичний щорічник України за 2004 рік //http://www.ukr.stat.gov.ua.

Терміни та поняття

- ✓ Безробітні,
- ✓ Відтворення населення,
- ✓ Відтворення ресурсів до праці,
- ✓ Економічно активне населення,
- ✓ Економічно неактивне населення,
- ✓ Економічний рух населення,
- ✓ Людський капітал,
- ✓ Людські ресурси,
- ✓ Міграційний рух населення,
- ✓ Населення,
- ✓ Працездатний вік,
- ✓ Природний рух населення,
- ✓ Режими відтворення,
- ✓ Соціальний рух населення,
- ✓ Типи відтворення,
- ✓ Трудові ресурси,
- ✓ Трудовий потенціал.

ТЕМА 4. СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВІ ВІДНОСИНИ ЯК СИСТЕМА

- 4.1. Соціальна сутність соціально-трудо­вих відносин як системи у сучасних умовах господарювання.
- 4.2. Чинники формування соціально-трудо­вих відносин.
- 4.3. Сторони, суб'єкти і рівні соціально-трудо­вих відносин.
- 4.4. Предмети і типи соціально-трудо­вих відносин.
- 4.5. Методи регулювання соціально-трудо­вих відносин.

4.1. Соціальна сутність соціально-трудо­вих відносин як системи у сучасних умовах господарювання

Сучасний стан соціально-трудо­вих відносин відображає суперечності між ціною та вартістю робочої сили, між інтересами найманих працівників та роботодавців, а також віддзеркалює наявні деформації трудових цінностей, рівень конфліктності у суспільстві внаслідок недосконалої державної політики, яка понад десятиріччя проводилася ціною соціальних втрат.

Регулювання процесу взаємодії суб'єктів відносин у сфері праці – відносно самостійне завдання, яке зачіпає інтереси не лише роботодавців і найманих працівників, а й суспільства в цілому.

Соціально-трудо­ві відносини – це сукупність економічних, соціально-психологічних, адміністративних та правових методів і норм, спрямованих на включення робочої сили в процес праці та її відтворення на основі ринкових механізмів – попиту, пропозиції, ринкової ціни.

Соціально-трудо­ві відносини – це комплекс взаємовідносин між найманими працівниками та роботодавцями в умовах ринкової економіки,

націлених на забезпечення високого рівня та якості життя людини, колективу й суспільства в цілому.

Комплексна характеристика соціально-трудових відносин передбачає з'ясування сутності таких категорій, як сторона, суб'єкт, предмет відносин у соціально-трудовій сфері, їхніх типів та рівнів тощо. У сукупності ці елементи та відносини, що їх відображають, утворюють систему соціально-трудових відносин.

У галузі економіки терміном “система” позначають сукупність ясно визначених елементів, між якими існує закономірний зв'язок чи взаємодія. У соціально-трудовій сфері систему утворюють окремі процеси, явища, суб'єкти, органи, що взаємодіють між собою. Характерними рисами цієї системи є її багатоелементність, ієрархічність, цілісність. Структура системи соціально-трудових відносин наведена у вигляді схеми (рис. 4.1). Соціально-трудові відносини як система мають дві форми існування: перша – фактично соціально-трудові відносини, які функціонують на об'єктивному та суб'єктивному рівнях; друга – соціально-трудові відносини, які відображають проекцію соціально-трудових відносин на інституціональний, законодавчий та нормотворчий рівні.

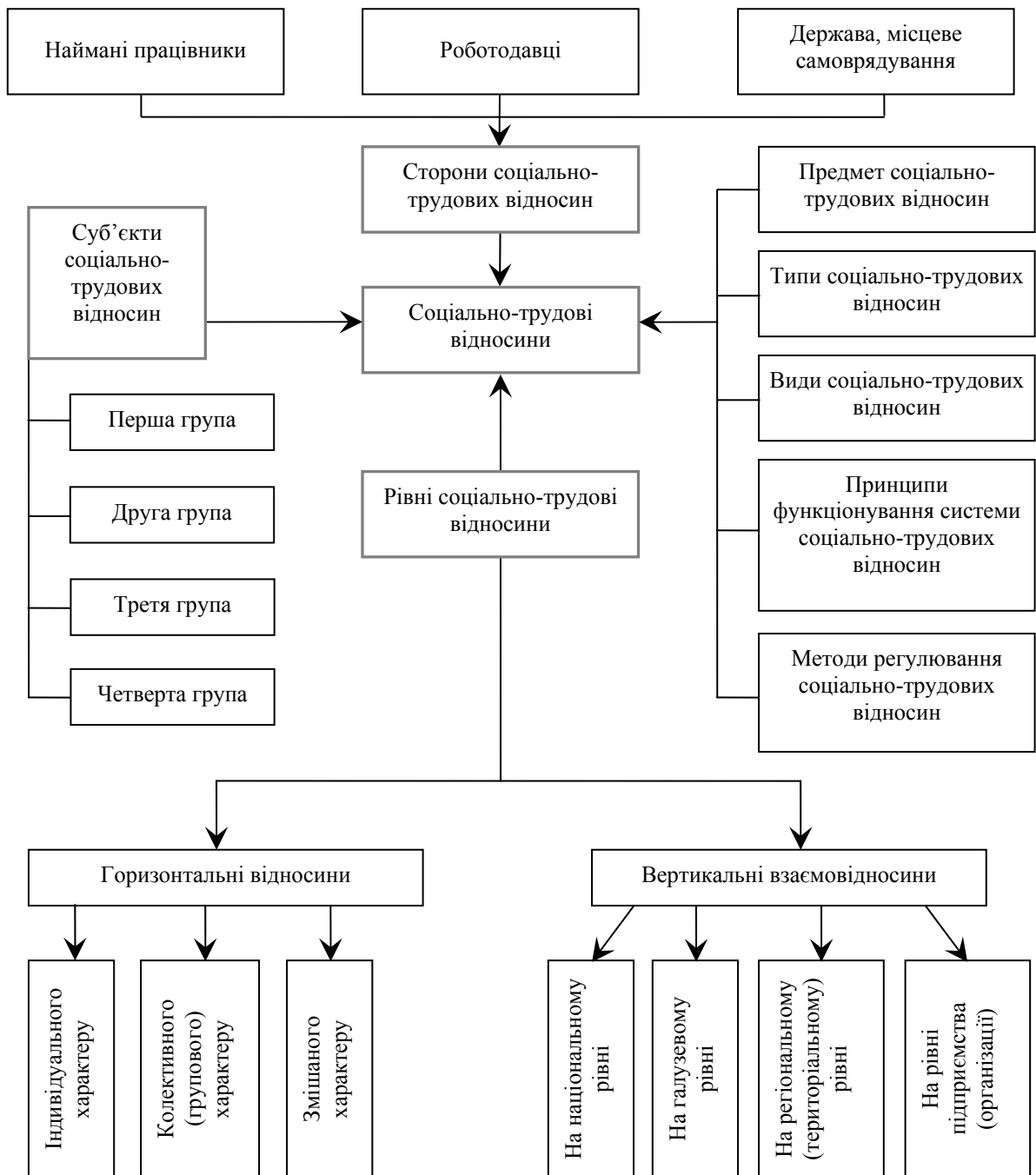


Рис. 4.1. Структура системи соціально-трудо­вих відносин [3].

Соціально-трудові відносини класифікуються: за змістом діяльності; за способом спілкування; за суб'єктом; за ступенем регламентованості; за обсягом владних повноважень; за характером розподілу доходів. (Рис. 4.2.)

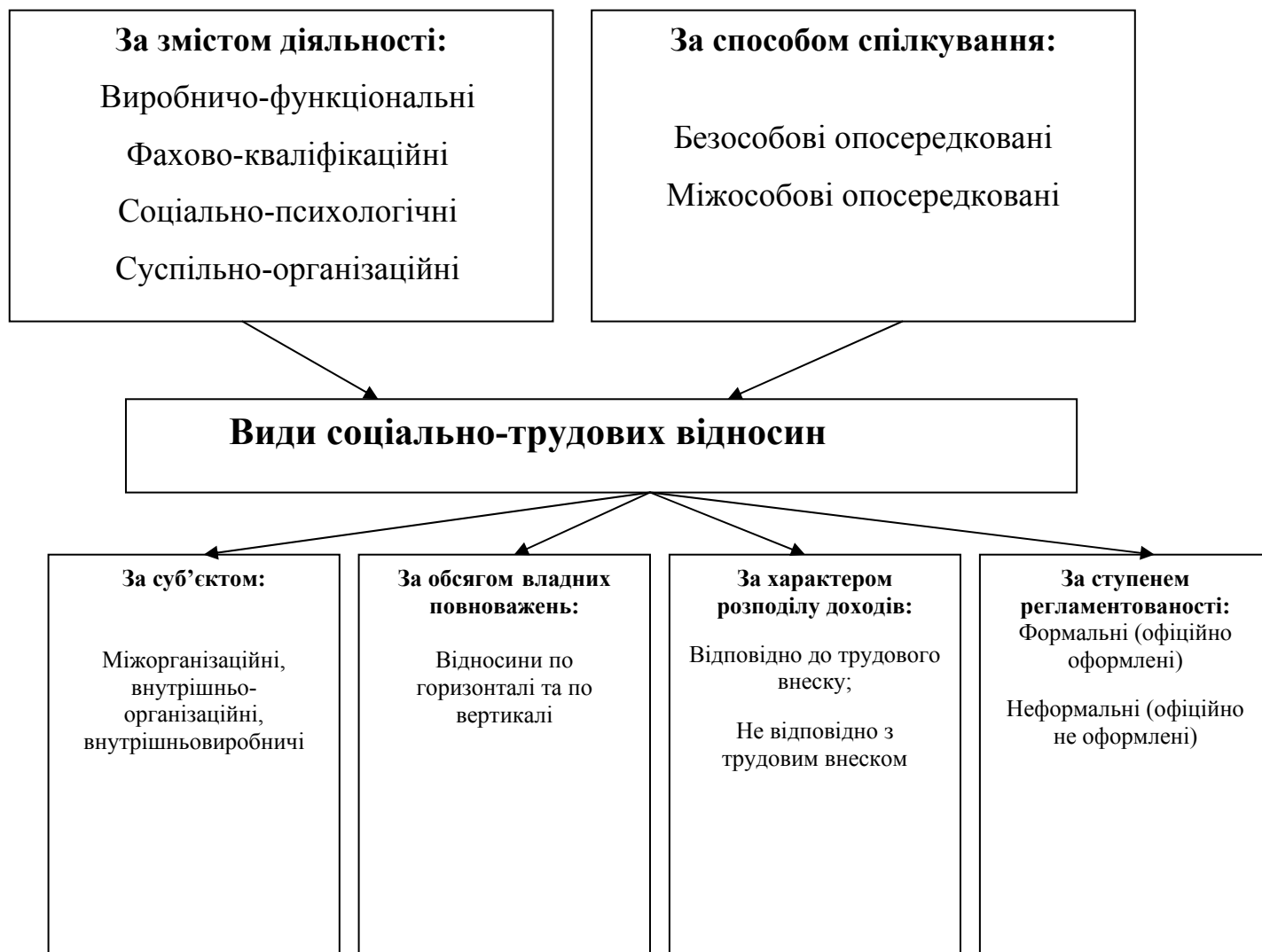


Рис. 4.2 . Соціально-трудові відносини у сфері праці [2]

Створення в Україні нової системи соціально-трудових відносин, адекватних соціально орієнтованій ринковій економіці має передбачати забезпечення свобод і прав людини (як найманого працівника, так і роботодавця); розширене відтворення робочої сили, стабільність і ефективність зайнятості; захист національного ринку праці; гідну працю та її оплату; належний соціальний захист та соціальне забезпечення.

4.2. Чинники формування соціально-трудових відносин

Формування та розвиток соціально-трудових відносин у суспільстві проходить під впливом певних чинників, значимість яких визначається історичним, економічним, соціокультурним і політичним змістом.

До основних чинників слід віднести наступні [6]:

- особливості соціальної політики;
- глобалізацію економіки;
- розвиток суспільної праці та виробництва;
- життєвий цикл розвитку підприємства (організації).

1) **Соціальна політика** – це важлива складова внутрішньої політики держави, яка втілюється в життя через соціальні програми і на практиці реалізує відносини в суспільстві в інтересах і через інтереси основних соціальних груп населення.

Соціальна політика характеризує взаємовідносини соціальних груп з приводу збереження та зміни соціального становища населення в цілому, а також його класів, верств, соціальних, соціально-демографічних, соціально-професійних груп, соціальних спільностей (сім'ї, народи, населення міст, сіл, регіонів і т.д.).

Визначальною у соціальній політиці є діяльність держави, яка спрямована на розвиток, регулювання і стабілізацію соціальних відносин у суспільстві та реалізацію (задоволення) соціальних потреб людини.

Завданням соціальної політики є діяльність державних та громадських інститутів, соціальних груп та окремих осіб (суб'єктів соціальної політики), яка спрямована на реалізацію соціальних потреб людини на основі принципу соціальної справедливості при дотриманні її громадянських прав та свобод. Соціальна політика включає законодавчо або іншим чином встановлені гарантії соціального захисту, соціальної підтримки та соціальної допомоги, які представляють собою різні системи заходів, диференційовані за адресною спрямованістю:

соціальний захист – система законодавчих, економічних, соціально-психологічних гарантій, яка надає працездатним громадянам рівні умови для покращення свого добробуту за рахунок особистого трудового вкладу в конкретних економічних умовах, а непрацездатним та соціально вразливим верствам населення – перевагу в користуванні суспільними фондами споживання, пряму матеріальну підтримку, зниження податків;

соціальне забезпечення – система заходів, направлених на поліпшення умов життя тих груп населення, котрі з різних причин перебувають у гіршому становищі, ніж переважна більшість суспільства. Соціальне забезпечення включає пенсії і різного роду допомоги (у зв'язку з тимчасовою непрацездатністю, вагітністю й пологами, по догляду за дитиною до 3 років, на поховання та ін.);

соціальна допомога – це система соціальних заходів у вигляді сприяння, підтримки і послуг, що надаються окремим особам чи групам населення соціальною службою для подолання або пом'якшення життєвих труднощів, підтримки їхнього соціального статусу, повноцінної життєдіяльності та адаптації в суспільстві;

соціальна підтримка – система заходів з надання допомоги певним категоріям громадян, які тимчасово опинилися у важкому економічному становищі (частково або повністю безробітні, молодь, що навчається та ін.), шляхом надання їм необхідної інформації, фінансових коштів, кредитів та інших пільг.

Соціальна політика представляє собою синтез декількох напрямків державної політики, в тому числі політики у сфері праці, соціально-трудоких відносин; політики доходів населення; політики зайнятості, регулювання ринку праці, міграційної політики; політики у соціальній сфері; демографічної політики; екологічної політики та ін.

2) Глобалізація економіки.

Термін „глобалізація” означає взаємозалежність економік, яка виникає у зв'язку з обміном товарами, послугами та потоками капіталів. Глобалізація

економіки є чинником, що регулює соціально-трудові відносини в сучасному світі.

Глобалізація економіки – процес формування системи міжнародного поділу праці, світової інфраструктури, світової валютної системи, міжнародної міграції робочої сили, швидкий зріст світової торгівлі та потоків іноземних інвестицій, стрімких технологічних змін [3].

Можна передбачити, що в XXI ст. будуть діяти ті ж тенденції у регулюванні трудових відносин, витoki яких було закладено наприкінці минулого століття. Серед них слід відзначити такі:

- під впливом глобалізації національних економік, діяльності багатонаціональних корпорацій та нормотворчої діяльності МОП у формі конвенцій та рекомендацій у розвинутих країнах і країнах, що розвиваються проходить уніфікація трудового законодавства;
- сама уніфікація проявляє себе перш за все на регіональному рівні, а в даний час у світі склалися три основні системи регулювання соціально-трудових відносин: європейська соціальна модель; американська ліберальна модель; японська економічна модель, в якій поєднуються перші дві моделі;
- в рамках регіональних систем (моделей) розвивається диференціація трудового права стосовно окремих секторів економіки та категорій працівників.

Для пом'якшення негативних наслідків глобалізації світової економіки в соціально-трудоу сфері 86-а сесія Міжнародної конференції праці у Женеві 18 червня 1998 року прийняла Декларацію МОП про основоположні принципи і права у сфері праці та механізм її реалізації. В документі зазначено чотири основні засади, яких усі держави-члени МОП повинні дотримуватися, а саме:

- свобода об'єднання та дійсне визнання права на ведення колективних переговорів;
- усунення усіх форм примусової чи обов'язкової праці;
- заборона дитячої праці;

- недопущення дискримінації у сфері праці та зайнятості.

Наведені засади, а також норми основних Конвенцій МОП (№29, 87, 98, 100, 105, 111, 138) повинні визначати міжнародні стандарти (так звану соціальну статтю) при укладанні (заключенні) торгових угод між державами та транснаціональними корпораціями.

Подальше удосконалення трудових відносин на основі важливих міжнародних нормативних актів буде сприяти соціальній стабільності в суспільстві, дотриманню фундаментальних трудових прав і свобод працівників.

3) Розвиток суспільної праці та виробництва.

Чинником, що визначає процес формування та розвитку соціально-трудова відносин, є об'єктивні закономірності розвитку суспільної праці, які протягом історичної перспективи виступають у формах поділу та кооперації праці, зросту продуктивності праці та ін.

У процесі формування соціально-трудова відносин на підприємствах будь-якого типу й організаційної форми проявляється певна єдність, оскільки соціально-трудова відносини завжди залежать від:

1) основних характеристик соціально-трудова відносин (основних правових меж, загальноекономічних умов, структури та розвитку зовнішнього ринку праці, соціокультурного середовища, основних технічних параметрів продукції та устаткування);

2) стратегії розвитку організації;

3) системи робочих місць на підприємстві (організації праці, нормування, визначення змісту праці, режимів праці та відпочинку, робочого часу та умов праці);

4) кадрової політики організації (планування та залучення персоналу, заповнення робочих місць, оцінки роботи, кваліфікаційного росту, оплати праці, мотивації, соціальних пільг, компенсаційних виплат, участі у прибутках та ін.);

5) трудової поведінки (установок, мотивів, групових та індивідуальних норм поведінки, конфліктності, професійної соціалізації).

4) Життєвий цикл розвитку підприємства.

Важливим чинником формування соціально-трудова відносин є цілі, до досягнення яких прагнуть люди і підприємства на різних етапах їх діяльності. Життєвий цикл людини включає декілька стадій. Західні дослідники опираються на трифазну модель життєвого циклу. У роботах японських авторів прослідковується поділ на чотири основні стадії життєвого циклу людини:

- від народження до закінчення навчання;
- період вступу на роботу та укладення шлюбу;
- період трудової діяльності;
- період після трудової діяльності.

На першій стадії соціально-трудова відносини пов'язані переважно з проблемами професійного навчання. На другій – основними є відносини найму та звільнення, соціально-професійного розвитку. На третій провідну роль у соціально-трудова відносинах відіграють умови праці та її оплата. На четвертій стадії життєвого циклу людини є проблема пенсійного забезпечення.

Стадії життєвого циклу людини опосередковано впливають на стадії життєвого циклу розвитку підприємства (організації). Якщо на стадії зародження підприємства соціально-трудова відносини носять неформальний характер, то з розвитком організації ці відносини формалізуються, в них формується більша кількість окремих елементів, виробляється система соціально-трудова відносин, яка поступово перетворюється у визначену організаційну культуру. При цьому соціально-трудова відносини є об'єктом довгострокового планування, міждисциплінарного співробітництва, елементом стратегії організації, а головним завданням є розвиток людських ресурсів.

У процес розвитку людських ресурсів і формування нової системи соціально-трудових відносин повинні бути включені елементи суспільного регулювання, що дозволяють зменшити витрати, які неминучі при значних суспільних перетвореннях.

Суспільне регулювання процесу становлення соціально-трудових відносин нової якості може включати в себе:

- формування та освоєння всіма суб'єктами соціально-трудових відносин єдиної системи понять, засвоєння однієї мови спілкування з метою взаєморозуміння;
- ідентифікацію соціально-економічних процесів з точки зору інтересів сторін;
- формування системи показників, які відображають процеси взаємодії суб'єктів соціально-трудових відносин і відповідно визначення джерел інформації;
- дослідження досягнень інших країн у цій сфері, узагальнення й оцінка зарубіжного досвіду.

Досягнення зарубіжних країн у цій сфері не повинні механічно проектуватися на українську дійсність, вони повинні бути адаптовані до національних традицій та норм трудової етики й моралі.

4.3.Сторони, суб'єкти і рівні соціально-трудових відносин

Провідними складовими системи соціально-трудових відносин є їх сторони і суб'єкти. І сторонами, і суб'єктами соціально-трудових відносин називають найманих працівників, роботодавців і державу. Відмінність між цими поняттями полягає в тому, що сторони соціально-трудових відносин є носіями первинного права у цих відносинах, а суб'єкти можуть володіти як первинними, так і делегованими первинними носіями правами.

Наприклад, найманий працівник як сторона і носій первинного права у соціально-трудовах відносинах може реалізовувати свої права та інтереси безпосередньо (укладаючи трудову угоду з роботодавцем). Разом з тим наймані працівники можуть утворювати організації ті делегувати їм свої права і повноваження. Ці організації будуть реалізовувати делеговані найманими працівниками права на виробничому, галузевому чи інших рівнях як суб'єкти – представники сторони найманих працівників у соціально-трудовах відносинах.

Кількість сторін соціально-трудовах відносин не може бути більшою трьох (наймані працівники, роботодавці і держава), тоді як число суб'єктів цих відносин може бути більшим за рахунок носіїв делегованих прав (об'єднань найманих працівників і роботодавців, їхніх представницьких органів, різних державних органів та інше).

Вчені в галузі соціально-трудовах відносин виділяють принаймні чотири групи суб'єктів соціально-трудовах відносин.

Перша група – це первинні носії прав та інтересів (наймані працівники, роботодавці, держава, місцеве самоврядування). Друга група – це представницькі організації та їхні органи, які є носіями делегованих повноважень (об'єднання роботодавців, професійні спілки, органи влади й управління). Третя група – органи, через які реалізується соціальний діалог (Національна рада соціального партнерства, інші постійні або тимчасові органи в галузях, регіонах, на підприємствах чи організаціях). Четверта група – це органи, покликані мінімізувати наслідки можливих конфліктів, попереджувати загострення соціально-трудовах відносин (примирні, посередницькі структури, незалежні експерти, арбітри тощо), а також навчальні, інформаційні, консультативні та інші формування [3].

Класифікація соціально-трудовах відносин за суб'єктами передбачає їх поділ на **індивідуальні** (взаємодія одного працівника з роботодавцем) та **колективні** (коли роботодавці та працівники взаємодіють між собою).

Виходячи з даних передумов, суб'єктами соціально-трудових відносин є: найманий працівник, роботодавець (спілки роботодавців), держава .

В умовах розвинутої соціально орієнтованої ринкової економіки суб'єктам соціально-трудових відносин властиві певні характерні риси, що дозволяють ідентифікувати цей суб'єкт саме як сторону соціально-трудових відносин.

Найманий працівник – це громадянин, який уклав трудову угоду (як правило у письмовій формі) з роботодавцем, керівником підприємства (організації) або уповноваженим ним органом, згідно з якою працівник зобов'язується виконувати роботу, обговорену в угоді, у відповідності з вимогами внутрішнього розпорядку, а власник підприємства (організації) або уповноважений ним орган зобов'язується виплачувати працівникові заробітну плату та забезпечувати умови праці, необхідні для виконання роботи, передбачені законодавством про працю, колективним договором та угодою сторін. Найманим працівником – суб'єктом соціально-трудових відносин – може виступати як окремий працівник, так і група працівників, які відрізняються становищем у соціально-професійній структурі, направленістю інтересів, мотивацією праці та іншими ознаками.

Основою групових та індивідуальних відмінностей є: вік, стать, стан здоров'я, освіта, професійна, посадова, галузева приналежність.

Особливу роль у процесі формування нових соціально-трудових відносин в Україні відіграють вікові відмінності: зміна поколінь, які відрізняються один від одного за основними соціально-психологічними параметрами, орієнтації та мотивації, що вимагають адекватного врахування.

Роботодавець як суб'єкт соціально-трудових відносин – це людина, яка працює самостійно та постійно наймає для здійснення трудового процесу одного або декількох працівників. Здебільшого роботодавець є власником засобів виробництва. Однак, у господарській практиці України роботодавцем вважається і керівник у державному секторі економіки, який наймає

працівників за договором, хоча і сам є найманим працівником держави та не володіє засобами виробництва.

Роль держави у соціально-трудових відносинах полягає у тому, що найчастіше вона виконує законотворчу функцію, формує та удосконалює на основі або з врахуванням Конвенцій та Рекомендацій МОП, інших міжнародних трудових норм, згідно з національними умовами та практикою національне законодавство і правила здійснення соціального партнерства між державними органами, організаціями роботодавців та найманими працівниками. Ратифікує міжнародні трудові норми, захищає права всіх категорій працівників. Держава може виступати: ініціатором, регулятором, арбітром, посередником у процесі проведення соціального діалогу та колективних переговорів.

Проблема взаємодії суб'єктів соціально-трудових відносин вирішується через виділення рівнів соціально-трудових відносин.

Соціально-трудові відносини важливо розподілити за рівнями їх регулювання, оскільки саме тоді вони набувають конкретного наповнення і змістового викладення. Кожний рівень має своїх суб'єктів відповідно до наявних у них первинних чи делегованих повноважень.

За рівнями регулювання соціально-трудові відносини можна розподілити на [4;5]:

Національний (макроекономічний):

- а) державне регулювання – через акти законодавства;
- б) договірне регулювання – через Генеральну угоду і рішення органів соціального партнерства.

Галузевий:

- а) державне регулювання – через акти центральних органів виконавчої влади;
- б) договірне регулювання – через галузеві колективні угоди і рішення галузевих органів соціального партнерства.

Територіальний (регіональний):

- а) державно-комунальне регулювання – через рішення органів виконавчої влади й місцевого самоврядування;
- б) договірне регулювання – через регіональні угоди і рішення територіальних органів соціального партнерства.

Виробничий (мікроекономічний):

- а) адміністративне регулювання – через рішення власників і уповноважених ними органів;
- б) договірне регулювання – через колективний договір, консультації, переговори, індивідуальний трудовий договір.

Цей розподіл дещо умовний, тому що на регіональному рівні, наприклад, можлива диференціація як суб'єктів відносин, так і проблем, котрі вирішуються. Нині партнери вирішують чимало проблем, масштаб яких виходить за межі області чи району як адміністративно-територіальної одиниці.

Це характерно для процесів, які супроводжують закриття вугільних шахт, реструктуризацію великих виробничих комплексів, загострення проблем безробіття в районі Карпат, ліквідацію наслідків Чорнобильської катастрофи тощо.

Оскільки регіональний розподіл в Україні законодавчо не визначений, такі проблеми вирішуватимуться поєднанням зусиль об'єднань профспілок, роботодавців і органів влади кількох областей або районів.

4.4.Предмети і типи соціально-трудоих відносин.

Предмети соціально-трудоих відносин визначаються цілями, досягти яких прагнуть люди на різних етапах діяльності. Для кожного рівня і типу соціально-трудоих відносин є специфічні предмети та взаємозв'язки між ними.

Предметами соціально-трудо­вих відносин на індивідуальному рівні є сторони трудового життя людини: трудове самовизначення, фахова орієнтація; професійне навчання; найм та звільнення; соціально-професійний розвиток, фахова підготовка та перепідготовка; підвищення кваліфікації, якість праці; оцінка праці, винагорода за працю; трудо­ва активність.

Предметами соціально-трудо­вих відносин на виробничому (мікроекономічному) рівні, наприклад, між найманими працівниками та роботодавцями може бути кадрова політика, яка включає весь спектр діяльності організації з управління персоналом і (або) її окремі елементи: атестація кадрів, економічне зростання підприємства (організації), контроль та аналіз трудової діяльності, організація праці, оцінка ефективності праці, нормування праці, трудові конфлікти та їх розвиток, трудо­ва мотивація.

Предметами соціально-трудо­вих відносин на територіальному рівні є спільні для економічно активного населення адміністративної одиниці трудові проблеми, наприклад, створення нових робочих місць, підтримка місцевих виробників, рівень професійної підготовки працівників, стан соціальної інфраструктури регіону, покращення екологічної ситуації та ін.

Предметами соціально-трудо­вих відносин на галузевому рівні є специфічні питання конкретної галузі. Це може бути нормування праці; встановлення для підприємств галузі мінімальних гарантій заробітної плати відповідно до кваліфікації та мінімальних розмірів доплат і надбавок з урахуванням специфіки виробництва; забезпечення належних умов праці; встановлення мінімальних соціальних гарантій і пільг та ін.

Предметами соціально-трудо­вих відносин на національному (макроекономічному) рівні є основні принципи і норми реалізації соціально-економічної політики і трудових відносин, зокрема щодо гарантій праці й забезпечення продуктивної зайнятості; державного протекціонізму на ринку праці; створення сприятливих умов для підприємницької діяльності; підтримка національного виробника; забезпечення мінімальних гарантій в оплаті праці та інших мінімальних соціальних гарантій; забезпечення

соціального страхування; збереження навколишнього природного середовища тощо.

Предмети соціально-трудових відносин обумовлені такими основними блоками проблеми: зайнятість, організація та ефективність праці – необхідність забезпечення економічного зростання, винагорода за працю, соціальний захист працівників (Рис. 4.3).

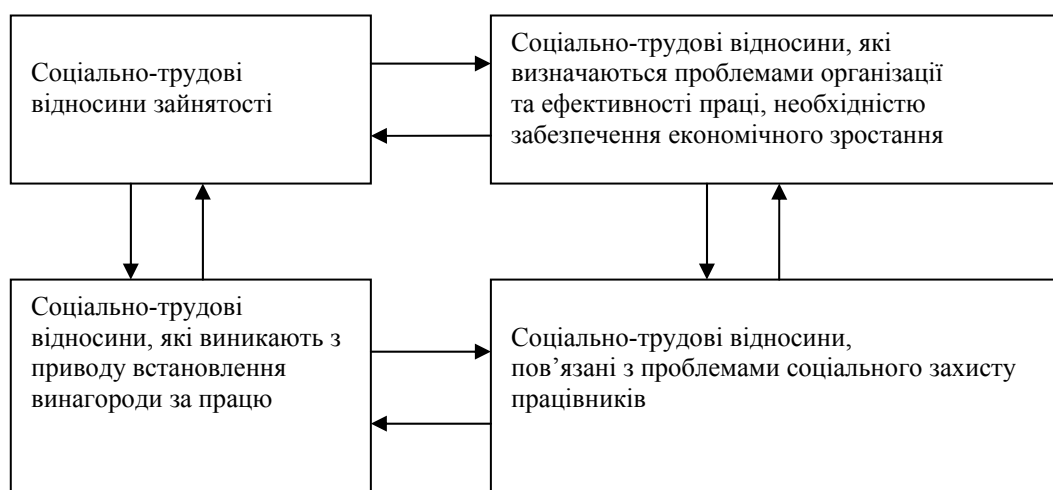


Рис. 4.3. Класифікація груп предметів соціально-трудових відносин [6].

Перший блок визначає можливості забезпечення людей засобами існування, а також реалізацію індивідуальних здібностей. Другий блок пов'язаний з характером взаємовідносин у виробничих колективах, можливостями розвитку людини у процесі трудової діяльності, необхідністю економічного зростання підприємства (організації). Третій блок пов'язаний з умовами праці, процесами заміщення витрат робочої сили. Четвертий блок служить для реалізації конституційних прав громадян у сфері державних соціальних гарантій, соціального страхування, пенсійного забезпечення та ін.

Опрацювання різних аспектів побудови та функціонування системи соціально-трудових відносин має передбачати використання

інституціонального аналізу. Інституціональний аналіз охоплює економічні, правові, соціальні, психологічні аспекти функціонування організацій різних типів. Теоретично обґрунтовано та доведено практикою, що цей метод аналізу може і повинен використовуватися в процесі дослідження різноманітних аспектів соціально-трудових відносин.

Ключовою характеристикою відносин у сфері праці є їхній предмет. Не можна не відзначити багатоплановість соціально-економічних явищ та процесів, які є предметом соціально-трудових відносин.

Як предмет індивідуальних відносин у сфері праці виступають певні сторони трудового життя працівників. Предметом колективних (групових) соціально-трудових відносин на рівні підприємства в цілому виступають як складові кадрової політики – оплата праці, оцінка персоналу, атестація кадрів, планування кар'єри, ротація персоналу, розвиток персоналу тощо, — так і інші питання соціально-економічного спрямування, вирішення яких прямо чи побічно впливає на якість трудового життя – розвиток соціально-побутової сфери, охорона довкілля тощо.

В узагальненому вигляді складовими предмета відносин, що аналізуються, є:

- соціально-трудові відносини зайнятості;
- соціально-трудові відносини, пов'язані з правилами внутрішнього розпорядку;
- соціально-трудові відносини, пов'язані з охороною та умовами праці;
- соціально-трудові відносини, що виникають у зв'язку з розвитком персоналу (підвищенням кваліфікації, перепідготовки тощо);
- соціально-трудові відносини, пов'язані з організацією індивідуальної та колективної праці;
- соціально-трудові відносини у зв'язку з оцінюванням індивідуальних якостей і результатів роботи;
- соціально-трудові відносини, що виникають у зв'язку з оцінюванням індивідуальних якостей і результатів роботи;

- соціально-трудова відносина, що виникають у зв'язку з винагородою за послуги робочої сили;
- соціально-трудова відносина, пов'язані з дотриманням норм трудового законодавства та угод і договорів ;
- соціально-трудова відносина з інших питань трудового життя [3].

Отже, практично всі сторони трудового життя людини правомірно розглядати як предмет соціально-трудова відносин. Не принижуючи значення певних соціально-економічних явищ, які входять до складу предмета соціально-трудова відносин, виокремимо ті з них, на які припадає найбільше “навантаження” в регулюванні відносин між роботодавцями і найманими працівниками та їхніми представницькими органами: соціально-трудова відносина зайнятості, соціально-трудова відносина, що виникають у зв'язку з винагородою за послуги робочої сили (послуги праці); соціально-трудова відносина, пов'язані з організацією й ефективністю праці.

Предмет соціально-трудова відносина має організаційно-правове закріплення, юридичною формою якого є договори та угоди різних рівнів, котрим передують переговори.

Типи соціально-трудова відносин характеризують етичні, психологічні та правові форми взаємовідносин у процесі трудової діяльності. Важливу роль у формуванні типів соціально-трудова відносин відіграє пріоритетність конкретних принципів, їх комбінація у процесі вирішення проблем.

Основний принцип системи соціально-трудова відносин – законодавче забезпечення прав у соціально-трудова сфері, визначення об'єктів, суб'єктів, порядку їх взаємодії, охоплення сфер взаємодії суб'єктів, а також контроль за дотриманням цих прав.

За організаційними формами виділяють такі типи соціально-трудова відносин: партнерство, патерналізм, конкуренція, солідарність, субсидіарність, дискримінація та конфлікт.

Принцип партнерства передбачає здійснення захисту своїх інтересів суб'єктами соціально-трудових відносин та їх самореалізацію в політику узгодження взаємних пріоритетів.

Принцип адресності є особливо актуальним при реалізації адресних програм щодо соціального захисту.

Принцип інтегрованості містить у собі обов'язковість взаємозв'язку й взаємодії усіх форм, елементів і методів соціального захисту, організацію їх у єдину систему на всіх рівнях суспільного життя.

Патерналізм (державний) передбачає практично повну регламентацію державою соціально-трудових відносин.

Патерналізм на рівні підприємства здійснюється на основі використання жорсткої регламентації соціально-трудових відносин та має на меті турботу адміністрації підприємства про своїх працівників.

Субсидіарність означає прагнення людини до самовідповідальності та самореалізації у досягненні своїх цілей. Принцип субсидіарності покликаний запобігти перенесенню відповідальності на суспільство.

Принцип солідарності – ідеал, вироблений людством у процесі соціально-економічного розвитку, передбачає спільну відповідальність людей, яка базується на особистій відповідальності, узгодженості та спільності інтересів.

Дискримінація – це основане на свавіллі незаконне обмеження прав суб'єктів соціально-трудових відносин. Прояви дискримінації можливі при виборі професії, при вступі до вищих навчальних закладів, при наймі на роботу, при просуванні по службі, в оплаті праці, у наданні підприємством пільг працівникам. Є дискримінація за віком, статтю, національністю та ін.

Конфлікт – це зіткнення суб'єктів взаємодії, викликане протилежною направленістю цілей, інтересів, поглядів.

Трудовий конфлікт – різновидність соціального конфлікту. Причинами трудових конфліктів можуть бути обставини, пов'язані з технічно-технологічними параметрами виробництва, а також економічними,

адміністративно-управлінськими, соціально-психологічними аспектами діяльності.

Конкуренція – наявність значної кількості незалежних покупців та продавців на ринку праці та можливість для них вільно входити та покидати ринок праці.

Названі вище типи соціально-трудоких відносин не існують у “чистому” вигляді. Реально на кожному рівні, за конкретний період часу і за певних умов складаються моделі соціально-трудоких відносин, які комбінують ознаки цих типів.

За характером впливу на результати економічної діяльності та якість життя людей соціально-трудокі відносини бувають двох видів: **конструктивними** (сприяють успішній діяльності підприємства та суспільства) та **деструктивними** (не сприяють успішній діяльності підприємства та суспільства).

Конструктивними можуть бути відносини співробітництва, взаємодопомоги, конкуренції, які організовані так, щоб сприяти досягненню позитивних результатів. **Деструктивні** взаємовідносини виникають тоді, коли загальна направленість інтересів співробітників і соціальних груп не відповідають цілям підприємства [6].

4.5. Методи регулювання соціально-трудоких відносин

Основною формою погодження інтересів найманих працівників та роботодавців може бути та, котра базується на партнерських відносинах і виключає диктатуру в соціально-трудоких відносинах будь-якого класу, органу чи особистості. Соціальне партнерство — це альтернатива будь-якій диктатурі в соціально-трудоких відносинах, воно є найприйнятнішим методом оптимізації, досягнення балансу інтересів роботодавців та найманих працівників.

Для ефективного функціонування соціально-трудових відносин у ринковій економіці, як свідчить міжнародний досвід і передусім досвід країн з розвинутою ринковою економікою, необхідна, з одного боку, наявність дієвої системи соціального партнерства, а з іншого, — активна діяльність держави в соціально-трудої сфері. Водночас у край важливо задіяти комплекс заходів (адміністративних, організаційних, економічних тощо), які оптимізують відносини між роботодавцем і найманими працівниками безпосередньо на виробничому рівні, забезпечують баланс інтересів суб'єктів та органів, що функціонують на цьому рівні.

У розгорнутому вигляді методи регулювання соціально-трудових відносин, які мають використовуватися в економіці ринкового типу, можуть бути подані у вигляді таких груп:

- нормативно-правові;
- програмно-цільові;
- адміністративно-розпорядчі;
- організаційно-впорядкувальні;
- договірні;
- погоджувально-арбітражні, посередницькі, примирні;
- партисипативні [3].

Нормативно-правові методи є результатом нормотворчої діяльності держави (органів законодавчої, виконавчої влади та місцевого самоврядування). Ця форма регулювання соціально-трудових відносин передбачає застосування норм, що містяться в законах, постановах уряду, указах Президента, інших нормативних актах, які затверджуються органами державної влади та місцевого самоврядування.

Програмно-цільові методи передбачають розроблення й застосування програм у соціально-трудої сфері, які залежно від рівня реалізації поділяються на національні, регіональні (територіальні), галузеві та програми виробничого рівня (підприємств, організацій). Так, на національному рівні в Україні розробляються та реалізуються програми

зайнятості, соціальної політики, розвитку і використання трудового потенціалу, боротьби з бідністю та багато інших.

Адміністративно-розпорядчі та організаційно-впорядкувальні методи застосовуються переважно на рівні підприємств й організацій та покликані регламентувати взаємовідносини в системі: роботодавець — адміністрація; адміністрація — наймані працівники; керівник — підлеглі працівники, а також взаємовідносини між працівниками, які пов'язані різними формами поділу та кооперації праці. Застосування цих методів на практиці передбачає розроблення організаційних регламентів (оргпроектів), положень про структурні підрозділи, посадових інструкцій, графіків робочого часу й відпочинку тощо.

Суть договірних методів, що використовуються в соціально-трудоій сфері, пов'язана з проведенням консультацій, переговорів між соціальними партнерами та укладенням системи угод і договорів на різних рівнях соціально-трудоих відносин. Використання цих методів — основа функціонування соціального партнерства.

Застосування **погоджувально-арбітражних, посередницьких, примирних методів** має на меті запобігати трудовим конфліктам та залагоджувати їх без соціальних потрясінь і руйнівних процесів.

Використання **партисипативних** методів передбачає запровадження сучасних форм і методів участі найманих працівників в управлінні виробництвом, у прийнятті та реалізації організаційно-управлінських нововведень.

Запитання для самоконтролю

1. Охарактеризуйте структуру системи соціально-трудоих відносин.
2. Які основні чинники впливають на формування соціально-трудоих відносин?
3. Поясніть особливості соціальної політики як чинника формування соціально-трудоих відносин.

4. Охарактеризуйте роль глобалізації економіки як чинника формування соціально-трудових відносин.
5. Охарактеризуйте сторони і суб'єкти соціально-трудових відносин. Чим відрізняються ці поняття?
6. Назвіть рівні соціально-трудових відносин та охарактеризуйте предмети соціально-трудових відносин на кожному з них.
7. Визначте предмет колективних та індивідуальних соціально-трудових відносин на рівні підприємства.
8. Викладіть основні принципи соціально-трудових відносин.
9. Поясніть сутність методів регулювання соціально-трудових відносин.

Література

1. Грішнова О.А. Економіка праці та соціально-трудові відносини: Підручник. – К.: Знання, 2004. – 535 с. Глава VIII, с.214-236.
2. Єсінова Н.І. Економіка праці та соціально-трудові відносини: Навч. посібник. – К.: Кондор, 2004. – 432 с. – Розділ II, Глава IV, с. 74-83.
3. Колот А.М. Соціально-трудові відносини: теорія і практика регулювання: Монографія.– К.: КНЕУ, 2003.– 230 с.- Розділ I, Глава I-II, с. 7-37.
4. Колот А.М. Теоретичні й прикладні аспекти становлення і розвитку сторін соціально-трудових відносин та їх представницьких органів // Україна: аспекти праці.– 2002 – № 2.– С. 14-25.
5. Колот А.М. Проблеми становлення та розвитку соціально-трудових відносин в Україні //Україна: аспекти праці.– 2000.– № 3.– С. 23-27.
6. Уманський О.М., Сумцов В.Г., Гордієнко В.Д. Соціально-трудові відносини: Навч. посібник.– Луганськ: Вид-во СНУ ім. В. Даля, 2003. – 480 с.- Глава I-II, с.7-51.
7. Українець С. Соціально-трудові відносини в Україні: зміст і розвиток // Україна: аспекти праці. – 1999. – № 1.– С. 35-41.

Терміни та поняття

- ✓ Методи регулювання соціально-трудових відносин,
- ✓ Предмети соціально-трудових відносин,
- ✓ Принципи соціально-трудових відносин,
- ✓ Рівні соціально-трудових відносин,
- ✓ Соціально-трудові відносини,
- ✓ Сторони соціально-трудових відносин,
- ✓ Суб'єкти соціально-трудових відносин,
- ✓ Типи соціально-трудових відносин,

ТЕМА 5. МЕХАНІЗМ ФУНКЦІОНУВАННЯ СИСТЕМИ СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВИХ ВІДНОСИН

5.1. Роль державних органів влади у регулюванні соціально-трудо­вих відносин.

5.2 Наймані працівники в системі соціально-трудо­вих відносин.

5.3. Діяльність профспілкових організацій в Україні.

5.4. Правові та практичні аспекти діяльності організацій роботодавців в Україні.

5.1. Роль державних органів влади у регулюванні соціально-трудо­вих відносин

Найважливіша і визначальна роль у формуванні системи соціального партнерства й основних її суб'єктів у перехідний період належить державі. Вона виступає одночасно і як носій публічної влади, і як соціальний партнер.

Держава як носій публічної влади має повноваження, що традиційно поділяються на: законодавчі, виконавчі і судові. Держава ухвалює закони, якими повинні керуватися суб'єкти соціального партнерства, у тому числі легалізує їх правосуб'єктність, процедури їхньої взаємодії. Вона забезпечує виконання законів за допомогою актів керування, контролю і нагляду у сфері праці. Крім того, вона має судову систему, що включає органи юрисдикції, які беруть участь у розгляді економічних спорів та інших справ, зокрема трудових конфліктів.

Як законодавець, держава повинна гарантувати дотримання законодавства у сфері соціально-трудо­вих відносин, що врегульовуються Конституцією України, Кодексом законів України про працю, Законами України "Про порядок вирішення колективних трудових спорів

(конфліктів)”, “Про колективні договори і угоди”, “Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності”, “Про оплату праці”, “Про зайнятість населення”, “Про охорону праці”, “Основи законодавства України про загальнообов’язкове державне соціальне страхування”, “Про соціальне партнерство в Україні” та іншими актами законодавства, що регулюють соціально-трудові відносини.

Як арбітр вона уповноважує свої виконавчі органи організувати взаємодію з профспілками та асоціаціями роботодавців, створювати сприятливі умови для ведення колективних переговорів, вирішення колективних трудових спорів (конфліктів) тощо; надає свої представницькі функції органам виконавчої влади, яку представляють:

- на державному рівні — Кабінет Міністрів України;
- на галузевому рівні — міністерства та інші центральні органи виконавчої влади;
- на територіальному рівні – обласні, Київська та Севастопольська міські, районні державні адміністрації, виконавчі органи міських, сільських, селищних рад [9].

Як власник засобів виробництва, через відповідну систему управління ними, держава (тобто управлінський апарат) у відносинах із профспілками намагається розв’язувати проблеми значною мірою за рахунок трудящих. У той же час уряд не може не шукати діалогу з профспілками, аби створити певний соціальний клімат, необхідний для проведення докорінної ринкової перебудови.

Держава як соціальний партнер може розглядатися у двох аспектах: як роботодавець і як партнер у правовому механізмі соціального співробітництва, носій загальнодержавних інтересів. Як роботодавець держава в особі адміністрації державних підприємств поряд з іншими роботодавцями бере участь у ринковій конкуренції. Як представники інтересів держави в системі соціального партнерства сьогодні, відповідно

до чинного законодавства, виступають виконавчі органи державної влади різних рівнів.

Нині в Україні сформувалась і функціонує система державних органів, що регулюють трудові відносини, наприклад Міністерство праці і соціальної політики, яке забезпечує впровадження в життя державної політики у сфері трудових відносин, Національна рада соціального партнерства, а також Національна служба посередництва і примирення.

Одним із найважливіших завдань Національної служби посередництва і примирення є сприяння вирішенню колективних трудових спорів (конфліктів). Сторону роботодавців традиційно і тривалий час за тотальної державної власності на засоби виробництва репрезентував уряд як вищий орган виконавчої влади держави. Представництво роботодавців недержавних форм власності формувалося поступово, дещо відстаючи від перетворень у відносинах власності на засоби виробництва. Якщо не вдаватися до оцінки повноти повноважень від первинного роботодавця, то представництво сторони роботодавців на національному рівні можна викласти так. Найбільшим представником роботодавців залишається держава в особі уряду. Роботодавців репрезентують також Український союз промисловців і підприємців (підприємства державні й приватні та змішаної форми власності), Спілка орендарів і підприємців України (нині переважно підприємства недержавних форм власності) і ще 3-4 менші об'єднання роботодавців. Представництво працівників реалізують понад тридцять профспілкових об'єднань, галузевих, фахових профспілок, що офіційно діють автономно, однак об'єднуючись для ведення переговорів з власниками та укладення Генеральної угоди, проведення консультацій з найважливіших соціально-трудова питань чи обговорення законопроектів, інших рішень соціально-економічного спрямування.

Проаналізуємо роль державних органів влади за результатами опитування, яке проводилося у рамках проекту Міжнародної організації праці "Україна: сприяння реалізації основних принципів та прав у світі

праці” в квітні-травні 2002р. і суб’єктом якого виступали сторони соціально-трудових відносин — профспілкові діячі, роботодавці і представники державних органів влади. Результати опитування виявили низьку оцінку сторонами соціально-трудових відносин діяльності державних органів влади — одного із суб’єктів цих відносин [14].

Усі три сторони соціально-трудових відносин, включаючи і окремо виділену категорію найманих працівників, найважливішою функцією державних органів влади вважають функцію гаранта виконання законодавства (роботодавці — 73%, представники органів влади — 72%, профдіячі — 66%, наймані працівники — 63% відповідно) (табл. 5.1.).

Таблиця 5.1.

Оцінка функцій, що мають виконувати державні органи влади як один із суб’єктів соціально-трудових відносин, % [14]

Суб’єкти оцінювання	Гаранта	Реформаторську	Захисну	Партнерську	Протекційно-ніську	Інформ.-кон-сультативну	Арбітражну	Представницьких інтересів	Навчально-освітню	Важко сказати
Профдіячі	66	41	38	32	16	10	9	10	2	7
Роботодавці	73	45	29	25	22	13	9	10	4	5
Представники органів влади	72	45	28	25	12	11	7	11	0	5
Наймані працівники	63	38	33	19	16	11	8	7	4	11
Всього	67	42	33	25	18	11	9	9	3	8

На друге місце всі сторони соціально-трудових відносин ставлять реформаторську функцію (профспілки — 41%, роботодавці — 45%, представники органів влади — 45% і наймані працівники — 38%); на третє місце — захисну функцію (відповідно 38%, 29%, 28%, 33%) і на четверте — партнерську функцію (відповідно 32%, 25%, 25%, 19%). Щодо інших функцій, то відсоток відповідей респондентів коливається від 2% до 16% .

Такий розподіл оцінок значущості функцій можна пояснити, мабуть, тим, що сторони соціально-трудових відносин бачать державу як суб’єкта,

виключною функцією якого є правова гарантія рівноправної участі всіх сторін у даному процесі. Але такий розподіл значущості функції держави “не дотягує” до своєї функції “гаранта”.

Роль держави в регулюванні трудових відносин надзвичайно важлива. Практика свідчить, що роботодавці з метою зниження витрат виробництва прагнуть до збереження, навіть до зниження рівня оплати праці, до економії на умовах і безпеці праці, скорочення робочих місць за рахунок досягнень науково-технічного прогресу. А наймані працівники прагнуть до підвищення заробітної плати, до безпеки і поліпшення умов праці, збереження робочих місць і т.д. У цих умовах саме законодавчі і виконавчі органи державної влади повинні забезпечити раціональне поєднання інтересів працівників та роботодавців. Рівень справедливості розподілу доходів у суспільстві визначається соціальною сутністю (типом) держави, а якість партнерства — ступенем участі працівників в управлінні.

Становлення держави як суб'єкта системи соціального партнерства здійснюється на підставі конституційних норм, виходячи з історичних і національних традицій, ментальності населення. Зміни в законодавстві України створюють для профспілок і об'єднань роботодавців специфічні умови взаємодії з органами державної влади з метою забезпечення соціального захисту працівників.

5.2. Наймані працівники в системі соціально-трудова відносин

Найманим працівникам належить провідне місце в системі соціально-трудова відносин, оскільки вони є: по-перше, найбільш представницькою стороною соціально-трудова відносин; по-друге, за своїм статусом, становищем є менш захищеною та одночасно більш вразливою стороною відносин у сфері праці.

Серед основних міжнародних норм, прийнятих Міжнародною

організацією праці, що основну увагу приділяють захисту прав саме найманих працівників та їхніх представницьких органів, є:

- Конвенція № 87 про свободу асоціації та захист права на організацію (1948р.);
- Конвенція № 95 про захист заробітної плати (1949 р.);
- Конвенція № 98 про застосування принципів права на організацію і ведення колективних переговорів (1949 р.);
- Конвенція № 131 про встановлення мінімальної заробітної плати з особливим урахуванням країн, що розвиваються (1970 р.);
- Конвенція № 154 про сприяння колективним переговорам (1981р.);
- Конвенція № 168 про сприяння зайнятості та захист від безробіття (1988 р.)

В Україні структура суб'єктів соціально-трудова відносин, що представляють інтереси найманих працівників, є такою:

На рівні підприємств (організацій) від найманих працівників суб'єктом виступає, передусім, сам працівник як носій первинного права в стосунках з роботодавцем. З ним працівник укладає трудовий договір (контракт) і отримує відповідні права та обов'язки. Наступним суб'єктом є організація найманих працівників, а саме – місцева організація профспілки в особі виборного органу – профспілкового комітету. Законодавством України передбачено, що, крім профспілки, інтереси найманих працівників можуть представляти й інші уповноважені на це органи. Такими органами відповідно до практики, що склалася, можуть бути ради трудових колективів.

Заслуговує уваги досвід участі працівників в управлінні виробництвом і розподілі результатів, що склався в Німеччині. У країні стрижневою формою соціального партнерства є виробнича бригада, яка створюється на підприємстві і становить консолідований орган підприємництва робітників і службовців. Через виробничі ради працівники відстоюють свої інтереси перед роботодавцем. Ініціатива щодо виборів ради працівників має виходити від трудового колективу, а їх проведення відбувається незалежно від позиції роботодавця щодо створення цього представницького органу.

Раду працівників підприємства вибирають один раз на три роки, її кількісний склад залежить від чисельності персоналу підприємства (таблиця 5.2.).

У законі Німеччини “Про конституцію підприємства” закріплено форми партнерської взаємодії між роботодавцем і радою працівників підприємства, їхні обов’язки; унормовано запровадження різних форм виробничої демократії, які сприяють становленню досконалих відносин між працею та капіталом.

Таблиця 5.2.

Кількісна характеристика виробничих бригад [12]

Кількість працівників	Кількість членів виробничої бригади	Максимальна кількість робітників і службовців у розрахунку на одного члена виробничої бригади
5 – 20	1	-
21 – 50	3	17
51 – 150	5	30
151 – 300	7	43
301 – 600	9	67
601 – 1000	11	91
1001 – 2000	15	133
2001 – 3000	19	158
3001 – 4000	23	174
4001 – 5000	27	185
5001 – 7000	29	241
7001 - 9000	31	290

Якщо чисельність персоналу підприємства більше 9 тисяч осіб, то кожні 3 тисячі осіб понад порогове значення дають право на збільшення ради працівників на 2 особи.

Чинними законодавчими нормами закріплено організаційно-економічні засади діяльності ради підприємства, складовими яких є: можливість мати звільнених членів ради, право на оплату часу виконання обов’язків члена ради або завдань ради; додаткові гарантії зайнятості члена ради; право на отримання інформації, потрібної для виконання визначених повноважень; можливість створення спеціальних комісій, до компетенції яких належить вирішення питань за конкретними напрямками (організація праці, охорона праці, планування чисельності персоналу тощо). Витрати, пов’язані з

діяльністю ради працівників підприємства, несе роботодавець.

Сприяння створенню умов праці, гідних людини, яка є головним ресурсом і цінністю фірми, – пріоритетний напрям діяльності рад працівників Німеччини. Об'єктом аналізу, підготовки пропозицій і прийняття рішень з урахуванням інтересів найманих працівників є правила внутрішнього розпорядку; положення про робочий час і час відпочинку; порядок формування графіків відпусток; планування персоналу; охорона праці; створення та функціонування об'єктів соціальної сфери; формування розміру заробітної плати різних категорій працівників, що не врегульовано тарифними угодами; соціально-побутове забезпечення.

5.3. Діяльність профспілкових організацій в Україні

Однією із передумов забезпечення соціальної злагоди в суспільстві, вкрай необхідної для сталого економічного розвитку, є наявність сильних і незалежних профспілок. Не менш важливо, щоб ці організації трудящих були демократичними і достатньо представницькими. Ще одна умова — це визнання державою законності діяльності та сучасної соціальної ролі профспілок, адекватне ставлення до них роботодавців, суспільства в цілому. В цьому переконує світовий досвід.

На жаль, обізнаність української громадськості у питаннях сучасного профспілкового руху є ще слабкою, а ставлення структур влади і підприємців до профспілок часто ґрунтується на явно застарілих уявленнях про їхню попередню роль та місце в командно-адміністративній системі і не дає змоги сприймати їх як рівноправного партнера, що, безперечно, стримує й формування нових соціально-трудова відносин .

А втім, за умови неупередженого погляду на профспілки бачимо, що справжньою метою їхньої діяльності є поліпшення соціально-економічної ситуації в Україні, а відтак становища трудящих, зміцнення громадянського миру і демократії. Основним же способом вирішення наявних проблем у

суспільстві профспілки вважають конструктивний соціальний діалог, а не класову боротьбу, узгодження інтересів найманих працівників, держави і роботодавців шляхом домовленостей, а не руйнівної конфронтації.

Проте, як підтверджує світовий досвід, профспілки виступають каталізатором соціальної рівноваги лише тоді і в тих країнах, де ступінь охоплення трудящих профспілковим членством високий, а сам профспілковий рух добре організований, сильний і впливовий. В Україні, яка належить до індустріальних держав і абсолютна більшість найманих працівників якої традиційно є членами профспілок, такий потенціал, на наш погляд, теж є. Проте було б перебільшенням стверджувати, що він нині якісно реалізується.

Українським профспілкам потрібно також пройти певний шлях до визнання міжнародним профспілковим рухом, який має пересвідчитися в їх реальному роздержавленні і незалежності, демократичності і відданості справі захисту інтересів трудящих. І, безперечно, самим профспілкам та їх об'єднанням, кількість яких у країні постійно зростає, потрібно порозумітися між собою і консолідуватися, щоб стати реально впливовою силою у суспільстві [16].

Варто зазначити, що до ухвалення у вересні 1999р. Закону “Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності” українське суспільство мало мізерні відомості про профспілковий рух — лише в міру відкритості та публічності самих профспілок. І тільки із запровадженням зазначеним законом легалізації всеукраїнських профспілок та їхніх об'єднань, що здійснюється шляхом обов'язкової реєстрації Міністерством юстиції України, а щодо профспілок нижчого рівня — відповідними територіальними органами юстиції, кожний громадянин, роботодавець чи орган влади отримав доступ до цієї інформації. Щодо первинних профспілкових організацій, які діють на підприємствах, то Закон про профспілки (ст. 6) зобов'язує їх повідомляти безпосередньо роботодавця про склад працівників, яких вони об'єднують. В іншому випадку стаття 43 Кодексу законів про працю, яка

передбачає розірвання трудового договору з працівником з ініціативи роботодавця лише за попередньою згодою відповідного профспілкового органу, не діяла б стосовно членів профспілки.

Водночас у системі трипартизму українські профспілки мають найбільший історичний досвід діяльності, традиції і в організаційно-правовому відношенні є найбільш сформованою стороною. Тоді як інші два суб'єкти — Кабінет Міністрів України та організації роботодавців є продуктом новітньої історії України зі ще незавершеним процесом формування і правового визначення.

Безперечно, об'єктивним чинником зменшення профспілкового членства є загальне скорочення кількості робочих місць.

Соціологічні дослідження та й саме життя підказують, що для посилення мотивації і збереження досягнутого рівня членства профспілкам потрібна нова ідеологія. З переходом до іншої політичної і соціально-економічної моделі держави віджила своє попередня, успадкована з радянських часів мотивація, яка базувалася переважно на споживацьких запитах працівників до профспілки щодо розподілу нею колективних матеріальних благ і соціальних послуг. Нині на арені виробничих стосунків з'явилися зовсім інші дійові особи, з одного боку, власники, їхні представницькі органи та роботодавці, основною метою котрих є отримання якнайвищих прибутків, розподіл яких вони хочуть здійснювати одноосібно і на свою користь, з іншого — наймані працівники, головним інтересом яких є гідна оплата та належні умови праці.

Отже, ми маємо зовсім іншу економічну і соціальну базу відносин між цими дійовими особами, які, як показує історичний досвід, перманентно коливаються то в бік соціального партнерства, то в бік конфронтації між “працею” і “капіталом”. Невипадково в таких основоположних міжнародних правових актах, як Декларація прав людини (ст. 23), Пакт про економічні, соціальні і культурні права (ст. 7), а також Конституція України (ст. 36), вказано, що основною метою об'єднання громадян у професійні спілки є

захист саме своїх трудових і соціально-економічних прав та інтересів, а не колективний розподіл благ.

Вже зараз все більш помітною є трансформація мотивації членства працівників у профспілках — не задля традиції, а як об'єктивна потреба для захисту своїх інтересів. Той факт, що 24% найманих працівників зазначили, що вони вступили в профспілки “зі свідомою метою захисту своїх прав та інтересів як найманих працівників”, свідчить про позитивні зрушення у світогляді трудящих. Можливо, саме це дало їм підстави заявити, що в країні відбувається становлення профспілок нового типу — це зазначили 8% респондентів, а 14% — що профспілки поступово відроджуються і модернізуються. В теперішній час безпосередня участь профспілок у законотворчій роботі здійснюється через такий канал, як представництво інтересів профспілок і використання прав законодавчої ініціативи народними депутатами-профспілчанами у Верховній Раді України [14].

Нині в Україні всі основоположні профспілкові права гарантовані законами і віднесені Конституцією до основних прав людини. Це, вважаємо, є вагомим досягненням українських профспілок, яким довелося докласти чимало зусиль, щоб їхні пропозиції Конституційною комісією були враховані, а народними депутатами проголосовані в 1996 р.

Так, згідно зі ст.36 Конституції, громадяни мають право на участь у профспілках з метою захисту своїх трудових і соціально-економічних прав та інтересів. Тобто право на створення профспілок внесено до основних громадянських свобод, а самі профспілки є своєрідними правозахисними організаціями трудящих. Вони об'єднують громадян, пов'язаних спільними інтересами за родом професійної діяльності, утворюються без попереднього дозволу на основі вільного вибору їхніх членів. Тим самим законодавчо реалізується принцип свободи асоціації та права трудящих на організацію, встановлений Конвенцією МОП № 87, яка була ратифікована Українською РСР ще в 1956 р., але на практиці такої свободи за радянських часів фактично не було. Слід зазначити, що боротьба за прийняття Закону України “Про

професійні спілки, їх права і гарантії” тривала у стінах парламенту понад сім років (1992-1999 рр.), проте й після прийняття цього закону потрібні були ще три роки для внесення змін до інших законодавчих актів, щоб він запрацював на повну силу.

Ст.44 Конституції гарантує право громадян на страйк. Реалізація цього права забезпечується Законом “Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)”, який після шестирічних тривалих дебатів ухвалений Верховною Радою України 30 березня 1998 р. Дуже важливо, що завдяки активній позиції профспілок із законопроекту було вилучено норму щодо права роботодавця застосовувати локаут у відповідь на страйк працівників з їх звільненням за такі дії. Це суттєво обмежило б права працівників на страйк як крайню форму захисту своїх трудових і соціально-економічних інтересів.

Ще одне з основоположних прав профспілок, що має застосування практично в усіх країнах світу, — право на ведення колективних переговорів і укладення колективних договорів й угод гарантоване їм Законом України “Про колективні договори і угоди” та ратифікованими Україною Конвенціями МОП № 98 і 154. Всеукраїнські галузеві профспілки та обласні міжспілкові профоб’єднання є стороною переговорів та колективних угод відповідного рівня, первинні організації профспілок на підприємствах — стороною колективних договорів.

Так, у 2004 році було укладено 82 844 колективних договори із загальним охопленням 9 531 тис. осіб.

Таблиця 5.3.

Стан укладення колективних договорів по Україні [17]

Показники	Рік										
	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004
Кількість укладених колективних договорів	38657	39421	39421	47919	58505	62748	72089	75669	77020	80934	82844
Чисельність працівників, охоплених	10107,8	9324,7	8590,8	8732,4	10613,3	10604,3	10361,4	10139,7	9829	9662,3	95331

колективними договорами												
У % до загальної кількості працівників	64,4	66,7	60,3	66,7	68,9	71,9	75,6	78,2	80,3	82	98,6	

Свою захисну функцію профспілки та їх органи широко використовують також шляхом здійснення громадського контролю за додержанням законодавства про працю, представлення прав працівників та їх адвокатського захисту в судах, арбітражах, комісіях з трудових спорів, що утворюються на підприємствах. Коли ж примирні та арбітражні процедури не дають бажаних результатів, профспілки вдаються до колективних дій на захист інтересів своїх членів, зокрема страйків. Переважно вони відбувалися у вугільній промисловості, житлово-комунальному господарстві, будівництві, на транспорті, галузях освіти та охорони здоров'я (табл. 5.4.).

Таблиця 5.4.

Страйки та їх наслідки для економіки України [17]

Роки	Кількість підприємств, установ та організацій, на яких відбулися страйки	Кількість найманих працівників, які брали участь у страйках (тис.осіб).	Кількість невідпрацьованих днів у середньому на одного страйкаря
1995	247	57,6	4
2000	76	20,6	14
2001	31	6,8	5
2002	97	9,3	2
2003	15	5,4	10
2004	4	1,0	8

За даними проведеного опитування у квітні-травні 2002 р. Центром соціальних експертиз, значна кількість (45%) респондентів вважає, що профспілки в нинішньому вигляді існують радше за традицією, по інерції. Друга за чисельністю (28%) група респондентів вважає, що стан профспілок у країні переживає кризу. Третя, значно менша група (14%) вважає, що профспілки поступово відроджуються і модернізуються. Ще менша група (8%) вважає, що в країні відбувається становлення профспілок нового типу. І 4% опитаних завагалися з відповіддю (Рис. 5.1.)

Оцінка респондентами загальному стану профспілок у сучасних умовах, %



Рис. 5.1. Оцінка респондентами загального стану профспілок у сучасних умовах [14]

Якщо розглянути структуру оцінки сучасного стану розвитку профспілок з точки зору різних аспектів соціально-трудових відносин за такими категоріями: 1) профспілки (в цю категорію входять лідери профспілок, зокрема керівники галузевих, територіальних об'єднань профспілок), 2) роботодавці (в цю категорію входять керівники галузевих, територіальних об'єднань роботодавців, керівники підприємств або їх заступники, роботодавці власники); 3) представники органів влади; 4) наймані працівники, то побачимо, що самі профспілки більш оптимістично оцінюють стан розвитку профспілок, ніж роботодавці, представники органів влади і навіть наймані працівники, інтереси яких вони представляють. Серед тих, хто вважає, що профспілки поступово відроджуються і модернізуються, значну частку (22%) становлять профспілкові лідери, зокрема керівники галузевих, територіальних об'єднань профспілок. Частина роботодавців,

представників органів влади і найманих працівників — майже вдвічі менша — відповідно: 13%, 12%, 9%. І навпаки, серед тих, хто вважає, що профспілки існують радше за традицією, по інерції значну частку становлять роботодавці, представники органів влади і найманих працівників відповідно — 48%, 51%, 49%, а кількість профспілкових лідерів, зокрема керівників галузевих, територіальних об'єднань профспілок, майже на 10% менша — 37% [14;16].

Отже, за оцінками більшості представників всіх сторін соціально-трудових відносин існування профспілок в Україні має традиційний, інерційний характер. Профспілковий рух України переважно суттєво не трансформується й лише спостерігаються окремі явища модернізації.

5.4. Правові та практичні аспекти діяльності організацій роботодавців в Україні

Власники засобів виробництва, як правило, одночасно виступають у кількох ролях. Використовуючи найману працю, вони є роботодавцями. Власники засобів виробництва безпосередньо або через представницькі органи та осіб, що виражають їхні інтереси, виступають у ролі підприємця — юридичної чи фізичної особи, яка здійснює підприємницьку діяльність. Особливе місце роботодавців у системі соціально-трудових відносин полягає у тому, що вони створюють робочі місця, визначають обсяги і структуру попиту на робочу силу та залучають її до суспільного виробництва через механізм ринку праці, безпосередньо або через свої представницькі органи (осіб) організовують виробництво, укладають з найманими працівниками індивідуальні трудові договори (контракти), ведуть переговори з представницькими органами найманих працівників щодо укладення колективного договору та значною мірою впливають на його структуру й зміст; визначають, виходячи зі своїх повноважень, зміст соціально-трудових відносин і реалізують заходи щодо їхнього

вдосконалення.

Розглядаючи стан та проблеми розвитку організацій і об'єднань роботодавців в Україні, маємо наголосити на такому. В умовах планової централізованої економіки, що ґрунтується переважно на моновласності, потреби у створенні об'єднань роботодавців практично не існує. Тому не випадково, що до появи в Україні різних форм господарювання, правового закріплення курсу на реформування відносин власності, розвиток кооперації та інших форм підприємницької діяльності, об'єднань роботодавців у загальновизнаному їх розумінні в державі не виникало питання щодо їх створення. Згідно з результатами соціологічного дослідження проведеного у 2002 році Центром соціальних експертиз і прогнозів організації роботодавців захищають інтереси виключно роботодавців, які є членами організацій роботодавців (33%), керівництва підприємств (25%), працівників, які працюють на їхніх підприємствах (23%) [14].

Ідеальною моделлю організації роботодавців, на думку опитаних, є організація з такими домінантними рисами: існує за рахунок виключно членських внесків, має значну кількість прямих членів, має колегіальне керівництво, є аполітичною, забезпечує інтереси всіх своїх членів, у плані надання послуг порівну займається як інформативно-консультативними, так і аналітичними; а розмір членських внесків встановлюється залежно від фінансової спроможності підприємства.

Тому ідеальною моделлю організації роботодавців самі роботодавці вважають об'єднання, яке базується на демократичних засадах і відповідає завданням, які, як правило, ставляться перед такого типу організацією.

Сьогодні необхідна реабілітація в суспільній свідомості й, передусім, у свідомості конкретного підприємця, роботодавця поняття самоорганізації підприємства як передумови формування сторони роботодавців у переговорному процесі з профспілками та владою.

Лише потужна консолідована сторона соціального партнерства спроможна розв'язати комплекс завдань, спрямованих на зростання рівня

ділової активності в Україні, а отже — забезпечення її сталого розвитку, шляхом [9;11]:

1. Посилення впливу сторони роботодавців в інститутах соціального партнерства на засадах паритетності, рівноправності та відкритості на національному (Національна рада соціального партнерства), регіональному (РРСП) та галузевому (ГРСП) рівнях (у рамках Національної Ради соціального партнерства при Президенті України, територіальних та галузевих рад тощо).
2. Посилення впливу сторони роботодавців на реалізацію державної політики в сфері регулювання підприємницької діяльності на національному рівні, регіональному та місцевому рівнях, лобювання прав та інтересів підприємців шляхом удосконалення нормативно-правового поля їх функціонування.
3. Удосконалення механізмів ведення колективних переговорів на рівні підприємства з метою зближення інтересів роботодавця та працівника, тобто вироблення таких засад співпраці підприємця та працівника на мікрорівні, які найбільшою мірою сприятимуть зростанню продуктивності праці на конкретному підприємстві.
4. Сприяння у веденні бізнесу членам організацій, що передбачає комплекс послуг правового, інформаційно-консультаційного, освітнього, презентаційного характеру.
5. Розширення ринків та економічної експансії національного товаровиробника.

Запитання для самоконтролю

1. Поясніть роль держави як носія публічної влади і як суб'єкта соціально-трудових відносин в Україні.

2. Перерахуйте основні міжнародні норми, прийняті Міжнародною організацією праці, що основну увагу приділяють захисту прав саме найманих працівників та їхніх представницьких органів.
3. Охарактеризуйте структуру суб'єктів соціально-трудових відносин, що представляють інтереси найманих працівників в Україні.
4. Поясніть роль виробничих рад, які функціонують у Німеччині.
5. Дайте оцінку функцій, що мають виконувати державні органи влади як один із суб'єктів соціально-трудових відносин.
6. Назвіть нормативно-правові акти, які використовують профспілкові організації у своїй діяльності.
7. Проаналізуйте стан укладення колективних договорів в Україні.
8. Дайте оцінку загального стану профспілок у сучасних умовах.
9. Поясніть роль роботодавців у системі соціально-трудових відносин.

Література

1. Закон України “Про колективні договори і угоди” //Закони України. – К.: Ін-т законодавства, 1997. – Т.6. –С. 5- 11.
2. Закон України про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності” // Закони України.– К.: Ін-т законодавства, 2000.–Т. 19.–С. 279-296.
3. Закон України “Про організації роботодавців” //Офіційний вісник України.– 2001.–№ 25.–С.109.
4. Закон України “Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів) // Закони України .–К.: Ін-т законодавства,1999.– Т. 15.– С.332-343.
5. Грішнова О.А. Економіка праці та соціально-трудові відносини: Підручник. – К.: Знання, 2004. – 535 с. – Глава 9, с.246-255.
6. Єсінова Н.І. Економіка праці та соціально-трудові відносини: Навч. посібник. – К.: Кондор, 2004. – 432 с. – Глава 6, с. 93-121.
7. Колот А.М. Соціально-трудові відносини: теорія і практика регулювання: Монографія.– К.: КНЕУ, 2003.– 230 с.- Розділ I, Глава II, с. 37-79.
8. Колот А.М. Розвиток виробничої демократії як чинник удосконалення соціально-трудових відносин //Україна: аспекти праці.– 2001. - №6.- с.21-28.
9. Сучасний стан проблеми та тенденції соціально трудових відносин в Україні: спроба соціального конструювання / Відп. ред. д-р екон. наук,

проф. Ю.І. Саєнко, канд. філос. наук Ю.О. Привалов. – К.: ВД “Стилос”, 2003. – 361с. Розділ I, с.10-49, Розділ II, с. 139-160, Розділ III, с.203-213.

10. Статистичний щорічник України за 2004 рік //http://www.ukr.stat.gov.ua.

Терміни та поняття

- ✓ Державні органи влади;
- ✓ Наймані працівники;
- ✓ Роботодавці;
- ✓ Об'єднання роботодавців;
- ✓ Профспілкові організації.

ТЕМА 6. СОЦІАЛЬНЕ ПАРТНЕРСТВО

6.1. Поняття та сутність соціального партнерства.

6.2. Засади соціального партнерства, вироблені МОП, їх сутність.

6.3. Нормативно-правові та організаційні проблеми становлення системи соціального партнерства в Україні.

6.1. Поняття та сутність соціального партнерства

В умовах зростання повноважень трудових колективів у розв'язанні більшості питань, що регулюють соціально-трудові відносини, в умовах удосконалення відносин власності виникає об'єктивна необхідність узгодження інтересів різних верств населення. Світовий досвід дозволяє переконатись, що досягнути злагоди у суспільстві та підвищити ефективність виробництва можна лише в умовах соціального миру та співробітництва найманих працівників з працедавцями.

Узгодження соціально-економічних інтересів між вказаними суб'єктами, а також між ними і державою утворює цілу систему суспільних відносин, які отримали у країнах з розвинутою ринковою економікою назву інституту соціального партнерства, який охоплює соціально-трудові відносини від конкретного підприємства (роботодавця) до національного рівня.

Соціальне партнерство – це такий тип і система відносин між працедавцями і найманими працівниками, при яких в рамках соціального миру відбувається узгодження їхніх найважливіших соціально-трудових інтересів.

На практиці соціальне партнерство виступає в якості альтернативи всякій диктатурі класу або особи і є цивілізованим (мирним) методом розв'язання соціальних конфліктів. Метод розв'язання соціальних конфліктів у межах соціального партнерства — компроміс, узгодження інтересів

працедавців і найманих працівників шляхом мирних переговорів і взаємних поступок.

Словосполучення “соціальне” означає суспільне, тобто те, що відноситься до життя людей і їх відносин у суспільстві; “партнер” (від французького слова партія) — учасник спільної діяльності. Функціонування системи соціального партнерства здійснюється на тристоронній основі співпраці органів державної влади, підприємців і профспілок, яка спрямована на погодження інтересів і розв'язання проблем у соціально-трудовій діяльності людей [4].

Становлення системи соціального партнерства пройшло довгий і складний шлях. Коли робітники у капіталістичних країнах ще тільки почали об'єднуватись у професійні організації, вже тоді були започатковані перші спроби соціального партнерства у вигляді переговорів та консультацій між представниками найманих працівників і власників засобів виробництва. Перші колективні договори увійшли у практику наприкінці XIX ст. у Франції, Великобританії, Німеччині, тобто у найбільш розвинутих країнах Західної Європи.

Як механізм регулювання соціально-трудових відносин, система соціального партнерства почала розвиватися після Другої світової війни, остаточно утвердившись лише в 60-70-і роки XX століття. На сьогоднішній день найбільш розвинута система соціального партнерства існує в Німеччині, Австрії, Швеції. Меншою мірою вона розвинута в США і Японії. Системи соціального партнерства немає в слаборозвинених країнах. В практику регулювання соціально-трудових відносин в Україні термін “соціальне партнерство” увійшов з кінця 1991 року.

Головною функцією системи соціального партнерства є недопущення руйнівних страйків та створення умов для динамічного розвитку виробництва і забезпечення належного рівня доходів найманих працівників.

Основою соціального партнерства є принцип співробітництва між роботодавцями і найманими працівниками, який реалізується у формі ведення переговорів, укладенні колективних договорів, узгодженні проектів нормативно-правових актів, консультацій при прийнятті рішень між суб'єктами соціального партнерства на всіх рівнях (національному, регіональному, галузевому та місцевому рівнях).

До сфери соціального партнерства входять питання:

- досягнення консенсусу з питань забезпечення зайнятості;
- створення додаткових робочих місць;
- застосування найманої праці з дотриманням вимог техніки безпеки та вимог охорони здоров'я, питання оплати праці, прав працівників на своєчасне отримання заробітної плати;
- забезпечення нормального режиму праці і відпочинку;
- забезпечення права працівників на участь в управлінні працею на підприємстві.

Основними завданнями системи соціального партнерства в Україні можна вважати:

- подолання монополії у розподілі створеного продукту шляхом залучення всіх суб'єктів суспільних відносин до управління виробництвом;
- підвищення мотивації до праці з метою забезпечення високих кінцевих результатів роботи, що сприятиме зростанню рівня життя в країні;
- усунення чинників соціальної напруги у суспільстві і зменшення на цій основі негативних економічних наслідків.

Досвід зарубіжних країн свідчить, що ступінь розвиненості соціального партнерства залежить від ряду чинників, а саме:

1) ступеня демократизації управління виробництвом (тобто вирішення більшості соціально-трудова проблем колективами підприємств чи організацій, розширення прав областей, регіонів і міст);

2) рівня життя більшості населення і ступеня диференціації прибутків. Спостереження свідчать, що чим нижчий рівень життя і більша різниця в прибутках багатих і бідних верств населення, тим популярний заклик до скидання влади і перерозподілу власності з відповідними практичними діями. І навпаки, в країнах з високим рівнем життя і невисокою диференціацією доходів прагнення соціальних партнерів до соціального миру та стабільності у суспільстві збільшується. В більшості країн з розвинутою ринковою економікою різниця в прибутках (10/10%) найбідніших і найбагатших сімей не перевищують 1:9 раз. [2]. Основний прошарок суспільства складає середній клас, який має досить високий рівень життя і абсолютно не схильний до зміни суспільної системи, особливо до перерозподілу власності; психологічні передумови і культурні традиції в суспільстві сприяють орієнтації населення розвинутих країн на пошук соціальних компромісів, на раціональне розв'язання суспільних проблем.

Соціальне партнерство має стати, по-перше: елементом формування соціально відповідальної політики, яка визначатиме рівні форми відповідальності за невиконання умов домовленостей (наприклад, звільнення з посади, відшкодування матеріальних збитків); по-друге: принципом організації відносин власності, що за згодою з партнерами визначатиме рівні умови створення ринку праці, капіталу, засобів виробництва через узгодження політики податків, цін та ін. Соціальне партнерство, яке ґрунтуватиметься на відповідній законодавчій базі, чітко визначених принципах, збалансованості інтересів усіх суб'єктів партнерства, значно сприятиме економічному розвитку держави, досягненню соціальної злагоди у суспільстві.

6.2. Засади соціального партнерства, вироблені МОП, їх сутність

Основу цивілізованих відносин, що складаються між соціальними партнерами, повинні складати принципи, вироблені Міжнародною організацією праці (МОП), які мають універсальний, загальносвітовий характер.

Перший принцип полягає в тому, що загальний і міцний мир у світовому співтоваристві може бути встановлений тільки на основі соціальної справедливості.

Другий принцип проголошує необхідність створення нормальних, "людських" умов праці у всіх країнах. Соціальні партнери даної країни, регіону, підприємства при вирішенні соціально-трудоових проблем, повинні враховувати ті наслідки, які можуть викликати їхні дії в інших країнах чи регіонах.

Третій принцип – дотримання свободи слова та свободи об'єднання є необхідними умовами постійного прогресу, оскільки сутність соціального партнерства ґрунтується на рівноправному функціонуванні одного партнера — підприємця та іншого — профспілки як представника трудящих.

Четвертий принцип проголошує, що бідність у будь-якій країні є загрозою для загального добробуту.

П'ятий принцип: усі люди, незалежно від раси, віри та статі, мають право на матеріальний добробут і духовний розвиток в умовах свободи і гідності, сталості в економіці та рівних можливостей.

Шостий принцип: сприяння забезпечення повної зайнятості і підвищення життєвого рівня [4].

Поряд із загальними принципами МОП, на яких будується ідеологія всієї системи соціального партнерства, існують специфічні принципи організації роботи партнерів під час ведення колективних переговорів та взаємних консультацій:

- 1) принцип трипартизму – представництво уряду (або виконавських органів чи виконавських органів державної влади, профспілок і підприємців;
- 2) принцип рівності та рівноцінності сторін при веденні взаємних переговорів і недопустимість обмежень законних прав трудящих і підприємців;
- 3) паритетність представництва (однакова кількість представників усіх сторін);
- 4) регулярність проведення переговорів та консультацій;
- 5) довір'я у відносинах, знання і повага прав та обов'язків суб'єктів переговорів, недопущення протистояння інтересів сторін;
- 6) обов'язковість виконання досягнутих домовленостей та відповідальність за виконання прийнятих зобов'язань.

Ефективне функціонування системи соціального партнерства забезпечується рівноправністю та рівноцінністю сторін. Нерівноправність веде до вищості одних над іншими, до диктату сильнішого та ігнорування інтересів слабкого партнера. Тому баланс інтересів можуть забезпечити тільки рівноправні сторони. Якщо рівноправність забезпечується нормативними актами, то рівноцінність багато залежить від самих партнерів, від їхніх особистих якостей, професійної підготовки, знань, вмінь і навичок.

Партнери на переговорах та під час консультацій повинні бути рівною мірою компетентними, тому важливим завданням є формування професійно-компетентних органів та інших інститутів соціального партнерства.

Важливим питанням у системі соціального партнерства є розподіл учасників переговорів (суб'єктів). В Україні **держава** бере активну участь в соціальному партнерстві на національному, регіональному і галузевому рівнях, виконуючи функції гаранта, контролера, арбітра і ін.

Як гарант основних громадянських прав держава організовує, координує і регулює соціально-трудові відносини. У межах цієї функції держава розробляє правові основи і організаційні форми соціального партнерства, правила і механізми взаємодії сторін, встановлює обґрунтовані розміри

стандартів (мінімальної заробітної плати, соціальних пільг і гарантій). У межах цієї функції держава може виступати як незалежний регулятор соціально-трудових відносин, встановлюючи юридичні рамки, які захищають права профспілок і трудящих і закладають організаційні та процедурні основи колективних переговорів і вирішення трудових конфліктів. При виникненні трудових конфліктів унаслідок проведення переговорів і тлумачення положень угод і договорів держава бере на себе функцію арбітра – сприяє вирішенню конфліктів через примирливі і арбітражні процедури.

Профспілки є однією із суспільних організацій (наймасовіше об'єднання), які створюються трудящими для захисту своїх економічних і соціальних прав. Основною метою, яку ставлять перед собою профспілки, є підвищення рівня заробітної плати, збереження робочих місць для членів профспілки, участь найманих працівників в управлінні виробництвом і розподілі виробленого продукту, а також створення сприятливих умов праці.

Союзи роботодавців створюються на основі загальних інтересів працедавців як покупців робочої сили. Маючи свої інтереси в отриманні прибутків, завоюванні ринків збуту та ін., підприємці в системі соціального партнерства бачать можливість проведення злагодженої технічно-економічної та соціальної політики, розвитку виробництва без деструктивних конфліктів.

Український союз промисловців і підприємців (УСПП), який створений в 1992 р., є неурядовою громадською організацією, яка сьогодні об'єднує 16 тис. членів – промислові, транспортні будівельні, фінансові та інші підприємницькі структури різних форм власності (70% підприємств недержавної і 30% державної власності).

У 1998 р. підписано Декларацію про створення Конфедерації роботодавців України, що дає можливість промисловцям та підприємцям брати участь у переговорах з профспілками на національному рівні про укладання Генеральної угоди; проводити узгоджену політику соціально-

трудових відносин та консолідовано відстоювати свої інтереси і захищати права щодо розвитку національного товаровиробника.

6.3. Нормативно-правові та організаційні проблеми становлення системи соціального партнерства в Україні

Внаслідок децентралізації в управлінні економікою України, роздержавлення власності, створення приватного підприємництва, об'єктивно постали передумови і для розвитку соціального партнерства на всіх рівнях та створення його інституцій.

Система ринкових відносин в Україні лише формується, отже, і нове законодавство про працю перебуває у стадії розвитку. Разом з Конституцією України, яка визначає основні принципи правового регулювання соціально-трудових відносин, в країні діє Кодекс законів про працю України 1971 р. (із змінами від 1 березня 1998 р.).

Кодекс законів про працю України (КЗпП України) є зведеним законом і діє на всій території України. КЗпП України регулює трудові відносини всіх працівників, сприяючи зростанню продуктивності праці, поліпшенню якості роботи, підвищенню ефективності суспільного виробництва і підйому на цій основі матеріального і культурного рівня життя трудящих, зміцненню трудової дисципліни і поступовому перетворенню праці на благо суспільства в першу життєву потребу кожної працездатної людини (ст. 1 КЗпП України).

Формування системи соціального партнерства в Україні почалося в 1992 р. після прийняття Закону “Про оплату праці”, який започаткував правову основу договірного регулювання оплати праці на основі системи тарифних угод.

Нову правову основу договірного регулювання виробничих, соціально-економічних і трудових відносин створено в 1999 р. Законом України “Про колективні договори і угоди”, в якому враховано норми конвенцій і

рекомендацій МОП, світовий досвід. Законодавчо визначено сферу укладання колективних договорів і угод та процедуру їх підписання, партнерів, порядок ведення переговорів і вирішення розбіжностей, які виникають, відповідальність сторін при укладанні договорів та обов'язковість виконання положень колективного договору як для власника, так і для працівників підприємства.

Крім того, важливу роль в регулюванні соціально-трудових відносин відіграють наступні закони: Закон України від 1 березня 1991 р. “Про зайнятість населення” (із змінами і доповненнями від 1 грудня 1998 р.); Закон України станом на 25 травня 1999 р. “Про охорону праці”.

Важливим кроком до запровадження соціального партнерства стало створення у 1993 р. Національної ради соціального партнерства, яка є консультативно-дорадчим органом при Президентові України для узгодження питань, що виникають у соціально-трудовій сфері. Це тристороння організація, до складу якої входять 66 членів – по 22 особи представники кожної сторони: уряду, об'єднань підприємців, профспілок.

Одним з головних завдань діяльності НРСП у сфері ринку праці є участь у підготовці законодавчих актів з приводу соціально-трудових питань, підготовка пропозицій стосовно загальних і галузевих колективних угод, здійснення посередництва та примирення під час вирішення колективних трудових конфліктів.

З березня 1998 р. прийнятий Закон України “Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)”; Указом Президента від 17 листопада 1998 р. створено Національну службу посередництва і примирення.

Тривалий час у Верховній Раді України знаходяться на розгляді проекти законів “Про соціальне партнерство”, “Про об'єднання роботодавців”, “Про трудові колективи”, нова редакція Закону України “Про колективні договори та угоди”. З прийняттям цих законів буде створена сучасна правова база колективного трудового права.

Система індикаторів розвитку соціального партнерства в Україні наведена в табл. 6.1.

Таблиця 6.1.

Складові елементи розвитку соціального партнерства. [7]

Система індикаторів стану соціального партнерства в Україні.				
1. Сприяння розвитку виробництва, забезпечення продуктивної зайнятості	2. Оплата праці, підвищення рівня доходів	3. Умови праці та відпочинку	4. Соціальний захист та задоволення духовних потреб	5. Організацій-ний рівень соціального партнерства
1.1. Розвиток виробництва.	2.1. Відповід-ність оплати праці встанов-леним мінімальним гарантіям.	3.1. Зайнятість у шкідливих умовах.	4.1. Розвиток державного соціального страхування.	5.1. Діяльність організацій найманих працівників.
1.2. Рівень безробіття.	2.2. Структура фонду заробітної плати.	3.2. Виробничий травматизм.	4.2. Підвищення кваліфікації, професійне навчання.	5.2. Діяльність об'єднань роботодавців.
1.3. Рівень зайнятості.	2.3. Доходи населення.	3.3. Тривалість щорічної відпустки.	4.3. Організація пільг, компенсацій та субсидій за місцем роботи.	5.3. Охоплення працівників колективними договорами.
1.4. Вимушена неповна зайнятість.	2.4. Вагомість оплати праці для забезпечення потреб населення.			5.4. Стан виконання колективних договорів.
1.5. Ефективність державної служби зайнятості.	2.5. Заборгованість із виплати заробітної плати.			

Ця система статистичних показників відображає стан розвитку соціального партнерства і дає змогу оцінити ефективність виконання прийнятих зобов'язань з основних напрямків діяльності.

Запитання для самоконтролю

1. Розкрити сутність поняття “соціальне партнерство”.
2. Охарактеризуйте засади соціального партнерства, вироблені МОП.
3. Назвіть принципи, які лежать в основі проведення колективних переговорів.
4. Охарактеризуйте суб'єкти соціального партнерства.
5. Які функції держави в системі соціального партнерства?
6. Назвіть основні завдання системи соціального партнерства в Україні.
7. Які, на вашу думку, причини недостатнього розвитку системи соціального партнерства в Україні?

Література

1. Колот А. Соціально-трудові відносини: теорія і практика регулювання: монографія. – К.: КНЕУ, 2004. – 230с.- Розділ II, с. 114-128.
2. Новіков В. Зарубіжний досвід соціального партнерства // Україна: аспекти праці. – 1998 - №1.- С. 38 - 41.
3. Українець С. Соціальне партнерство в Україні: перспективи законодавчого регулювання // Україна: аспекти праці. – 1998. - №2. - С. 22- 25.
4. Есинова Н. И. Экономика труда и социально-трудовые отношения: Учеб. пособие. – К.: Кондор, 2003.- С. 102 - 133.
5. Ляшенко Т. Соціальне партнерство: шлях до ринкової держави // Юридичний вісник. – 1999. - №18. – 6-12 травня.
6. Мірошніченко О. Система показників стану соціального партнерства в Україні та її інформаційне забезпечення // Регіональні аспекти розвитку і розміщення продуктивних сил України. Збірник наукових праць. Вип. 7. – Тернопіль: ”Економічна думка. – 2002. – с. 200-205.

Терміни та поняття

- ✓ Наймані працівники;
- ✓ Профспілки;
- ✓ Роботодавці;
- ✓ Соціальне партнерство;
- ✓ Трудовий конфлікт.

ТЕМА 7. ОРГАНІЗАЦІЯ ПРАЦІ: РЕГУЛЮВАННЯ РОБОЧОГО ЧАСУ І МІРИ ПРАЦІ

- 7.1. Суть, зміст і завдання організації праці.
- 7.2. Поділ та кооперація праці на підприємстві.
- 7.3. Сутність нормування праці та його значення.
- 7.4. Виробнича операція як об'єкт нормування праці.
- 7.5. Структура робочого дня виконавця.
- 7.6. Методи вивчення затрат робочого часу.
- 7.7. Поняття про нормативи праці, вимоги до них.
- 7.8. Види норм праці, їх розрахунок.
- 7.9. Методи нормування праці.

7.1. Сутність, зміст і завдання організації праці

Питання організації праці і раніше, і в сучасних умовах господарювання, є предметом наукової діяльності та об'єктом практичної діяльності підприємств, організацій, фірм, оскільки раціонально та ефективно організований процес праці є вагомим чинником зростання продуктивності праці, зниження затрат виробництва. А це, в свою чергу, сприяє конкурентоспроможності суб'єктів ринкової економіки.

В умовах формування соціально зорієнтованої ринкової економіки зростає престижність висококваліфікованої та якісної праці та зростає трудова активність працівників. Забезпечувати це покликана раціональна організація праці, оскільки її основною функцією має бути оптимальне поєднання працівників та засобів виробництва в процесі праці для створення максимальної ефективності функціонування робочих місць, виробничих структур.

Форми та методи суспільної організації праці залежать від форми власності на засоби виробництва, рівня розвитку науково-технічного

прогресу, економічних законів, які існують в суспільстві та в сфері соціально-трудових відносин. В Україні основними законами, які регламентують статус організації праці в країні є: Кодекс законів про працю України (КЗпП України), Закон України “Про зайнятість населення“ (із змінами і доповненнями від 1 грудня 1998 р.); Закон “Про оплату праці (1992 р), Закон України “Про охорону праці”(1999 р.).

При організації виробництва вирішуються всі питання щодо використання обладнання, спеціалізації та комбінування виробничих процесів, організації роботи основних та допоміжних служб (цехів) підприємства, забезпечення виробництва сировиною, енергією, транспортом. Взаємозв'язок організації праці та організації виробництва полягає в тому, що питання організації праці вирішуються з врахуванням типу виробництва (одиначне, масове та ін.). Разом з тим, ефективність використання засобів, предметів праці, ритмічність випуску продукції та питання раціонального використання робочої сили залежать від стану організації праці.

На всіх рівнях управління виробництвом в умовах ринкової економіки можна виділити економічні та соціально-психологічні завдання щодо покращення організації праці.

Економічні завдання передбачають досягнення максимальної економії живої та уречевленої праці, підвищення продуктивності, зниження затрат у процесі виробництва продукції і надання послуг належної якості.

Соціально-психологічні завдання передбачають створення таких умов праці, які б забезпечували високий рівень працездатності зайнятих у виробництві, а саме: оптимізація фізичного і психологічного навантаження та працівника, створення сприятливих умов праці, повноцінна оплата праці, підвищення якості праці та трудової дисципліни [2].

Організація праці – це спосіб поєднання безпосередніх виробників із засобами виробництва з метою створення сприятливих умов для одержання високих кінцевих соціально-економічних результатів.

Організація праці на підприємстві включає в себе наступні складові:

- поділ і кооперацію праці, що передбачають науково-обґрунтований розподіл працівників за певними трудовими функціями, робочими місцями, а також об'єднання працівників у виробничі колективи;
- організацію та обслуговування робочих місць, які сприяють раціональному використанню робочого часу;
- нормування праці, що передбачає визначення обґрунтованих норм затрат праці на виробництво продукції і надання послуг як основу для організації праці і визначення ефективності виробництва;
- організацію підбору персоналу та його розвиток (перекваліфікація, підвищення кваліфікації, планування кар'єри);
- оптимізацію режимів праці та відпочинку протягом зміни, тижня, місяця;
- організацію оплати та матеріального стимулювання праці;
- раціоналізацію трудових процесів, прийомів і методів праці на основі узагальнення прогресивного досвіду;
- створення безпечних та сприятливих умов праці, що передбачає зведення до мінімуму шкідливості виробництва, важких фізичних і психологічних навантажень, формування системи охорони і безпеки праці.

Важливим завданням у поліпшенні організації праці є встановлення оптимального режиму праці та відпочинку протягом робочого часу, оскільки робочий час є загальною мірою кількості праці.

Згідно з Кодексом законів про працю України нормальна тривалість робочого часу працівників не може перевищувати 40 год. на тиждень. Підприємства й організації, укладаючи колективний договір, можуть установлювати меншу норму тривалості робочого часу. При шкідливих умовах праці передбачається зменшення загальної норми робочого часу, вона не може перевищувати 36 год. на тиждень. Законодавством також установлюється скорочена тривалість робочого часу для працівників віком від 16 до 18-ти років — 36 год. на тиждень.

Загальна тривалість робочого часу визначається, з одного боку, рівнем

розвитку виробництва, з другого — фізичними і психофізіологічними можливостями людини. Поліпшення використання робочого часу є одним з основних способів підвищення продуктивності праці.

У практиці виробничої діяльності встановлюється змінний, добовий, тижневий та місячний режими праці та відпочинку. Вони формуються з урахуванням працездатності людини, яка змінюється протягом доби. Режим праці та відпочинку регулюється ст. 50-65 та 66-84 Кодексу законів про працю України.

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

Добовий режим праці та відпочинку включає кількість змін за добу, час відновлення працездатності між змінами.

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

Місячний режим праці та відпочинку визначає кількість робочих та неробочих днів у даному місяці, кількість працівників, які йдуть у відпустку, тривалість основних та додаткових відпусток.

7.2. Поділ і кооперація праці на підприємстві

Процес поділу праці на підприємстві, який доцільно враховувати при нормуванні праці, – це відокремлення різних видів трудової діяльності від загального цілого та закріплення їх за певними групами людей.

Найбільшого поширення набули такі основні **види поділу праці**: технологічний, поопераційний, функціональний, професійний, кваліфікаційний.

Технологічний поділ праці передбачає поділ виробничого процесу за однорідними видами робіт, фазами і циклами виробництва.

Поопераційний поділ праці означає закріплення за працівниками окремих операцій при виготовленні виробу для скорочення виробничого циклу.

Функціональний поділ праці відбувається між різними категоріями працівників, які входять до складу персоналу (робітники, керівники, фахівці і службовці), а також між основними і допоміжними робітниками.

Професійний поділ праці відбувається між групами робітників за ознакою технологічної однорідності виконуваних ними робіт і залежить від знарядь і предметів праці, технології виробництва (машиністи устаткування, технологи, слюсарі, кравці ті ін.)

Кваліфікаційний поділ праці зумовлюється різним ступенем складності виконуваних робіт і полягає у відокремленні складних робіт від простих. Водночас враховується технологічна складність виготовлення продукції, складність функцій з підготовки і здійснення трудових процесів, а також контролю за якістю продукції.

Ефективність розподілу функцій серед працівників зумовлена поглибленням їх трудових навичок, володіння більш широким колом професійних знань, спеціалізацією та вдосконаленням засобів праці, устаткування [4].

Ступінь складності робіт обумовлює кваліфікаційні відмінності між групами працівників, що їх виконують. Кваліфікація відбиває рівень знань, уміння працювати, виробничий досвід і є підставою для розподілу працівників за кваліфікаційними групами — розрядами, категоріями.

Поглиблення поділу праці, у свою чергу, викликає посилення зворотного процесу – тіснішого кооперування подрібнених елементів у єдиний процес виробництва продукції чи надання послуг.

Кооперування праці — це організована виробнича взаємодія між окремими працівниками, колективами бригад, дільниць, цехів, служб у процесі праці для досягнення певного виробничого ефекту. Кооперування праці зумовлене спеціалізацією виробництва, рівнем технічної досконалості

устаткування, виробничих процесів, формою організації праці, технологічною та організаційною структурами підприємства.

Ефективність кооперації полягає в забезпеченні найраціональнішого використання робочої сили і засобів праці, безперервності виробничих процесів, ритмічного виконання робіт, підвищення продуктивності праці, а також у встановленні раціональних соціально-трудоваих взаємовідносин між учасниками виробництва, та узгодженні їхніх інтересів і цілей виробництва.

Розрізняють такі взаємозв'язані форми кооперування праці:

- всередині суспільства, коли обмін діяльністю і продуктом праці здійснюється між галузями економіки;
- всередині галузі, що передбачає обмін продуктами праці або спільну участь низки підприємств у виробництві певної продукції;
- всередині підприємства. Здійснюється між цехами, дільницями, окремими виконавцями залежно від конкретних виробничих умов (тип виробництва, особливості техніки і технології та ін).

Поділ та кооперування праці завжди взаємопов'язані, оскільки без узгодженої праці людей, зайнятих на різних робочих місцях та виробничих ланках підприємства, неможливо забезпечити безперервність виробничого процесу в цілому. Тому і виникають конкретні форми кооперування праці: технологічне, предметне, організаційне кооперування праці.

Серед колективних форм організації праці провідне місце посідають групові форми організації праці, зокрема, виробничі бригади.

Суміщення професій доцільне, коли воно дозволяє скоротити тривалість виробничого циклу, не знижує якості продукції, зменшує трудомісткість окремих операцій, дає змогу більш повно завантажити робітників, скоротити їхню чисельність. Суміщення професій забезпечує різноманітний зміст праці, підвищує її привабливість.

7.3. Сутність нормування праці та його значення

Нормування праці є складовою частиною управління виробництвом і полягає у визначенні необхідних витрат праці на виконання робіт (виготовлення продукції) як окремими працівниками, так і колективами працівників та встановлення на цій основі норм праці.

Норми праці складають основу системи планування роботи підприємства та його підрозділів, організації оплати праці персоналу, обліку затрат на продукцію, встановлення завдань з підвищення продуктивності праці, визначенні потреби в кадрах, управління трудовими відносинами на підприємстві.

Нормування праці є також і засобом забезпечення оптимального співвідношення між мірою праці та її оплатою.

В умовах розвитку ринкових відносин та поглиблення економічної самостійності підприємств нормування праці набуває великого значення як засіб скорочення затрат живої праці, зниження собівартості продукції, підвищення продуктивності праці. Отже, **нормування праці** є засобом визначення як міри праці для виконання тієї чи іншої конкретної роботи, так і міри винагороди за працю залежно від її кількості та якості [2].

Світовий досвід засвідчує, що ефективна робота підприємств в економіці ринкового типу можлива лише за умови високого рівня організації нормування праці. Провідні країни, такі як США, Великобританія, Швеція, Японія, Італія та ін., не лише не знижують вимоги до нормування праці, але і розширюють сферу його застосування. Широко застосовуються методи мікроелементного аналізу і нормування трудових процесів.

В Україні Постановою Кабінету Міністрів України №197 від 20 березня 1995 р. затверджені заходи щодо поліпшення нормування праці. Постановою Міністерства праці України від 19 травня 1995 р. №2 затверджені Рекомендації щодо нормування праці в галузях народного господарства.

Згідно із КЗпП (глава VI) і зазначеними Рекомендаціями норми праці – норми виробітку, обслуговування, часу, чисельність - встановлюються для

працівників відповідно до досягнутого рівня техніки, технології, організації виробництва і праці. Норми праці підлягають обов'язковій заміні новими в процесі проведення атестації і раціоналізації робочих місць, впровадження нової техніки, технологій.

Метою нормування праці в сучасних умовах господарювання є удосконалення організації виробництва і праці, поліпшення її умов та скорочення затрат на випуск продукції, що, у свою чергу, підвищить продуктивність праці та сприятиме розширенню виробництва і зростанню реальних доходів працівників.

Завданнями нормування праці є:

- встановлення нормативу часу на одиницю продукції;
- впровадження найбільш раціонального режиму використання устаткування, машин і механізмів;
- розробка найбільш раціональної структури виробничого процесу;
- проведення аналізу виконання норм праці для розкриття резервів виробництва та продуктивності праці;
- перегляд норм праці у зв'язку зі зміною умов праці та проведення організаційно технічних заходів;
- впровадження ефективної організації праці робітника на робочому місці [4].

Нормування праці на підприємствах виконує важливі функції, оскільки є основою організації заробітної плати, тому що норми затрат робочого часу одночасно стають і мірою винагороди за працю, маючи тісний зв'язок з тарифною системою. Установлення норм праці має на меті гарантувати суспільству визначену продуктивність праці, а працівнику визначений рівень заробітної плати. За виконання норм праці оцінюється трудова діяльність кожного працівника й оплачується його праця.

Науково обґрунтовані норми праці дозволяють оцінити результати трудової діяльності кожного працівника, колективу. Встановлення норм праці на окремі види робочих процесів і операцій дозволяє розрахувати та

витримувати необхідні кількісні та якісні пропорції між робочими місцями, цехами, виробництвами, що сприяє зростанню продуктивності праці.

Нормування праці на підприємствах є основою планово-економічних рахунків поточного та перспективного характеру, вихідною базою для обліку затрат і результатів виробництва, елементом організації виробництва та оперативного управління підприємством, дієвим засобом забезпечення оптимального співвідношення між мірою праці та її оплатою.

Справжні ринкові умови господарювання забезпечують на практиці високий рівень нормування праці, що стає одним з головних чинників мінімізації витрат та зростання обсягів виготовленої продукції.

До першочергових заходів, які спрямовані на поліпшення нормування праці, слід віднести наступні:

- удосконалення нормативно-правової бази, яка регулює соціально-трудові відносини;
- створення системи розроблення й відновлення міжгалузевих, галузевих нормативів трудових затрат, складовими якої є підсистеми фінансового, організаційного, кадрового забезпечення;
- удосконалення організації нормування праці на рівні підприємств;
- розроблення автоматизованих систем нормування праці;
- відновлення методичної бази розроблення нормативів з праці;
- реалізація заходів з підготовки й підвищення кваліфікації фахівців з нормування праці;
- формування нового уявлення про роль нормування праці за сучасних умов, зміна психології керівників, для яких нормування праці традиційно було і залишається лише засобом підрахунку "можливого" рівня заробітної плати.

Удосконалення нормування праці безпосередньо пов'язане із застосуванням автоматизованих систем, оскільки розрахунки норм трудових затрат є дуже трудомісткими. Невипадково, що до застосування ЕОМ на підприємствах широко застосовувались різні технічні пристрої, розроблялись

організаційні заходи з метою раціоналізації праці нормувальників, підвищення ефективності їх роботи. Після початку застосування ЕОМ роботи з автоматизації праці нормувальників активізувались. Понад два десятиліття розроблялись системи автоматизованого нормування праці як локального характеру, так і у вигляді складових (підсистем) автоматизованого проектування і нормування технологічних процесів. Широке застосування персональних комп'ютерів відкрило нові можливості автоматизації робіт з нормування праці. Однією з форм використання ПК стало створення автоматизованого робочого місця нормувальника, тобто людино-машинної системи, що включає ПК і комплекс проблемно-орієнтованих методів, алгоритмів, програм виконання розрахунків норм праці. Нормативні матеріали, що відповідають умовам автоматизації розрахунків, мають бути подані у вигляді аналітичних залежностей і прикладних програм, на базі яких можна комплектувати АРМ нормувальника. А, отже, нормативно-дослідним установам різних рівнів потрібно змінити методичну базу розробки та технологію формування нормативних матеріалів.

7.4. Виробнича операція як об'єкт нормування праці

Ефективність нормування праці значною мірою залежить від того, наскільки раціонально відобразатимуться конкретні виробничі умови у встановлених нормах.

Під час нормування праці виробничий процес поділяється на операції та їх елементи. **Виробничий процес** – це сукупність технологічних і трудових дій, які спрямовані на предмети праці для отримання готової продукції виробничий процес зображено на (рис. 7.1.).

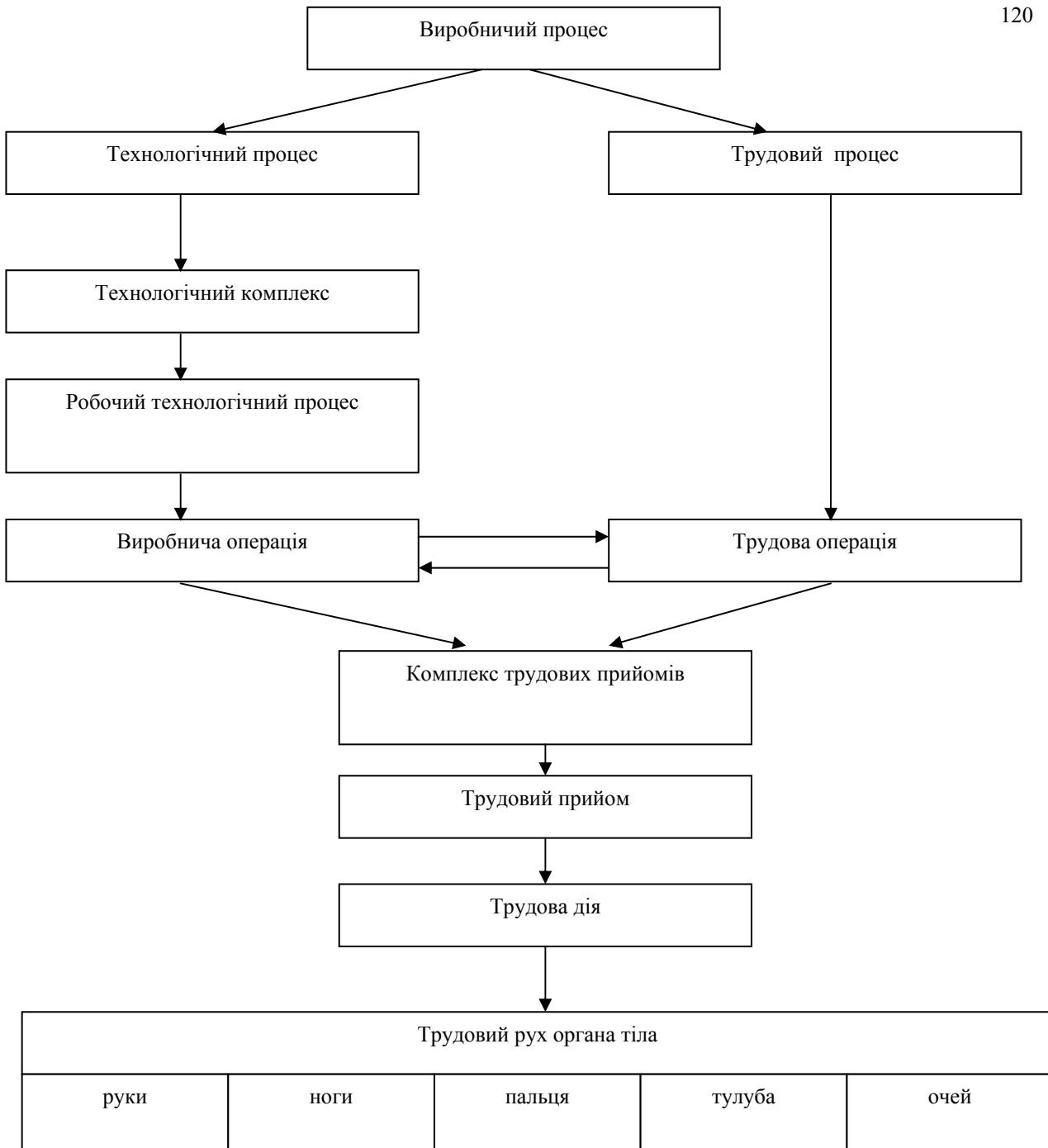


Рис. 7.1. Склад і поєднання технологічного і трудового процесів у виробничому процесі виготовлення продукції [4].

Виробнича операція — це частина виробничого процесу, що виконується стосовно певного предмета праці одним робітником або групою робітників на одному робочому місці. *Технологічними елементами* виробничої операції є: установка, технологічний і допоміжний переходи, позиція. **Установка** — це одноразове закріплення оброблюваної заготовки або деталі. **Позиція** характеризується фіксованим положенням предмета

праці, де він підлягає технологічному впливу устаткування. **Перехід** — це частина операції, що характеризується незмінністю установки та позиції, режиму роботи устаткування та інструменту.

За **трудовими елементами** виробнича операція поділяється на трудові рухи, дії, прийоми.

Трудовий рух — це одноразове переміщення робочого органу людини — руки, ноги, корпуса (наприклад, протягнути руку до інструмента, взяти інструмент). Трудовий рух є найпростішим та неподільним елементом трудового процесу.

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

Трудовий прийом — сукупність трудових дій, що виконуються за незмінних предметів і засобів праці і становлять технологічно завершену частину операції (наприклад, установка заготовки в пристосування) [3].

Сукупність прийомів, які об'єднані з урахуванням технологічної послідовності або спільності чинників, що впливають на час виконання завдання, утворюють комплекс трудових прийомів.

Наприклад, до трудового прийому “встановлення деталі” входять такі трудові рухи: простягнути праву руку вправо (в напрямі піддону із заготовленими для обробки деталями), покласти кисть руки на деталь, захопити деталь пальцями руки. Фіксажними точками, що розділяють трудові рухи, будуть: “рука простягнута”, “кисть руки лежить на деталі”, “пальці руки стиснуті”.

Необхідність диференціації трудової операції на дрібні складові частини при нормуванні праці обумовлюється тим, що в сукупності вони становлять метод праці, тобто спосіб виконання виробничого завдання.

Залежно від особливостей виробництва об'єктами нормування можуть бути: обсяг роботи за певний період — годину, зміну, місяць (наприклад, на видобувних та апаратурних процесах, допоміжних роботах на промислових

підприємствах); зона обслуговування (для багатOVERSTATників у текстильній промисловості, на обробних процесах з багатOVERSTATним обслуговуванням у машинобудуванні); чисельність персоналу (обслуговування потужних технологічних, енергетичних, транспортних систем).

7.5. Структура робочого дня виконавця

Для розрахунку норм праці потрібна чітка класифікація затрат часу.

Структура робочого часу виконавця або змінного робочого часу (Тзм) – це співвідношення часу роботи та часу перерв, або нормованого і ненормованого робочого часу. **Час роботи** (Тр) — це час, протягом якого працівник здійснює трудовий процес на своєму робочому місці протягом зміни. Він складається із часу продуктивної роботи (Тп.р) і часу непродуктивної роботи (Тр.н).

До непродуктивної роботи належить усунення або виправлення браку, що виник з вини самого працівника, виконання роботи для власних потреб.

Час продуктивної роботи характеризується виконанням обов'язків, що передбачені регламентом (прямих і суміщуваних). Він включає час підготовчо-завершальної роботи, час оперативної роботи й час на обслуговування робочого місця.

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

Оперативна робота — це безпосереднє виконання змінного завдання.

Час, витрачений на неї (Топ), складається з часу виконання основних прийомів (То) і допоміжних (Тд).

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

Допоміжний час затрачається працівником на дії, що необхідні для виконання основної роботи та повторюються при виготовленні кожної одиниці продукції (наприклад: установлення предмету праці на верстат або стіл для оброблення, управління обладнанням, вимірювання предметів праці).

Час обслуговування робочого місця (Торм) складається з часу організаційного обслуговування (Торг) та часу технічного обслуговування (Ттех). **Час організаційного обслуговування** використовується для огляду робочого місця та його впорядкування, розкладання інструменту на початку зміни та прибирання наприкінці її, чищення та змащування обладнання. **Час технічного обслуговування** використовується для догляду за обладнанням у процесі виконання певної конкретної роботи (налагодження обладнання, заміна зношеного інструменту та ін.).

Час перерв в роботі виконавця (Тп) – тривалість часу, протягом якого працівник не працює. Складається з двох груп затрат часу: регламентованих і нерегламентованих перерв.

Час регламентованих перерв (Тр.п.) – це час, коли працівник не працює з об'єктивно необхідних причин. До нього належать **перерви на відпочинок і особисті потреби** (Твоп) та **перерви, зумовлені особливостями техніки і технології** (Тпт).

Час нерегламентованих перерв (Тп.н.) – охоплює перерви, які виникають внаслідок недоліків в організації виробництва і праці. До них належать **перерви, які зумовлені порушеннями трудової дисципліни** (Тптд) (запізнення на роботу, прогули), **перерви, що пов'язані з недоліками в роботі техніки** (Тпнт) (наприклад, простої обладнання, поломки) та **відпустки з дозволу адміністрації підприємства** (Та).

Затрати робочого часу поділяються на **нормовані і ненормовані**. Нормовані затрати робочого часу включаються в норму часу, а саме затрати основного і допоміжного часу, часу на обслуговування робочого місця, на відпочинок та особисті потреби, часу регламентованих перерв та підготовчо-завершального часу. Сумарна величина цих затрат часу на одиницю продукції є **штучно-калькуляційним часом** (Тшт-к):

$$T_{шт-к} = T_o + T_d + T_{орм} + T_{воп} + T_{пт} + T_{пз}; \quad (7.1.)$$

де T_o — основний час; T_d — допоміжний час; $T_{орм}$ — час обслуговування робочого місця; $T_{воп}$ — час на відпочинок та особисті потреби; $T_{пт}$ — час регламентованих перерв з організаційно-технічних причин; $T_{пз}$ — підготовчо-завершальний час [3].

Ненормовані затрати робочого часу є безпосередніми втратами та в норму часу не включаються. Проведення аналізу структури затрат робочого часу на основі цієї класифікації дозволяє з'ясувати величину втрат та нерациональне використання часу на робочому місці.

7.6. Методи вивчення затрат робочого часу

Визначення фактичних затрат часу на виконання елементів операцій потрібно для розроблення нормативів часу, для проведення аналізу якості норм і нормативів.

Найпоширенішими на підприємствах методами дослідження трудових процесів є: фотографія робочого часу (ФРЧ), хронометраж, фотохронометраж. При цьому фактичні затрати часу вимірюються за допомогою секундомірів, годинників, хронографів.

Фотографування робочого часу – це процес вивчення та вимірювання всіх без виключення затрат робочого часу впродовж робочої зміни чи її частини.

Залежно від об'єкта спостереження розрізняють такі види фотографування:

- фотографія використання часу працівників (індивідуальна, групова, бригадна, самофотографія). Під час індивідуальної фотографії спостерігач визначає використання часу одним працівником протягом робочої зміни або іншого періоду. Самофотографію здійснює сам працівник, який фіксує величину втрат робочого часу, а також причини їх виникнення.

- фотографія часу роботи і перерв у роботі устаткування;
- фотографія виробничого процесу.

Метою проведення фотографування затрат робочого часу є:

- дослідження змісту, черговості і тривалості всіх наявних витрат робочого часу;
- складання фактичного балансу робочого часу та виявлення втрат та недоцільних витрат і їх причин;
- визначення ступеня завантаженості робітника, устаткування;
- отримання замірів для нормування підготовчо-завершальних операцій, часу на обслуговування робочого місця, відпочинку та особистих потреб;
- виявлення прогресивних прийомів та методів праці для більш ґрунтовного їх вивчення та впровадження [4].

За результатами ФРЧ складають баланс робочого часу (фактичний та раціональний), зіставлення їх даних дозволяє визначити резерви робочого часу та розрахувати можливе зростання продуктивності праці за рахунок кращого використання робочого часу.

З метою визначення фактичного рівня використання робочого часу за результатами ФРЧ розраховують наступні показники:

Коефіцієнт використання робочого часу:

$$K_{врч} = \frac{T_o + T_d + T_{орм} + T_{нт} + T_{нз}}{T_{зм}} \times 100\% \quad (7.2.)$$

Коефіцієнт втрат робочого часу, пов'язаний з недоліками в техніці і технології та втрат внаслідок порушень трудової дисципліни (К втрат):

$$K_{втр} = \frac{T_{нтт} + T_{нтд}}{T_{зм}} \times 100\% \quad (7.3.)$$

Виходячи з цього, визначають резерви зростання продуктивності праці за рахунок усунення втрат та непродуктивних затрат робочого часу:

$$ППЗ_{заг} = \frac{T_{опн} - T_{опф}}{T_{опф}} \times 100\% \quad (7.4.)$$

де $T_{опн}$ та $T_{опф}$ – нормативний та фактичний оперативний час.

З метою реалізації виявлених резервів розробляються організаційно-технічні заходи щодо покращення використання робочого часу та їх економічна ефективність.

Фотографія часу використання обладнання — це спостереження за його роботою і перервами в ній з метою одержання даних для обґрунтування затрат часу на обслуговування (одним робітником або групою робітників).

Фотографія виробничого процесу — це одночасне вивчення затрат робочого часу виконавців, часу використання устаткування і режимів його роботи. Спостереження може виконуватися двома спостерігачами: один спостерігає за робітниками, інший — за устаткуванням.

За допомогою **хронометражу** визначається тривалість елементів виробничої операцій, що циклічно повторюються (як правило, досліджуються основний та допоміжний час).

При фотографуванні та хронометражі дослідження затрат робочого часу складаються з таких основних етапів:

- підготовка до спостереження;
- проведення спостереження;
- обробка даних;
- аналіз результатів і підготовка пропозицій щодо удосконалення організації праці [3].

Підготовка до спостереження починається з вибору об'єкта спостереження, який залежить від його мети (При вивченні передових прийомів і методів праці за об'єкт спостереження обирається найкращий робітник).

Операція, що досліджується, розчленовується на елементи, причому ступінь цього розчленування залежить від мети спостереження і типу виробництва (масове та великосерійне виробництво – виробничі операції, що розчленовуються до початку хронометражу на трудові прийоми та дії, а при одиничному виробництві – на комплекси прийомів). Розчленування операції на окремі елементи проводиться за допомогою фіксажних точок (чітко виражені для спостерігача моменти початку і закінчення елемента операції).

Проведення спостереження – другий етап хронометражу, під час якого спостерігач безпосередньо на робочому місці виконавця у спостережному листі фіксує моменти початку і закінчення кожного з елементів операції за поточним часом.

При хронометражних спостереженнях складається хронокарта, де записуються елементи операцій, тривалість виконання елементів, кількість спостережень та ін. По кожному елементу проводяться багаторазові виміри, визначається їх тривалість, та ці виміри утворюють хронометражні ряди.

На третьому етапі – обробка результатів – виконуються наступні дії:

- 1) визначення тривалості елементів операції по кожному з записів;
- 2) очищення хронорядів;
- 3) перевірка кожного хроноряду на стійкість;
- 4) визначення середньої тривалості кожного елемента операції;
- 5) визначення тривалості всієї операції.

Виміри по кожному хронометражному ряді, як правило, мають деякі коливання. Значні відхилення у вимірах свідчать про наявність випадкових вимірів, які потрібно виключити з розрахунків. Для оцінки допустимості коливання хроноряду визначають коефіцієнт стійкості, як відношення максимального виміру до мінімального виміру в даному хроноряді:

$$K_{cf} = \frac{T_{\max}}{T_{\min}} \quad (7.5.)$$

Значення фактичного коефіцієнта стійкості порівнюється з нормативним. Ряд вважається стійким, якщо фактичне значення менше або рівне нормативному

$K_{сф} \leq K_n$.

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

Фотохронометраж проводять у тих випадках, коли спостереження за складом та структурою виробничого процесу необхідно доповнити високоточними замірами тривалості окремих найбільш важливіших трудових операцій та рухів робітників. Тому фотохронометраж є комбінованим методом проведення спостереження, який поєднує методику проведення фотографій та хронометражу.

Методи визначення затрат робочого часу за допомогою спостереження досить трудомісткі, тому на практиці при визначенні норм затрат часу широко використовують довідково-розрахункові матеріали (нормативи), класифікація яких тісно пов'язана з класифікацією норм праці.

7.7. Поняття про нормативи праці, вимоги до них

Під час нормування праці важливим завданням є забезпечення більш-менш рівної інтенсивності праці на різних за змістом та складністю роботах. Це досягається використанням єдиної методологічної та нормативної бази для розрахунку норм затрат праці. Нормативну базу становлять нормативні матеріали для нормування праці, які охоплюють технологічні режими роботи устаткування та трудові нормативи. Нормативні матеріали призначені для встановлення норм праці і відбивають залежності між необхідними затратами праці та чинниками, що на них впливають. Основна різниця між

нормативами та нормами полягає в ступені диференціації елементів виробничого процесу.

До основних видів нормативних матеріалів відносяться нормативи: режимів роботи устаткування, часу, обслуговування, чисельності та підпорядкованості. **Нормативи режимів роботи устаткування** — це регламентовані величини параметрів роботи, які забезпечують найдоцільніше його використання з урахуванням типу виробництва, виду устаткування, оброблюваних матеріалів, характеру оброблення, застосовуваних інструментів і особливостей виготовлення продукції. Нормативи режимів роботи устаткування використовуються для правильного розрахунку норми часу основної роботи при виконанні операції на різних верстатах.

Нормативи часу — найпоширеніший вид регламентованих затрат робочого часу залежно від конкретних умов виконання трудового процесу. Вони призначені для нормування машинних і ручних робіт, окремих прийомів ручної роботи, пов'язаних з управлінням та обслуговуванням обладнання, а також елементів операцій, що виконуються на різному устаткуванні. У практиці технічного нормування праці використовуються нормативи підготовчо-завершального часу, основного, допоміжного часу, часу обслуговування робочого місця і часу перерв на відпочинок та особисті потреби.

Нормативами обслуговування є регламентовані величини затрат праці на обслуговування одиниць устаткування, робочого місця, робочої бригади. Вони визначають необхідну кількість верстатів, робочих місць, одиниць виробничої площі та інших об'єктів, які закріплені для обслуговування за одним працівником або їх групою і застосовуються при нормуванні чисельності багатостатників, наладчиків устаткування, ремонтного персоналу, прибиральників тощо.

Нормативи чисельності — це регламентована кількість робітників, допоміжного персоналу, яка потрібна для якісного виконання певного обсягу робіт або функцій. За нормативами чисельності розраховують потрібну

кількість персоналу з обслуговування великих технологічних, енергетичних, транспортних комплексів, а також спеціалістів.

Нормативи керованості визначають кількість працівників, які повинні бути безпосередньо підпорядковані одному керівнику.

За призначенням і сферою застосування нормативи поділяються на міжгалузеві, галузеві та місцеві.

Міжгалузеві нормативи призначені для нормування однакових трудових процесів, які виконуються робітниками одних і тих самих професій на підприємствах різних галузей виробництва (наприклад, верстатні, слюсарні, ремонтні роботи).

Галузеві нормативи поширюються на специфічні види робіт, які властиві тільки підприємствам певної галузі (наприклад, хімічної, металургійної та ін.).

Місцеві нормативи розробляються самими підприємствами для спеціалізованих робіт, на які немає галузевих та міжгалузевих нормативів, або коли чинні організаційно-технічні умови не дозволяють ними користуватися.

За складністю структури розрізняють дві групи нормативів: диференційовані та укрупнені.

Диференційовані нормативи характерні для масового і великосерійного виробництва, де потрібна висока точність нормування праці, коли працівники виконують одну чи дві короткі операції і тому необхідне детальне розчленування трудового процесу та встановлення тривалості кожного його елемента.

Укрупнені нормативи – це регламентовані затрати часу на виконання сталого комплексу трудових прийомів. Вони також ефективно використовуються в масовому та великосерійному виробництві.

7.8. Види норм праці, їх розрахунок

На підприємствах застосовують різні види норм праці. Найпоширеніші з них наступні:

1. **Норма часу** – це максимально допустимі витрати робочого часу (в люд/год., люд/хв.) на виготовлення одиниці продукції робітником (бригадою робітників) при найбільш повному використанні устаткування за певних організаційно-технічних умов.

У норму часу входить тільки нормований час. Вона складається з таких елементів:

$$N_{ч} = T_{оп} + T_{орм} + T_{воп} + T_{пр} + T_{пз} \quad (\text{див. 7.1.}),$$

де $N_{ч}$ — технічно обґрунтована норма часу на виготовлення одиниці продукції;

$T_{оп}$ — затрати оперативного часу;

$T_{орм}$ — витрати часу на обслуговування робочого місця;

$T_{воп}$ — перерви на відпочинок і особисті потреби;

$T_{пр}$ — регламентовані перерви з організаційно-технічних причин;

$T_{пз}$ — витрати підготовчо-завершального часу.

Перші елементи утворюють так звану норму штучного часу ($T_{шт}$):

$$T_{шт.} = T_{оп} + T_{орм} + T_{воп} + T_{пр} \quad (7.6.)$$

В умовах масового виробництва підготовчо-завершальний час не враховують під час розрахунку норми часу, оскільки питома вага цієї категорії затрат часу в загальному балансі робочого часу незначна. Тому склад норми часу в масовому виробництві збігається зі структурою норми штучного часу.

В умовах серійного й одиничного виробництва до складу норми часу включають підготовчо-завершальний час у тій кількості, в якій він припадає на кожну одиницю заготовок або деталей певної партії. У цьому випадку норму часу розраховують за формулою:

$$N_{ч} = T_{шт} + \frac{T_{пз}}{n} \quad (7.7.),$$

де $N_{ч}$ — норма часу;

n — кількість виробів у партії, шт.;

$T_{шт}$ — норма штучного часу, хв.;

Тпз — норма підготовчо-завершального часу на партію виробів [3].

2) **Норма виробітку**, яка визначає кількість продукції, яку потрібно виготовити, або обсяг роботи, який має бути виконаний за одиницю робочого часу. Норми виробітку вимірюються в натуральних одиницях (штуках, метрах) і виражають необхідний результат діяльності працівників.

$$N_{\text{вир}} = \frac{T_{\text{зм}}}{N_{\text{часу}}} \quad (7.8.)$$

де $T_{\text{зм}}$ – тривалість зміни.

На деяких виробництвах використовують **нормоване завдання**, що визначає необхідний асортимент і обсяг робіт, що мають бути виконані одним працівником або групою (бригадою, ланкою) за даний відрізок часу (зміну, добу, місяць). Нормоване завдання, як і норма виробітку, визначає необхідний результат діяльності працівників. Проте нормоване завдання можна встановлювати не тільки в натуральних одиницях, а й в нормо-годинах, нормо-гривнях.

г) **Норма обслуговування** визначає кількість одиниць устаткування, робочих місць, квадратних метрів площі, які обслуговуються одним робітником або бригадою. Норма обслуговування визначається регламентом роботи обладнання та розраховується на підставі норми часу обслуговування:

$$N_{\text{обс}} = \frac{T_{\text{зм}}}{N_{\text{часу.обсл}}} \quad (7.9.)$$

де норма часу обслуговування ($N_{\text{ч.о.}}$) – регламентований час, що встановлюється на обслуговування одиниці обладнання, що розраховується:

$$N_{\text{часу обсл.}} = N_{\text{ч}} \times N \times K \quad (7.10.)$$

де $N_{\text{ч}}$ – норма часу на виконання одиниці обсягу робіт з обслуговування; N – кількість одиниць обсягу роботи з обслуговування одиниці обладнання, робочого місця; K – коефіцієнт, який враховує виконання робітником допоміжних, не властивих йому функцій, не врахованих нормою часу.

д) **Норма чисельності** робітників, за якими встановлюють кількість

робітників тієї чи іншої категорії, потрібну для виконання певного обсягу робіт.

е) **Норми керованості** (кількості підлеглих) визначають кількість працівників, яка має бути безпосередньо підпорядкована одному керівникові.

Норми праці за ступенем обґрунтованості поділяються на технічно обґрунтовані й дослідно-статистичні.

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

Застосування технічно обґрунтованої норми потребує:

- робітника-виконавця відповідної кваліфікації, продуктивність праці якого має перевищувати середню продуктивність праці робітників, зайнятих на аналогічних операціях, і відповідати сталим досягненням передовиків виробництва, а не їхнім окремим рекордним досягненням;
- поділу технологічного процесу на окремі операції і послідовності їх виконання з урахуванням можливостей устаткування, яке використовується, масштабу виробництва і технічних вимог, що ставляться до якості виробів;
- застосування найдосконалішого для певних виробничо-технічних умов технологічного і транспортного оснащення, найвигідніших режимів роботи устаткування;
- найраціональнішої в певних виробничих умовах організації робочого місця та раціональних способів виконання трудових прийомів і дій робітника;
- своєчасного забезпечення робочого місця всім необхідним.

Дослідно-статистичні норми визначають на основі досвіду і статистичних звітних даних. Вони звичайно бувають заниженими, легко перевиконуються навіть за низької продуктивності праці, приховують

недоліки в організації праці і виробництва [5].

Головним недоліком цих норм є те, що вони не фіксують наявні вади в організації праці, не відображають наукові досягнення і не орієнтують на передовий досвід, бо узагальнюють лише звітно-статистичні відомості. Як правило, рівень дослідно-статистичних норм знижений, тому їх легко перевиконують. Це відбувається, як правило, тому, що цей тип норм не враховує повною мірою організаційні й технічні умови виробництва. Вони не є прогресивними, тобто не враховують зростання технічної озброєності, впровадження нової техніки, поліпшення його організації виробництва та вдосконалення праці.

7.9. Методи нормування праці

У практиці нормування праці застосовують такі методи: сумарний (дослідно-статистичний), розрахунково-аналітичний, мікроелементний (Рис.2.2.).

За допомогою аналітичного методу встановлюються технічно-обґрунтовані та оптимальні норми праці, які є прогресивними. На основі сумарного (дослідно-статистичного) методу встановлюються дослідно-статистичні норми, які широко застосовуються на практиці у зв'язку з простотою розрахунку.

Сутністю **сумарного (дослідно-статистичного) методу** є те, що норма встановлюється в цілому на операцію без розчленування її на складові елементи. За цим методом норми визначають на основі статистичних даних про фактичні затрати часу за минулий період або порівняння якоїсь операції з аналогічними операціями.

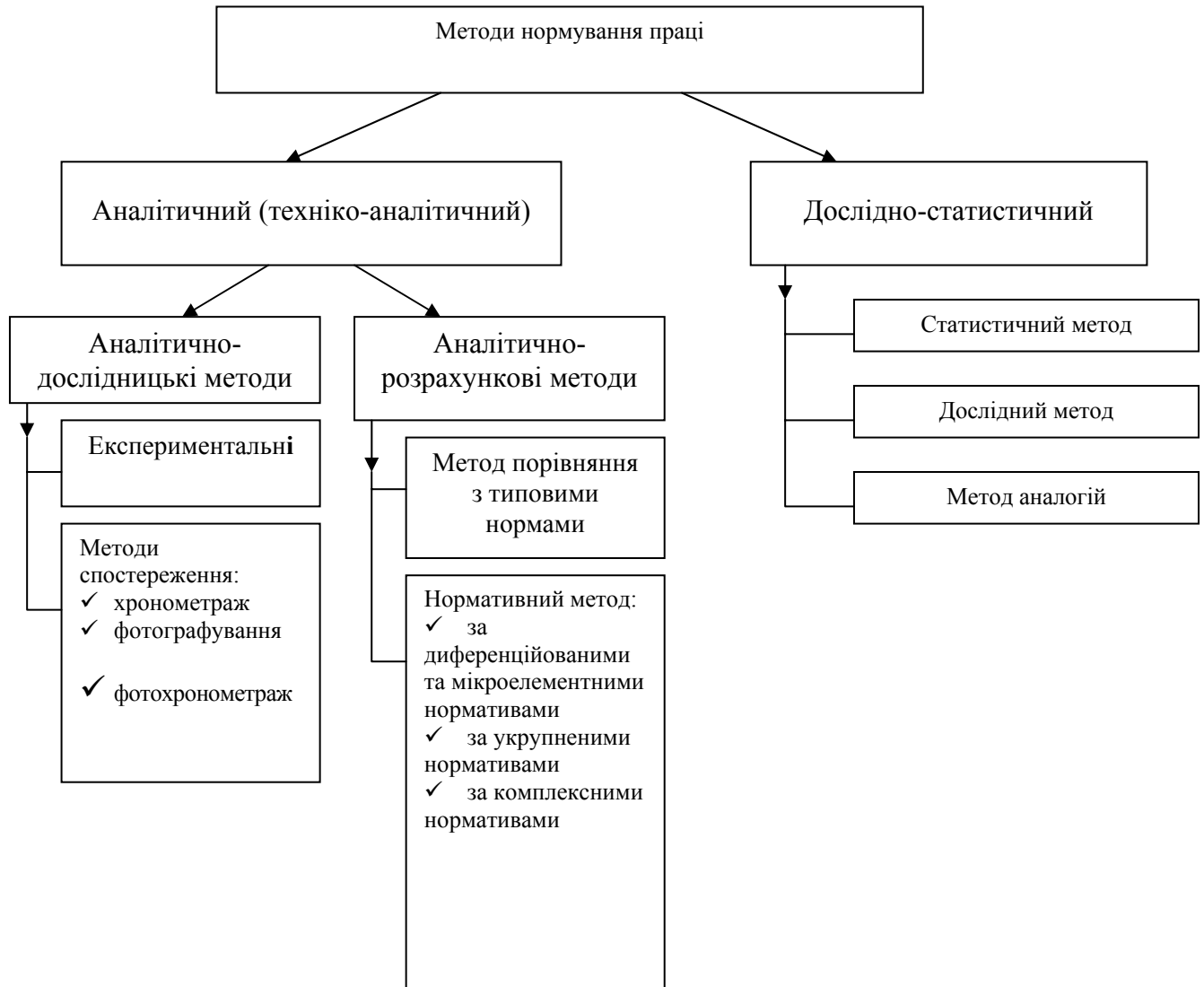


Рис 2.2. Методи нормування та вивчення затрат робочого часу[4].

При **аналітичному (розрахунково-аналітичному) методі** операцію попередньо розчленовують на елементи. Норму часу в цьому разі розраховують на кожний елемент операції. Цей метод нормування дає значно точніші результати, ніж сумарний. Він є основним методом для масового і серійного типів виробництва, тобто для тих умов, коли одна операція повторюється багато разів. В умовах індивідуального і дрібносерійного виробництва, коли операція повторюється кілька разів або й зовсім не повторюється, застосування трудомісткого аналітичного методу розрахунку норми часу економічно себе не виправдовує. Тому його застосовують лише для розрахунку норм на дуже складні операції.

Аналітичний метод має два різновиди:

1) технічний розрахунок норми за нормативами складових елементів норми часу залежно від режимів роботи устаткування, організації обслуговування та виробничих можливостей робочого місця, застосування найкращих, найефективніших методів організації та способів праці. Розрахунки (відповідно до ступеня диференціації) можуть бути:

- за мікроелементними нормативами;
- за диференційованими нормативами;
- за укрупненими нормативами.

2) технічний розрахунок норми на основі досліджень витрат робочого часу та режимів роботи устаткування у реальних витратах часу та експериментальних режимів роботи устаткування, на засадах чого проектується раціональні трудовий і виробничий процеси; отримані норми порівнюються з нормативними матеріалами.

Сумарний (досвідно-статистичний) метод має декілька різновидів встановлення норми:

- на основі порівняння складності та обсягу даної роботи з такими, що виконувались раніше;
- на основі даних оперативного й статистичного обліку про витрату часу на аналогічні роботи;
- за досвідом особи у встановленні норм праці;
- за результатами узагальнення сумарних спостережень за використанням робочого часу на цих операціях, роботах.

Таким чином, особливістю **технічно обґрунтованих норм** є застосування розрахункових методів, які дозволяють широко використовувати досягнення науки і техніки, досвід найкращих робітників в удосконаленні праці та виробництва.

Велике значення має мікроелементний метод нормування праці (для нормування ручних і деяких машинно-ручних процесів). За допомогою цього методу виділяють і вивчають найпростіші елементи, так звані мікроелементи, з яких складаються складні і різноманітні за своїм

характером трудові операції. Ці мікроелементи визначають норми затрат часу залежно від найважливіших чинників, які впливають на їх структуру.

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

Запитання для самоконтролю

1. У чому полягає сутність та завдання організації праці?
2. Назвіть напрямки організації праці на виробництві?
3. Які визнаєте види поділу праці?
4. У чому полягає сутність нормування праці?
5. Які основні завдання щодо покращення роботи з нормування праці на сучасному етапі?
6. Дайте визначення виробничої операції та її основних структурних складових.
7. Охарактеризуйте класифікацію затрат робочого часу.
8. Які складові часу перерв? Охарактеризуйте їх.
9. Які ви знаєте методи вивчення затрат робочого часу шляхом спостереження?
10. Назвіть основні види фотографії робочого часу.
11. Дайте визначення хронометражу та з якою метою він проводиться?
12. Охарактеризуйте основні етапи проведення хронометражного спостереження.
13. Який взаємозв'язок між нормами та нормативами праці? Назвіть види норм праці.
14. Назвіть елементи, які входять у норму штучного часу?
15. Як поділяються норми праці за ступенем обґрунтованості?
16. Які ви знаєте основні методи нормування праці? Поясніть їх переваги і недоліки.

Література

- 1.Абрамов В. М., Данюк В. М., Гриненко А.М, Колот А. М., Чернов В.І. Нормування праці.-К.: ВПОЛ, 1995, -С.19-65.
2. Завіновська Г. Т. Економіка праці. – К.: КНЕУ, 2000. - С. 134-147.
3. Тимош І. М. Економіка праці: Навчальний посібник. – Тернопіль: Астон, 2001. – С. 97-145.
4. Багорова І. В. Нормування праці: Навчальний посібник. – Київ: Центр навчальної літератури, 2003. – С.84-135.
5. Нормирование труда / Под ред. Генкина Б. М. – М.: Экономика,1985.

Терміни і поняття

- ✓ Виробнича операція
- ✓ Нормативи праці
- ✓ Норми праці
- ✓ Нормування праці
- ✓ Методи нормування праці
- ✓ Організація праці
- ✓ Робочий час

ТЕМА 8. ПРОДУКТИВНІСТЬ ТА ЕФЕКТИВНІСТЬ ПРАЦІ

- 8.1. Сутність продуктивності та ефективності праці.
- 8.2. Показники виміру продуктивності праці, вимоги до них.
- 8.3. Методи вимірювання продуктивності праці.
- 8.4. Поняття чинників та умов підвищення продуктивності праці.
- 8.5. Суть і значення резервів зростання продуктивності праці.
- 8.6. Методика виявлення та обчислення резервів зростання продуктивності праці.
- 8.7. Програми управління продуктивністю праці.

8.1. Сутність продуктивності та ефективності праці

Сучасна трансформація економіки України в ринкову потребує кардинальних зрушень в усіх сферах народного господарства для забезпечення зростання ефективності праці.

Ефективність праці – це її результативність, тобто співвідношення обсягу вироблених благ чи цінностей (матеріальних і нематеріальних) до затрат праці. Зростання ефективності праці означає зростання обсягу вироблених благ без підвищення затрат праці.

В економічній літературі та господарській практиці нашої країни для характеристики результативності праці використовувалась категорія “продуктивності праці”, яка характеризує співвідношення кількості продукції і затрат на її виробництво.

Продуктивність праці є складною економічною категорією, оскільки є важливою характеристикою трудової діяльності людини, вона тісно пов’язана з засобами виробництва і предметами праці.

Згідно з рекомендаціями Міжнародної організації праці (МОП) розрізняють поняття “продуктивність” і “продуктивність праці”.

Продуктивність – це ефективність використання ресурсів (праці, капіталу, землі, матеріалів, енергії, інформації) під час виробництва різних товарів і надання послуг. Вона відбиває взаємозв'язок між кількістю і якістю вироблених товарів або наданих послуг та ресурсами, які були витрачені на їх виробництво. Продуктивність дає змогу порівнювати виробництво на різних рівнях економічної системи (на рівні окремого індивіда, цеху, підприємства, організації, галузі й держави) з використаними ресурсами. Під час їх оцінювання необхідно враховувати зростання вартості енергії, сировини, витрат, пов'язаних з безробіттям тощо [2].

Продуктивність є загальним показником, який характеризує ефективність використання ресурсів для виробництва продукції. Сучасна економічна теорія стверджує, що неможливо точно визначити роль і частку витрат тих чи інших ресурсів на виробництво продукції. Тому для визначення ефективності виробництва найчастіше використовується показник продуктивності праці.

Продуктивність праці відбиває ступінь ефективності процесу праці. У її визначенні вихідною категорією є праця.

Продуктивність праці — це ефективність затрат конкретної праці, яка визначається кількістю продукції, виробленої за одиницю робочого часу, або кількістю часу, витраченого на одиницю продукції. Зростання продуктивності праці означає збільшення кількості продукції, виробленої за одиницю часу, або економію робочого часу, витраченого на одиницю продукції.

У процесі виробництва функцією живої конкретної праці є створення нової вартості, а також перенесення робочого часу, матеріалізованого в речових елементах виробництва, на створюваний продукт. Тому продуктивність праці відображає ефективність як живої, так і сукупної (живої та уречевленої) праці. Розрізняють поняття індивідуальної (живої праці) та суспільної (живої й уречевленої) праці.

Продуктивність праці тісно пов'язана з її інтенсивністю.

Інтенсивність характеризує ступінь напруженості праці за одиницю часу і вимірюється кількістю затраченої людської енергії. Чим вищий рівень інтенсивності праці, тим вища її продуктивність. Максимальний рівень інтенсивності визначається фізіологічними й психологічними можливостями людського організму, а це значить, що інтенсивність праці є обмеженою.

Під **суспільно-нормальною інтенсивністю праці** слід розуміти такий рівень напруженості праці, який забезпечує раціональне використання психофізіологічних здібностей людини при збереженні високої продуктивності праці і здоров'я. Вона забезпечує тривалий період високої працездатності й, отже, високу продуктивність праці. Якщо інтенсивність праці вища від прийнятої в суспільстві, то через деякий час знижується продуктивність праці, зростають втрати робочого часу, травматизм, брак.

Зростання продуктивності праці є загальним об'єктивним економічним законом. Його сутність полягає в тому, що з розвитком суспільного виробництва, впровадженням нових технологій та використанням сучасних матеріалів, покращення організації праці працівник виготовляє за одиницю часу все більший обсяг матеріальних благ.

Одночасно цей закон є і законом розвитку людського суспільства, а тому у всіх країнах велика увага приділяється зростанню продуктивності праці на макро- і мікроекономічних рівнях.

Головним джерелом зростання національного доходу	Зростання продуктивності праці є:	Передумовою підвищення номінальної та реальної заробітної плати працівників
Умовою зниження витрат на виробництво		Передумовою підвищення рівня життя та зниження інфляції
Чинником підвищення якості продукції		Необхідною передумовою зниження затрат робочого часу
Чинником підвищення конкурентоспроможності продукції (в т.ч. на світовому ринку)		Сприятиме підвищенню зайнятості населення.

Рис. 8.1. Значення зростання продуктивності праці в економіці країни.

Національний дохід або валовий національний продукт у разі підвищення продуктивності збільшуються швидше, ніж показники витрат. Зниження ж продуктивності призводить до інфляції, пасивного торговельного балансу, повільних темпів зростання або спаду виробництва і до безробіття.

(Порівняльна динаміка ВВП, чисельності зайнятих та реальної заробітної плати наведена у табл. 8.1.)

Таблиця 8.1.

Порівняльна динаміка ВВП, чисельності зайнятих та реальної заробітної плати

	1995 (млрд. крб.).	2000	2001	2002	2003	2004
	млн. грн. у фактичних цінах					
Валовий внутрішній продукт	5451642	170070	204190	225810	267344	344822*
Зайнято в галузях економіки, млн. осіб	22,0	20,2	19,97	20,1	20,16	20,3
В тому числі: чисельність зайнятих у працездатному віці, млн. осіб	--	18,52	18,45	18,54	18,62	18,7
Номинальна заробітна плата, грн.	73	230	311	376	462	590
Індекс реальної заробітної плати (відсотків до попереднього року)	110,6	99,1	119,3	118,2	115,2	123,8
Продуктивність суспільної праці на одного зайнятого в економіці, грн. (1:2)**	2478,0	8419,3	10224,8	11234,3	13261,1	16986,3

(* попередні дані;

**розраховано за даними статистичного щорічника України за 2004 р.)

Для становлення і розвитку ринкової економіки, створення конкурентоспроможної продукції в Україні потрібно ефективно використовувати ресурси на кожному робочому місці, підприємстві. Досягнення високого рівня продуктивності праці потребує ґрунтовної реформи системи управління виробництвом і реалізації продукції, реструктуризації та впровадження досягнень науково-технічного прогресу.

8.2. Показники вимірювання продуктивності праці

У практиці економічної діяльності для планування, обліку, аналізу результативності й ефективності праці використовується система показників, яка дозволяє визначити продуктивність праці у масштабі окремого працівника, виробничої ділянки, підприємства, організації, галузі і суспільства в цілому.

Показники продуктивності праці мають бути наскрізними, зведеними, порівняльними, мати високий ступінь узагальнення, бути універсальними у застосуванні.

Продуктивність праці вимірюється відношенням обсягу виробленої продукції до затрат праці (середньооблікової чисельності персоналу). Залежно від прямого або оберненого відношення існують два показники: виробіток і трудомісткість.

Виробіток — це кількість виробленої продукції за одиницю часу або кількість продукції, яка припадає на одного середньооблікового працівника чи робітника за рік, квартал, місяць. Він вимірюється відношенням обсягу виробленої продукції до величини робочого часу, затраченого на його виробництво:

$$V = \frac{Q}{T}, \quad (8.1.),$$

де V — виробіток;

Q — обсяг виробленої продукції;

T — затрати робочого часу.

Трудомісткість — це показник, який характеризує затрати часу на одиницю продукції (тобто обернена величина виробітку):

$$T_p = \frac{T}{Q}, \quad \text{де } T_p \text{ — трудомісткість на одиницю продукції.}$$

Чим більший виробіток продукції за одиницю часу або чим менші затрати часу на одиницю продукції, тим вищий рівень продуктивності праці.

Виробіток і трудомісткість взаємопов'язані і знаходяться в оберненій залежності, проте відсоток підвищення виробітку не рівнозначний відсотку

зниження трудомісткості. [2]. Співвідношення між ними виражається так:

$$\% \text{ зниження трудомісткості} = \frac{\% \text{ підвищення виробітку}}{(100 + \% \text{ підвищення виробітку})} \times 100$$

або

$$\% \text{ підвищення виробітку} = \frac{\% \text{ зниження трудомісткості}}{(100 - \% \text{ зниження трудомісткості})} \times 100 \quad (8.2.)$$

Найпоширенішим і універсальним показником є виробіток.

Розрізняють показники виробітку залежно від одиниці виміру робочого часу (знаменник показника – затрати праці на виробництво продукції – Т).

Вони можуть бути виміряні:

у відпрацьованих людино-годинах;

у відпрацьованих людино-днях;

у людино-місяцях, людино-роках (ці одиниці часу еквівалентні середній чисельності працівників за відповідний період). Наприклад, якщо затрати праці виміряні у відпрацьованих людино-годинах, то отримують показник середньогодинного виробітку:

$$B = \frac{Q}{T_{год}} \quad (8.3.)$$

Годинний виробіток характеризує продуктивність праці за фактично відпрацьованим часом. (Годинний виробіток визначається шляхом ділення обсягу виробленої продукції на кількість відпрацьованих люд/год.). Денний залежить також від тривалості робочого дня і використання робочого часу всередині зміни. На його рівень впливають внутрішньозмінні простой та втрати часу. Взаємозв'язок між цими показниками рівня продуктивності праці характеризує співвідношення:

$$B_{доб} = B_{год} \times L \quad (8.4.)$$

де L – середня фактична тривалість робочого дня.

У промисловості виробіток розраховується як відношення обсягу продукції, що виготовляються, до середньоспискової чисельності промислово-виробничого персоналу за той самий період часу.

На транспорті виробіток розраховується як відношення обсягу

перевезень (т/км) до чисельності працівників, які зайняті цими перевезеннями.

У сфері послуг показник виробітку визначається відношенням вартості послуг без вартості матеріальних витрат на їх надання за певний період до середньооблікової чисельності персоналу сфери послуг за цей самий період.

У масштабі економіки рівень продуктивності праці (виробітку) у сфері матеріального виробництва визначається відношенням величини новоствореної вартості — національного доходу — за певний період (рік) до середньооблікової чисельності персоналу, зайнятого у сфері матеріального виробництва протягом цього періоду.

Рівень продуктивності праці на підприємстві можна характеризувати показниками трудомісткості продукції. **Трудомісткість відбиває суму затрат праці промислово-виробничого персоналу (живої праці) на виробництво одиниці продукції і вимірюється в людино-годинах (нормо-годинах).**

Показник трудомісткості відображає пряму залежність між обсягом виробництва (Q) і затратами праці.

Розрізняють такі види трудомісткості залежно від складових затрат праці на одиницю продукції:

Технологічна трудомісткість (Тт), яка включає всі затрати праці основних робітників — як відрядників, так і почасовиків:

$$T_t = T_v + T_p, \quad (8.5.)$$

де T_v — затрати праці основних робітників-відрядників;

T_p — затрати праці основних робітників-почасовиків.

Трудомісткість обслуговування виробництва ($T_{об}$) включає всі затрати праці допоміжних робітників.

Виробнича трудомісткість ($T_{вир}$) — це всі затрати праці основних і допоміжних робітників.

$$T_{вир} = T_t + T_{об} \quad (8.6.)$$

Трудомісткість управління виробництвом (T_u) включає затрати праці керівників, професіоналів, фахівців і технічних службовців.

Повна трuдомісткість (T) — це трудові затрати всіх категорій промислово-виробничого персоналу:

$$T = T_t + T_{об} + T_u; \text{ або } T = T_v + T_{п} + T_{об} + T_u; \text{ або}$$

$$T = T_{вир} + T_u \quad (8.7.) [3].$$

За характером і призначенням розрізняють нормативну, фактичну й планову трuдомісткості.

Нормативна трuдомісткість визначає затрати праці на виготовлення одиниці продукції або виконання певного обсягу робіт, розраховані згідно з чинними нормами. **Фактична** трuдомісткість виражає фактичні затрати праці на виготовлення одиниці продукції або певного обсягу роботи.

Планова трuдомісткість — це затрати праці на одиницю продукції або виконання певної роботи з урахуванням можливої зміни нормативної трuдомісткості шляхом здійснення заходів, передбачених комплексним планом підвищення ефективності виробництва.

8.3. Методи вимірювання продуктивності праці

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

Сутність **натурального методу** полягає в тому, що обсяг виробленої продукції і продуктивність праці розраховуються в натуральних одиницях (штуках, тоннах, метрах).

Цей метод має широке застосування на підприємстві: на робочих місцях, у бригадах, на окремих ділянках тих галузей, які виробляють однорідну продукцію (електроенергетика, видобувні галузі промисловості). (Недоліки цього методу: має обмежене застосування, не враховує якості продукції, не можна врахувати змін обсягу незавершеного виробництва, яке в деяких галузях має велику частку в загальному обсязі продукції (будівництво,

суднобудівництво та ін.).

Якщо підприємство (цех, дільниця, бригада) випускає продукцію, котра має одне й те саме призначення, проте вирізняється якоюсь однією ознакою, виробіток можна розрахувати за допомогою **умовно-натуральних одиниць**.

Трудовий метод найчастіше використовується на робочих місцях, у бригадах, на виробничих дільницях і в цехах, де обсяг виробленої продукції або виконаних робіт визначається в нормо-годинах, після чого його відносять до фактично відпрацьованого часу. За науково обґрунтованих і на певний період незмінних норм цей метод достатньо точно характеризує зміни продуктивності праці, використовується для оцінки рівня продуктивності праці на певних виробництвах, де виготовляється різнорідна продукція та напівфабрикати.

Трудовий метод має обмежене застосування, оскільки він потребує стабільних норм праці, що суперечить необхідності перегляду норм у процесі здійснення організаційно-технічних заходів.

У сучасних умовах універсальним методом вимірювання продуктивності праці є **вартісний** (грошовий), який ґрунтується на використанні вартісних показників обсягу продукції (валова, товарна продукція, нормативна вартість обробки, чиста, нормативно-чиста й умовно-чиста продукція, валовий дохід). Продуктивність праці за цим методом розраховується як відношення вартості виробленої продукції до затрат праці на її виробництво або середньооблікової чисельності працівників підприємства чи структурних підрозділів [3].

Перевага вартісного методу полягає в можливості порівняння різнорідної продукції з витратами на її виготовлення як на окремому підприємстві або в галузі, так і економіки в цілому. У зв'язку з цим вартісний метод застосовується на всіх етапах планування й обліку як на галузевому, так і на територіальному рівнях.

Показники продуктивності праці, розраховані за **валовою і товарною** продукцією, мають схожі переваги і недоліки. Недоліки полягають передусім

у тому, що рівень виробітку більшою мірою обумовлений затратами минулої (уречевленої) праці, ніж затратами живої праці. На величину виробітку і його динаміку побічний вплив чинять зміни асортименту продукції, її матеріаломісткість і трудомісткість, зміни обсягу незавершеного виробництва, відмінності і динаміка цін на продукцію. При обчисленні валової або товарної продукції часто має місце повторний рахунок у зв'язку з тим, що вартість продукції підприємства, яке постачає цю продукцію, впливає на величину продуктивності підприємства, яке її використовує.

Спотворення величини виробітку, що виникає зі зміною асортименту продукції, трапляються тоді, коли збільшується або зменшується частка продукції з вищою вартістю сировини, тобто з високою матеріаломісткістю і низькою трудомісткістю. У таких випадках на практиці, щоб усунути цей недолік, можна розрахувати індекси продуктивності праці змінного, постійного складу, структурний індекс.

У деяких галузях промисловості, таких як швейна, поліграфічна, продуктивність праці розраховують, використовуючи показник обсягу **нормативної вартості обробки (НВО)**. Для цього за кожним видом виробів визначають на певний період одиниці й постійні нормативи витрат за такими статтями: заробітна плата основних виробничих робітників з відрахуваннями на соціальне страхування (вартість витрат живої праці), цехові й загальнозаводські витрати. (Недоліки цього показника: не характеризує обсягу всієї виконаної роботи (повної вартості), собівартості виробленої продукції, новоствореної вартості, враховує не фактичну вартість обробки, а лише її нормативне значення).

Показник **чистої продукції** точно характеризує новостворену продукцію, якщо продукція реалізується за ринковими цінами, проте в сучасних умовах великий вплив чинять монопольні ціни, які змінюють реальний вклад підприємства у створення нової вартості. Величина чистої продукції розраховується як різниця між обсягом валової продукції і витратами на сировину, матеріали, напівфабрикати, паливо, енергію,

амортизаційні відрахування (елементи уречевленої праці):

$$Чп = Qв - Мв, \text{ або } Чп = Зп + Пр, \quad (8.9.)$$

де Чп — обсяг чистої продукції; Qв — обсяг валової продукції; Мв — матеріальні витрати; Зп — заробітна плата з нарахуваннями на соціальне страхування; Пр — прибуток підприємства.

Ширше застосовується на підприємствах показник продуктивності праці, розрахований на основі показника нормативно-чистої продукції.

Сутність нормативного методу визначення чистої продукції

полягає в тому, що на кожний вид продукції, котра випускається підприємством, поряд з оптовою ціною встановлюється також норматив чистої продукції. Обсяг нормативно-чистої продукції (НЧП) на підприємстві визначається множенням обсягу випуску кожного виду продукції в натуральному вимірнику (штук, кг тощо) на норматив і складанням одержаних результатів. Нормативи чистої продукції мають бути стабільними, тому обсяги нормативно-чистої продукції порівнюються протягом певного періоду. Обсяг нормативно-чистої продукції розраховується так:

$$НЧП = \sum_{i=1}^n П_i \cdot Н_{чп_i}, \quad (8.10.)$$

де П — план випуску і-х виробів, шт.;

Нчп — норматив чистої продукції на і-й виріб, грн; n — кількість найменувань виробів за планом. Норматив чистої продукції на виріб визначається:

$$Н_{чп_i} = З_{вр} (1 + Кз) + Пн, \quad (8.11.),$$

де Звр — заробітна плата основних виробничих робітників з відрахуваннями на соціальне страхування, грн.;

Кз — коефіцієнт, який обчислюється як відношення суми заробітної плати працівників, зайнятих обслуговуванням і управлінням виробництва, до суми заробітної плати основних виробничих робітників;

Пн — нормативний прибуток, грн.

Недоліки показника нормативно-чистої продукції ідентичні недолікам показника чистої продукції.

8.4. Поняття чинників та умов підвищення продуктивності праці

Чинники — це рушійна сила, суттєва причина, обставина, що впливає на певний процес або явище та змінює рівень і динаміку продуктивності.

Зарубіжні економісти розрізняють дві основні групи чинників продуктивності: **зовнішні** (які не контролюються) і **внутрішні** (які контролюються). **Зовнішні чинники** охоплюють політичні, соціальні й економічні аспекти розвитку суспільства; урядові рішення та інституційні механізми; наявність фінансів, транспорту, комунікацій і сировини. Вони перебувають поза контролем з боку окремого підприємства.

Внутрішні чинники – це ті, які перебувають у зоні контролю окремого підприємства.

Оскільки одні внутрішні чинники легше змінюються, ніж інші, їх поділяють на дві групи [2]:

- “тверді”, стійкі (які важко змінити) – підприємство і обладнання, технологія, матеріали та енергія, якість виробу;
- “м’які”, нестійкі (які легко змінити) – інформація, знання і кваліфікація працівника, управлінський талант, стилі і методи управління, методи праці, динамічність і гнучкість структури підприємства тощо.

В умовах становлення ринкових відносин великого значення набувають такі чинники, як посилення конкуренції товаровиробників, роздержавлення і приватизація економіки, розвиток малого і середнього бізнесу, фінансово-економічна стабілізація, сильна система соціальної підтримки на основі активної структурно-інвестиційної політики в напрямі випереджаючого розвитку виробництва споживчих товарів і надання послуг, підвищення гнучкості виробництва, його сприйнятливості до змін попиту і технологічних нововведень, ефективне формування зайнятості населення.

Чинники, що впливають на продуктивність праці, дуже різноманітні, і тому на макро- і мікрорівні для прогнозування і планування продуктивності

праці їх, у вітчизняній економічній літературі, об'єднують в три групи:

- матеріально-технічні;
- організаційно-економічні, які характеризують ступінь розвитку організації та управління суспільного виробництва;
- соціально-психологічні, що пов'язані з роллю людини в суспільному виробництві і характеризують ступінь використання робочої сили.

До матеріально-технічних чинників належать:

- створення та впровадження у виробництво нової техніки і прогресивних технологій;
- підвищення якості і конкурентоспроможності вітчизняної продукції на внутрішньому і зовнішньому ринках;
- проведення комплексної автоматизації та механізації ручних робіт;
- модернізація наявного обладнання (тобто оновлення й удосконалення функціонуючого устаткування);
- застосування прогресивних видів сировини, які дають змогу зменшити матеріаломісткість продукції, впровадження нових методів обробки матеріалів (хімічних, електроерозійних, ультразвукових та ін.), застосуванням прогресивних хімічних матеріалів і хімічних процесів.

Матеріально-технічні чинники сприяють економії живої та уречевленої праці як загалом в економіці, так і на окремому виробництві.

Сукупність матеріально-технічних чинників та їх вплив на рівень продуктивності праці можна характеризувати певними показниками:

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

Фондоозброєність — показник осначеності праці основними виробничими фондами. Визначається відношенням середньорічної балансової вартості виробничих основних фондів до середньооблікової чисельності робітників або працівників.

Фондовіддача — загальний показник використання всієї сукупності основних виробничих фондів. Визначається відношенням річного обсягу випуску продукції у грошовому виразі до середньорічної (без урахування зносу) балансової вартості основних виробничих фондів.

Велике значення для підвищення продуктивності праці мають **організаційно-економічні чинники**, які визначаються рівнем організації виробництва, праці й управління. До цих чинників належать:

- **удосконалення форм організації** суспільного виробництва, його подальшої спеціалізації та концентрації; вдосконалення виробництва відповідно до вимог ринку, удосконалення організації виробничих підрозділів і допоміжних служб на підприємствах (транспортної, інструментальної, складської, енергетичної служби);
- **удосконалення організації праці** шляхом поглиблення поділу і кооперації праці, розширення сфери суміщення професій і функцій; застосування передових методів і прийомів праці; удосконалення організації та обслуговування робочих місць; поліпшення нормування праці (впровадження технічно обґрунтованих норм затрат праці, розширення сфери нормування праці); застосування гнучких форм організації праці; поліпшення підготовки і підвищення кваліфікації кадрів; поліпшення умов праці; удосконалення матеріального стимулювання праці;
- **удосконалення організації управління виробництвом** з допомогою удосконалення системи управління виробництвом, поліпшення оперативного управління виробничим процесом, упровадження автоматизованих систем управління виробництвом.

В умовах становлення ринкових відносин в Україні важливими заходами щодо удосконалення організаційних форм виробництва й управління є приватизація державної власності; розвиток середнього і малого підприємництва; залучення іноземного капіталу для спільної підприємницької діяльності; розроблення системи спеціальних пільг для орендаторів, кооператорів, спільного підприємництва.

Соціально-психологічні чинники визначаються якісними характеристиками і соціально-економічним складом трудових колективів, підвищенням кваліфікаційного й загальноосвітнього рівня працівників, поліпшенням соціально-психологічного клімату в трудових колективах, підвищенням дисциплінованості, трудової активності, творчої ініціативи працівників, удосконаленням методів мотивації.

8.5. Суть і значення резервів підвищення продуктивності праці

Резерви підвищення продуктивності праці — це невикористані можливості економії затрат праці (як живої, так і уречевленої), які виникають унаслідок дії тих чи інших чинників (удосконалення техніки, технології, організації виробництва і праці тощо). Рівень продуктивності праці залежить від ступеня використання резервів.

Резерви можна класифікувати відносно часу їх використання, а також сфери виникнення.

За часом використання розрізняють поточні й перспективні резерви.

Поточні резерви можуть бути використані залежно від реальних можливостей протягом місяця, кварталу чи року.

Використання перспективних резервів передбачається у майбутньому через рік або кілька років згідно з довгостроковими планами підприємства.

За сферами виникнення розрізняють загальнодержавні, регіональні, міжгалузеві, галузеві, внутрішньовиробничі резерви.

До загальнодержавних належать такі резерви, використання яких впливає на зростання продуктивності праці в економіці загалом і які пов'язані з більшим використанням досягнень науково-технічного прогресу, нераціональним розміщенням підприємств та наявністю сировинних ресурсів, наявністю кваліфікованої робочої сили, територіальною зайнятістю населення, недостатнім використанням ринкових механізмів і методів господарювання тощо.

Регіональні резерви пов'язані з можливостями поліпшеного використання продуктивних сил конкретного 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.

Галузеві резерви — це резерви, пов'язані з можливостями підвищення продуктивності праці, які характерні для певної галузі економіки й зумовлені недостатнім використанням техніки і технології виробництва, прогресивних досягнень і передового досвіду, недоліками в спеціалізації підприємства, концентрації та комбінуванні виробництва тощо.

Внутрішньовиробничі резерви виявляються і реалізуються безпосередньо на підприємстві. Важливе значення цих резервів зумовлюється тим, що підприємство є первинним осередком економіки і на ньому виявляються і використовуються всі попередні резерви. Внутрішньовиробничі резерви пов'язані з неефективним використанням техніки, сировини, матеріалів, а також робочого часу, наявністю цілодобових і внутрішньозмінних втрат часу, а також прихованого безробіття. Внутрішньовиробничі резерви можна поділити на:

- резерви зниження трудомісткості продукції;
- резерви кращого використання робочого часу.

Для виявлення резервів зростання продуктивності праці за рахунок ліквідації втрат робочого часу потрібно детально аналізувати фактичний баланс робочого часу, встановлювати причини цих втрат і розробляти заходи щодо їх зменшення чи повної ліквідації.

Зниження трудомісткості продукції забезпечується, перш за все, впровадженням високопродуктивного устаткування та прогресивних технологій.

Резерви підвищення продуктивності праці безмежні, як і науково-технічний прогрес, удосконалення організації виробництва, праці й

управління. Тому доцільно в кожний конкретний період використовувати саме ті резерви, що дають максимальну економію праці за мінімальних витрат.

8.6. Методика виявлення та обчислення резервів зростання продуктивності праці

Для того, щоб виявити резерви зростання продуктивності праці на підприємстві потрібно здійснити їх кількісну оцінку.

Оцінити вплив зниження трудомісткості продукції, поліпшення використання робочого часу, удосконалення структури кадрів на підприємстві можна за допомогою таких формул:

За рахунок зниження трудомісткості:

$$Пп = (Тм / Тн) \times 100 - 100; \quad (8.12.)$$

$$Еч = ((Тм - Тн) \times Р) / \Phi \times K_{\text{вн}}; \quad (8.13.),$$

де Пп — величина підвищення продуктивності праці, %;

Тм, Тн — минула та нова трудомісткість на операцію або виріб;

Еч — економія чисельності робітників;

Р — кількість виробів або операцій;

Φ — реальний фонд робочого часу одного робітника, год.;

$K_{\text{вн}}$ — коефіцієнт виконання норм.

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

$$Пп = (100 - n) \times 100 / (100 - m) - 100, \quad Пп = (m - n) \times 100 / (100 - m), \quad (8.14.)$$

де m — втрати робочого часу в базовому періоді, %; n — втрати робочого часу в звітному періоді, %.

За рахунок змін у структурі кадрів:

$$I = I_{\text{з.п}} \times I_{\text{д}} \quad (8.15.),$$

де I з.п — індекс загальної продуктивності праці;

I п — індекс продуктивності праці основних робітників;

I д — індекс зміни частки основних робітників у загальній кількості робітників у поточному періоді порівняно з базовим, обчислюється за формулою:

$$I_{\text{д}} = d_{\text{п}} / d_{\text{б}} \quad (8.16.),$$

де d_p — частка основних робітників у поточному періоді;
 d_b — частка основних робітників у базовому періоді [2].

Для кращого виявлення резервів підвищення продуктивності праці через поліпшення використання робочого часу порівнюють динаміку річного, денного і годинного виробітку.

На підприємствах для використання резервів розробляють плани організаційно-технічних заходів, в яких зазначені види резервів підвищення продуктивності праці, заходи щодо їх використання, витрати на них, терміни проведення, а також відповідальні виконавці.

8.7. Програми управління продуктивністю праці

В умовах ринкової економіки все більшого значення набувають розроблення й упровадження програм управління продуктивністю праці.

Сутністю управління продуктивністю праці є створення умов для її зростання.

При цьому важливо зумовлювати зміни і в структурі кадрів, кваліфікації працівників, технології та устаткуванні, ринках збуту, які б сприяли як зростанню продуктивності, так і підвищенню ефективності діяльності організацій.

Планування та орієнтація підприємств на досягнення найвищих кінцевих результатів є найбільш оптимальним стилем створення системи управління продуктивністю.

Об'єднуючи практичний досвід багатьох країн і організацій, програми підвищення продуктивності становлять консультативну і навчальну методологію чи плановий системний підхід до впровадження позитивних змін.

Планування підвищених результатів представляє собою зусилля всієї системи, включаючи вище керівництво, які спрямовані на підвищення ефективності організації, допомагають у виконанні специфічних завдань

організації завдяки запланованим втручанням у структуру і процеси організації використовуючи наукові методів управління.

У рамках програми підвищення продуктивності (ППП) організація та її керівництво самі визначають цілі і проблеми, а також розробляють плани і програми по вдосконаленню організації.

Найбільш загальною метою ППП є забезпечення зв'язку між створенням ефективної системи вимірювання продуктивності і завданням людини щодо підвищення результатів діяльності організації шляхом внесення змін у всі чи деякі елементи організації – людину, структуру, культуру і технологію.

Деякими більш специфічними цілями програми можуть бути:

- підвищення кваліфікації і практичного досвіду в сфері управління, планування і вирішення проблем;
- покращення відносин між членами колективу;
- створення ефективної інформаційної системи з питань продуктивності;
- зростання основних показників діяльності організації;
- пожвавлення діяльності організації та сприятливий соціально-психологічний клімат.

Перевагами створення таких програм є :

- зростання інформованості робітників та керівництва про чинники, що впливають на продуктивність;
- створення зв'язку між наявними методами бухгалтерського обліку, вимірюванням продуктивності і регулярним контролем за результатами діяльності;
- встановлення нових конкурентних стандартів і норм;
- стимулювання постійної уваги до підвищення продуктивності праці;
- більш широке і свідоме використання персоналом методів і техніки підвищення продуктивності праці [6].

Структурними елементами процесу підвищення продуктивності праці є:

1. Проведення аналізу і оцінювання організаційної системи, для якої розробляється програма. При цьому необхідно визначити внутрішні можливості організації, виявити слабкі і сильні сторони організації, врахувати передбачувані зміни ринкового середовища.
2. Необхідна оцінка зовнішніх умов діяльності організації, які можуть вплинути на проектування і розроблення програми.
3. Проведення стратегічного планування. На цьому етапі забезпечується узгодження цілей, завдань управління продуктивністю праці на період 3-5 років. Доцільно виділити першочергові завдання, важливі для подальшого розвитку організації.
4. Розроблення критеріїв результативності програми. Визначаються конкретні вимірники, критерії, нормативи, за якими необхідно оцінювати заходи щодо управління продуктивністю.
5. Виявлення й аналіз резервів підвищення продуктивності праці, визначення всіх матеріальних і організаційних засобів розвитку організації.
6. Розробка проекту, який передбачає послідовність виконання робіт, оцінювання та аналіз витрат, функції виконавців.
7. Розробка планових заходів щодо подальшого підвищення продуктивності праці.
8. Розробка ефективної системи матеріального стимулювання за досягнення запланованих показників продуктивності праці.
9. Зведення всіх результатів планування в єдиний загальний план.
10. Здійснення контролю за реалізацією заходів і їх виконанням.

Запитання для самоконтролю

1. Дайте визначення ефективності праці.
2. Яка різниця між поняттями “продуктивність” і “продуктивність праці”?
3. Обґрунтуйте значення зростання продуктивності праці для економіки країни та добробуту населення.
4. Назвіть показники продуктивності праці, обґрунтуйте їх взаємозв’язок.
5. Визначте переваги та недоліки методів вимірювання продуктивності праці.
6. Охарактеризуйте сфери застосування методів вимірювання продуктивності праці.

7. Які чинники впливають на зростання продуктивності праці?
8. З чим пов'язані повільні темпи зростання продуктивності праці в Україні.
9. Охарактеризуйте резерви зростання продуктивності праці.
10. З якою метою на підприємствах розробляються та впроваджується програми управління продуктивністю праці?

Література

1. Богиня Д. П., Грішнова О. А. Основи економіки праці: Навч. посібник. – К.: Знання-Прес, 2000. – 313с. Глава VIII, с. 192-211.
2. Завіновська Г. Т. Економіка праці. – К.: КНЕУ, 2000. – С. 43 - 63.
3. Тимош І. М., Економіка праці: Навч. Посібник. – Тернопіль: Астон, 2001. – 347с.- Розділ IV, с. 146 - 176.
4. Экономика труда: социально-трудовые отношения / Под ред. Н. А. Волгина, Ю. Г.Одегова. М.: Издательство “Экзамен”, 2003. – С. 265-272.
5. Бондарь И.К. Производительность труда: вопросы теории и практики. К.: Наукова думка, 1991, Глава. 1. с.20-47.
6. Зубов В.М. Как измеряется производительность труда в США / Под ред. Гаврилова Р.В. - М.: Финансы и статистика, 1990. - с.19-24, 43-50, 107-112.
7. Выявление и оценка резервов роста производительности труда на промышленных предприятиях (в объединениях) / Методические рекомендации. - М.: Экономика, 1990. - 128с.

Терміни та поняття

- ✓ Ефективність праці
- ✓ Методи вимірювання продуктивності праці
- ✓ Продуктивність
- ✓ Продуктивність праці
- ✓ Програми підвищення продуктивності
- ✓ Резерви зростання продуктивності праці
- ✓ Чинники підвищення продуктивності праці

ТЕМА 9. ПОЛІТИКА ДОХОДІВ І РЕГУЛЮВАННЯ ЗАРОБІТНОЇ ПЛАТИ

- 9.1. Сутність вартості робочої сили.
- 9.2. Доходи населення та джерела їх формування.
- 9.3. Сутність заробітної плати як соціально-економічної категорії.
- 9.4. Функції заробітної плати.
- 9.5. Принципи та елементи організації заробітної плати.
- 9.6. Державне регулювання оплати праці.
- 9.7. Договірне регулювання оплати праці.

9.1. Сутність вартості робочої сили

Сучасні погляди на вартість та ціну робочої сили поєднують підходи трудової теорії вартості та теорії маржиналізму, тобто теорії суспільних витрат та граничної корисності.

Вартість специфічного товару-послуги робочої сили, яка відповідає суспільній оцінці, повинна встановлюватися на рівні, який узгоджує граничну корисність праці з умовами відтворення робочої сили. Перша складова має, як правило, гарантований характер і спрямована на забезпечення простого відтворення робочої сили, завдяки державному регулюванню мінімальної заробітної плати, інших мінімальних гарантій, які передбачено чинним законодавством та колективними договорами та угодами. Друга складова вартості послуг робочої сили залежить від результативності трудової діяльності, здатності цих послуг створювати більший чи менший дохід, співвідношення розподілу останнього між найманими працівниками та власниками засобів виробництва.

Вартість робочої сили має кількісний та якісний бік. Кількісна характеристика вартості робочої сили полягає в тому, що вона відображає певні виробничі відносини, а саме продаж працівником своєї робочої сили і

покупку її з метою збільшення прибутку. З кількісного боку вартість робочої сили визначається вартістю засобів, необхідних для того, щоб створити, розвинути, зберегти робочу силу.

Вартість робочої сили – це сукупність витрат підприємця, пов'язаних з використанням робочої сили, забезпечення необхідних для підтримання її працездатності, професійно-кваліфікаційної підготовки, утримання сім'ї і виховання дітей, духовного розвитку тощо.

Формування вартості робочої сили на ринку відбувається шляхом порівняння результативності, корисності праці із затратами на відтворення робочої сили і встановлюється на рівні, який узгоджує граничну продуктивність праці, тобто цінність послуг праці для покупця-підприємця, з витратами, які потрібні для відтворення робочої сили.

Існує багато чинників, які по різному впливають на вартість робочої сили. Одні збільшують її, інші – зменшують. До чинників, що збільшують вартість робочої сили, можна віднести розширення потреб у нових товарах та послугах залежно від економічного розвитку суспільства, збільшення витрат на житло, транспортні витрати, підвищення інтенсивності праці найманих працівників, зростання психологічного навантаження, що потребує дедалі більше життєвих засобів для відновлення витрачених фізичних, моральних і психічних сил.

На зниження вартості робочої сили впливає підвищення продуктивності праці, оскільки при цьому відбувається зниження вартості життєвих засобів, потрібних для відтворення робочої сили.

До складу вартості робочої сили входять безпосередньо заробітна плата; натуральні виплати, які підприємці надають працівникам; витрати роботодавців на соціальне страхування та вихідна допомога (виплати у зв'язку із закінченням строку трудового договору); витрати на підвищення професійного рівня; витрати на соціально-побутове обслуговування; податки, які розглядаються як витрати на робочу силу (рис. 9.1.).

Вартість послуг робочої сили є усередненим еквівалентом життєзабезпечення типового представника асоційованої групи людей, які об'єднані спільністю цілей та інтересів, умовами життя та результатами праці, рівнем інтелектуального та культурного розвитку. В цьому визначенні поєднані витратність та результативність як обов'язкові складові визначення вартості послуг робочої сили.

Ціна послуг робочої сили розглядається, з одного боку, як ринкова вартість цього специфічного товару, а з другого, – як складова фактичних витрат роботодавця на робочу силу.

За своєю економічною природою витрати на робочу силу є тією частиною новоствореної вартості, яка складає фонд життєвих засобів, необхідних для відтворення робочої сили в конкретних соціально-економічних та історичних умовах.



Рис. 9.1. Структура вартості робочої сили

Витрати роботодавця на робочу силу складаються з прямих та непрямих витрат. До перших належать заробітна плата за відпрацьований час та інші виплати за невідпрацьований час (наприклад, оплата відпусток),

премії та нерегулярні виплати, виплати в натуральній формі. До других – витрати на оплату житла робітникам, професійне навчання, соціальне забезпечення працівників, утримання громадських служб тощо.

Ціну робочої сили визначає сукупність життєвих засобів, необхідних для відтворення робочої сили у грошовому виразі. Залежно від стану ринку праці ціна робочої сили може відхилятися від її вартості. Вона залежить від кон'юнктури ринку праці, попиту та пропозиції робочої сили, освітнього рівня працівника.

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

9.2. Доходи населення та джерела їх формування

В умовах сучасного функціонування ринкового механізму та структурних змін в економіці держави зазнало трансформації формування доходів населення, їх використання та система розподілу. Найбільшу питому вагу у структурі грошових доходів населення становить оплата праці. Заробітна плата як соціально-економічна категорія є основним джерелом грошових доходів працівників і разом з тим є головним рушієм соціально-економічного розвитку держави. Вона забезпечує не лише відтворення робочої сили, але й стає вагомим чинником відтворення суспільного виробництва та виступає основним регулятором ринку праці.

Сутність політики доходів полягає в безпосередньому встановленні державою такої верхньої межі збільшення номінальної заробітної плати, яка сприяла б виконанню основних задач і реалізації пріоритетів, що стоять перед економікою.

Конкретне формулювання окремих положень політики доходів в різних країнах різне. На практиці не існує двох повністю ідентичних варіантів розвитку політики доходів. У механізмі здійснення і формах прояву цієї політики в кожній конкретній державі розрізняються наступні особливості, що зумовлені:

- соціально-економічним і політичним розвитком тієї або іншої країни;
- ступенем і характером втручання держави в питання регулювання заробітної плати;
- традиціями висновку колективних договорів;
- соціальною напруженістю у суспільстві.

Головним об'єктом усіх варіантів політики доходів є заробіток робітника в цілому, у тому числі ставка заробітної плати, оплата наднормових, соціальні виплати та інше. В країнах Західної Європи, як правило, політика доходів має на увазі безпосереднє обмежувальне регулювання всіх основних категорій доходів населення, що лежать в основі особистого і виробничого споживання. Політика доходів на практиці переважно впливає на рух тільки заробітної плати.

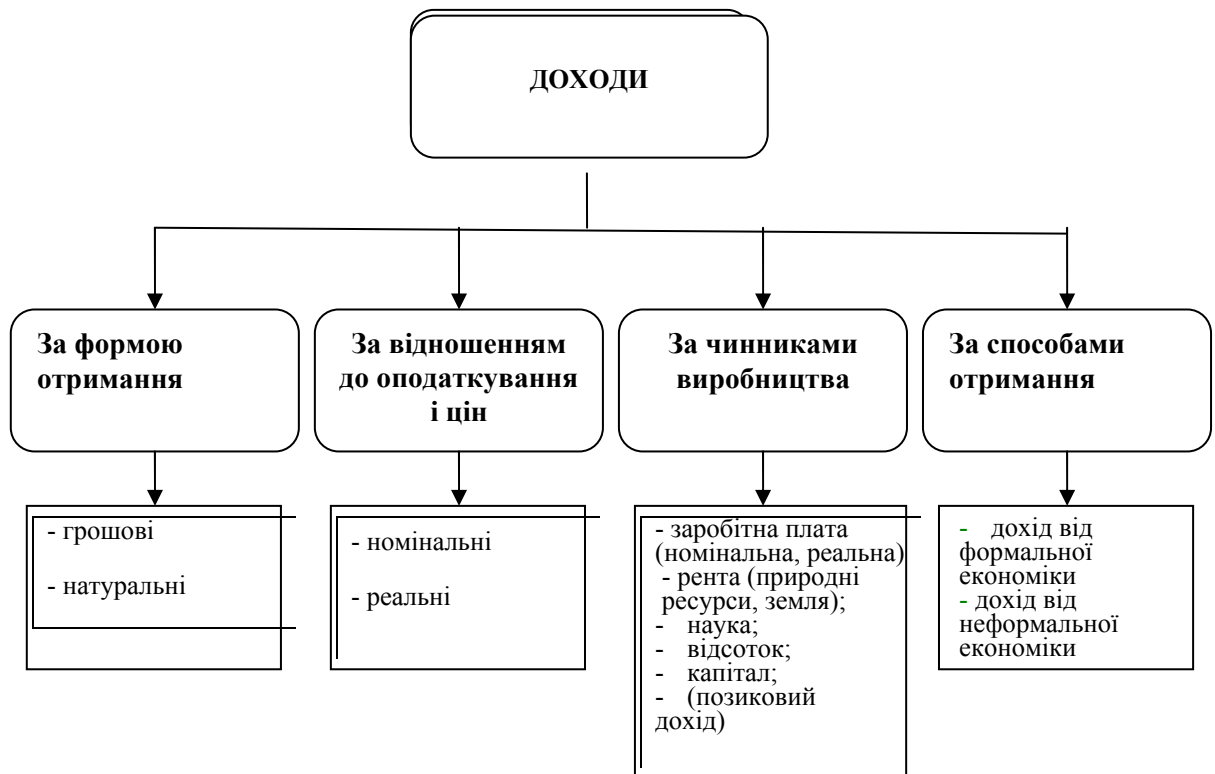


Рис. 9.2. Класифікація доходів

Доходи населення – це сума грошових коштів і матеріальних благ, які домашні господарства одержали за певний проміжок часу у натуральному вигляді для підтримання фізичного, морального, економічного та інтелектуального стану людини. Роль доходів визначається тим, що рівень споживання населення прямо залежить від їх рівня.

Умовно можна провести наступну класифікацію доходів (див. рис. 9.2.).

Грошові доходи населення включають всі надходження грошей у вигляді оплати праці робітників, доходів від підприємницької діяльності, пенсій, стипендій, різних допомог, доходів від власності у вигляді відсотків, дивідендів, ренти, сум від продажу цінних паперів і нерухомості.

Натуральний дохід включає, перш за все, продукцію, вироблену домашнім господарством для власного споживання.

Номінальні доходи характеризують рівень грошових доходів незалежно від оподаткування і цін, а **реальний** дохід характеризує номінальні доходи з урахуванням зміни роздрібних цін і тарифів. Індекс споживчих цін впливає на купівельну спроможність номінальних доходів населення:

$$D_p = \frac{D_n}{I_c}, \quad (9.1.),$$

де: D_p — доходи реальні; D_n — доходи номінальні; I_c — індекс споживчих цін.

Номінальні і реальні доходи, а також розміри і динаміка основних доходів окремих груп населення, таких як заробітна плата, пенсії або стипендії, дають перше уявлення щодо рівня життя. Структура доходів і витрат населення України за останні роки відображено в табл.9.1.

Таблиця 9.1.

Доходи і витрати населення

							(млн. грн.)
	1995* ¹	2000	2001	2002	2003	2004* ²	2004 до 2003, відсотків* ²
Доходи	4006	128736	157996	185073	215672	269778	125,1
у тому числі							

заробітна плата	1654	55853	67389	78950	94608	114208	120,7
прибуток та змішаний дохід	616	24696	29518	33540	36330	44392	122,2
доходи від власності (одержані)	48	3322	4275	5297	6706	7220	107,7
соціальні допомоги та інші одержані поточні трансферти	1688	44865	56814	67286	78028	103958	133,2
Витрати та заощадження у тому числі	4006	128736	157996	185073	215672	269778	125,1
придбання товарів та послуг	3719	115887	139984	153589	180730	229083	126,8
доходи від власності (сплачені)	4	158	190	334	902	1864	у 2,7 р.б.
поточні податки на доходи, майно та інші сплачені поточні трансферти	209	8488	11034	14092	17763	17770	100
нагромадження нефінансових активів	59	3099	3408	2464	1680	3183	у 1,9 р.б.
приріст фінансових активів	15	1104	3380	14594	14597	17878	122,5
<i>Наявні доходи</i>	<i>2783</i>	<i>96609</i>	<i>119048</i>	<i>141618</i>	<i>162578</i>	<i>206594</i>	<i>127,1</i>
<i>Реальні наявні доходи, відсотків до попереднього року</i>	<i>108,3</i>	<i>104,1</i>	<i>110</i>	<i>118</i>	<i>109,1</i>	<i>116,5</i>	<i>x</i>

Рівень життя — це соціально-економічна категорія, яка відображає ступінь розвитку і задоволення фізичних, духовних і соціальних потреб населення, а також умови в суспільстві для розвитку і задоволення цих потреб.

Згідно з рекомендаціями МОП рівень життя відображають такі показники: обсяг фонду споживання на душу населення, реальні доходи, тривалість життя, освіта; обсяг споживання важливих продуктів у натуральному виразі, забезпеченість житлом, комунальними і соціальними послугами, транспортом і зв'язком; охорона здоров'я, соціальне забезпечення. Виходячи з міжнародних норм, необхідно також враховувати: зайнятість і умови праці, чинні соціальні гарантії, демографічні, екологічні умови, домашнє майно тощо. Окрім цього, необхідно брати до уваги поширення негативних соціально-економічних явищ, таких як інфляція, безробіття, бідність, злочинність, дискримінація в різних її проявах.

Зокрема, рівень споживання продуктів харчування в Україні в період з 1990 по 2004 роки відображено в таблиці 9.2.

Таблиця 9.2.

Споживання продуктів харчування (на одну особу за рік; кг)

	1990	1995	2000	2001	2002	2003	2004
М'ясо і м'ясопродукти (у	68	39	33	31	33	35	39

перерахунку на м'ясо; включаючи сало і субпродукти в натурі)							
Молоко і молочні продукти (у перерахунку на молоко)	373	244	199	205	225	226	226
Яйця, шт.	272	171	166	180	209	214	220
Риба і рибопродукти	17,5	3,6	8,4	11,0	11,9	12,0	12,3
Цукор	50	32	37	40	36	36	38
Олія	11,6	8,2	9,4	10,0	10,7	11,3	13,0
Картопля	131	124	135	140	133	138	141
Овочі та баштанні	102	97	102	105	108	114	115
Плоди, ягоди та виноград (без переробки на вино)	47	33	29	26	29	33	34
Хлібні продукти (хліб, макаронні вироби у перерахунку на борошно, крупни, бобові)	141	128	125	130	131	125	126

Як бачимо з таблиці, спостерігається тенденція до зменшення обсягів споживання продуктів на одну особу в рік, що певною мірою відображає рівень життя населення.

Рівень життя визначають в цілому по країні, на окремих територіях та соціальних групах.

У світовій практиці для характеристики рівня життя використовується такий інтегральний показник, як індекс людського розвитку, котрий включає три індикатори: національний або валовий внутрішній продукт на душу населення (ВВП), тривалість життя, рівень освіти населення. Ці величини співвідносяться з найвищими світовими рівнями цих показників.

Рівень життя населення залежить від економічного потенціалу і значною мірою визначається величиною ВВП і структурою його використання. Джерелом підвищення рівня життя населення є зростання національного доходу, який складає частину сукупного суспільного продукту після відрахування витрачених у процесі виробництва засобів праці і матеріальних витрат, тобто новостворену вартість.

Для характеристики рівня життя у вітчизняній і зарубіжній практиці використовуються показники бідності: абсолютної і відносної.

За абсолютної бідності, бідними є частина домогосподарств, які не

можуть забезпечити себе необхідною сумою благ, необхідних для збереження здоров'я і ведення помірно активного трудового життя. За відносної бідності, бідними є частина домогосподарств, які мають низькі доходи.

У зарубіжній практиці відносна бідність характеризується доходом, що не перевищує 40-60 % доходу, що склався в країні.

На поняття бідності як соціально-економічного явища впливає соціальна політика, що проводиться в країні. Це поняття залежно від завдань, які виконуються, може мати різний зміст в одній і тій самій країні в різний період (наприклад, програми щодо обмеження бідності в США в післявоєнний період і сьогодні), а також в один і той самий період у різних країнах (існують певні труднощі щодо національних оцінок бідності за єдиними стандартами в Європейському Союзі). У різних країнах існують свої підходи до критеріїв зарахування органами соціального захисту конкретної особи або домогосподарства до бідних. Наприклад, у США і Англії для цього використовуються шкали державних допомог, у Франції — мінімальна заробітна плата. У цих країнах люди, які потребують допомоги, повинні довести, що їхні доходи менші від тих, що гарантує держава.

Рівень бідності і чисельність бідних залежить від межі бідності, офіційно встановленої державою. Ця мета, у свою чергу, залежить від фінансових можливостей країни, оскільки декларовані межі бідності ґрунтуються на певних розмірах соціальних програм.

Зараз чинниками, які впливають на рівень бідності в Україні, є :

- місце розташування домогосподарств (у сільських районах рівень бідності вищий, проте необхідно враховувати, що сільська і міська бідність суттєво різняться);
- висока частка дітей;
- досягнення пенсійного віку;
- безробіття, в тому числі у прихованій формі (невиплати заробітної плати, її затримки, вимушені відпустки з ініціативи наймачів без збереження

утримання тощо);

- висока частка утриманців у отримувача доходів.

Залежно від джерел формування доходи можуть бути трудові і нетрудові.

За визначенням МОП, **трудовий дохід** — це дохід, який отримує працівник у результаті своєї економічної діяльності як наймана робоча сила або у разі самостійної зайнятості. Слід розрізняти також трудові доходи від основної роботи за наймом і доходи від вторинної зайнятості.

На формування доходів впливають **нівелюючі та диференціюючі чинники**. До перших входять заробітки сім'ї, пенсії пенсіонерів, які живуть в сім'ї і вносять свою пенсію в бюджет сім'ї, допомоги, що одержують члени сім'ї. До диференціюючих – наявність непрацездатних членів сім'ї, їхня кількість у сім'ї, співвідношення тих членів сім'ї, які працюють і не працюють.

Залежно від джерел формування доходи можуть бути **трудові і нетрудові**.

Нетрудові доходи – це надходження від діяльності, що ведеться з відхиленням від прийнятих у суспільстві державних правових норм, норм моралі та поведінки громадян.

У сучасних умовах значна частина доходів є прихованими. Вони пов'язані з тіньовою економікою, що становлять приховану економічну діяльність. До неї зараховують:

- види економічної діяльності, що не є незаконним бізнесом, проте в них приховуються або зменшуються доходи, знижується величина заробітної плати з метою ухилення від податків та інших зобов'язань;
- неформальна економічна діяльність, яка належить до законних видів діяльності або ведеться підприємствами, що належать окремим особам, домашнім господарствам, котрі не оформлюються як особи, що ведуть економічну діяльність;
- нелегальна діяльність, яка охоплює незаконні види виробництва та послуг і підпадає під кримінальну відповідальність (виробництво і продаж

наркотиків, контрабанда).

Окрім того, до прихованих доходів відносять доходи осіб, які ведуть незареєстровану індивідуальну підприємницьку діяльність (доходи від виробництва продукції для продажу в особистих підсобних господарствах, продаж товарів приватними особами на ринках, від послуг з будівництва, що здійснюється неформальними бригадами, юридичних послуг, послуг з ремонту одягу, взуття, побутової техніки, індивідуальних послуг у сфері освіти і культури тощо).

Об'єктивною характеристикою рівня грошових доходів є відповідність їх прожитковому мінімуму.

Прожитковий мінімум є показником обсягу та структури споживання основних матеріальних благ та послуг на мінімально допустимому рівні, що забезпечує підтримування активного фізичного стану різних соціально-демографічних груп. Відтак, мінімальні розміри оплати праці, а також пенсії за віком, стипендії, соціальні допомоги та інші компенсаційні виплати мають орієнтуватися на величину прожиткового мінімуму, бюджет якого є вартісною оцінкою натурального набору прожиткового мінімуму, а також включає всі витрати на податки та інші обов'язкові платежі.

Також прожитковий мінімум і величина його вартості для громадян працездатного віку є одним з інструментом соціальної політики. Зазначені категорії використовуються відповідно до поставленої мети: 1) як орієнтири під час регулювання доходів і витрат різних груп населення; 2) для обґрунтування розмірів оплати праці та регулювання міжгалузевих підвищення заробітної плати; 3) співвідношення в оплаті праці за галузями; 4) для оцінки матеріальних і фінансових ресурсів, необхідних для реалізації поточних і перспективних соціальних програм на рівні регіону, підприємства.

Розмір прожиткового мінімуму на працездатну особу з 1 січня 2006 р. встановлено у розмірі 483 грн. Таким чином, граничний розмір

заробітної плати, до якої можна застосовувати податкову соціальну пільгу у 2006 р., становить 680 грн. ($483 \times 1,4 = 676,20$ грн.) (округлено до 680 грн.).

В умовах трансформаційних перетворень в економіці важливу роль відіграє проблема розподілу доходів, яка має два аспекти: **функціональний розподіл і особистий розподіл.**

Функціональний розподіл доходів пов'язаний із способом, яким грошові доходи суспільства діляться на заробітну плату, ренту, відсоток і прибуток. Сукупні доходи розподіляються відповідно до функції, яку виконує одержувач доходу. Функціональний розподіл формує первинні доходи населення. Як засвідчує практика розвинутих країн, у змішаній економіці основна частина загального доходу припадає на заробітну плату, а дохід дрібних власників є, по суті, комбінацією заробітної плати, прибутку, ренти і відсотка.

Особистий розподіл доходів пов'язаний із способом, яким сукупний дохід суспільства розподіляється серед окремих домогосподарств, причому сукупний дохід нерівномірно розподіляється між групами сімей. Частина доходів населення надходить державі як індивідуальні податки, а залишок розподіляється на особисте споживання і заощадження.

Заробітну плати розділяють на номінальну та **реальну**. **Номінальна заробітна плата** – це сума коштів, які одержують працівники за виконаний обсяг робіт, кількість та якість витраченої праці та кінцевих результатів діяльності підприємства. Така форма зарплати дозволяє здійснювати обмін на необхідні товари, проте більш точною характеристикою доходів є **реальна заробітна плата**. Це сукупність матеріальних та культурних благ і послуг, які може придбати працівник за номінальну заробітну плату. Величина реальної заробітної плати напряму залежить від рівня цін на продукти споживання та послуги і величини номінальної заробітної плати.

Цю залежність можна виразити так:

$$I_r \text{ зп} = I_n \text{ зп} / I_c, \quad (9.2.),$$

де $I_{рзп}$, $I_{нзп}$ — відповідно індекси реальної і номінальної заробітної

плати;

Іц — індекс цін.

Якщо ціни на товари зростають швидше, ніж номінальна заробітна плата, то реальна заробітна плата знижується.

Підвищення рівня реальної заробітної плати та забезпечення стабільних темпів її зростання, а отже, і підвищення купівельної спроможності населення, може бути досягнуто лише двома способами:

- суттєвим підвищенням номінальної заробітної плати;
- стримуванням зростання цін на споживчі товари та послуги, запровадженням ефективного механізму індексації заробітної плати з метою підтримання її купівельної спроможності, а також грошових доходів і збережень громадян.

Номінальна заробітна плата у січні 2006 року порівняно з січнем 2005 року зросла на 35 відсотків і становила 864,91 грн., що на 79,1 відсотка перевищує розмір прожиткового мінімуму для працездатної особи по Україні (483 грн.).

Підвищення розміру заробітної плати у січні 2006 року порівняно з січнем 2004 року відбулось за всіма видами економічної та промислової діяльності.

Зокрема, у сфері відпочинку та розваг, культури та спорту заробітна плата зросла на 53 відсотка, в освіті – на 44,3 відсотка, в оптовій та роздрібній торгівлі – на 41,6 відсотка, в сільському господарстві та пов'язаних з ним послугах – на 39,3 відсотка, в охороні здоров'я та соціальній допомозі – на 37,9 відсотка.

Таблиця 9.3.

Стан забезпечення випереджаючого зростання номінальної заробітної плати порівняно з ростом споживчих цін за видами економічної діяльності

	Заробітна плата, грн.		Індекс росту цін (відсотків), січень до січня 2005 р.	Співвідношення темпів росту заробітної плати та споживчих цін, відсотків
	січень 2006р.	темпи росту заробітної плати, січень до січня 2005 р., відсотків		
ВСЬОГО:	864,91	135,0	109,8	123,0
Сільське господарство та пов'язані з ним послуги	411,86	139,3		126,9
Лісове господарство та пов'язані з ним послуги	696,57	130,2		118,6
Рибне господарство	488,03	117,5		107,0
Промисловість	1057,80	128,8		117,3
Будівництво	849,74	127,4		116,0
Оптова й роздрібна торгівля, з них роздрібна торгівля побутовими товарами та їх ремонт	805,10	141,6		129,0
	605,95	137,5		125,2
Готелі і ресторани	620,64	132,3		120,5
Транспорт і зв'язок	1132,29	124,7		113,6
наземний	1035,93	131,7		119,9
водний	974,17	128,6		117,1
авіаційний	1766,34	130,1		118,5
допоміжні транспортні послуги	1267,01	120,0		109,3
пошта та зв'язок	1060,19	120,1		109,4
Фінансова діяльність	1677,87	132,9		121,0
Операції з нерухомістю, здавання під найм та послуги юридичним особам, з них дослідження та розробки	956,65	136,2		124,0
	1036,72	128,4		116,9
Державне управління	1035,23	150,1		136,7
Освіта	672,55	144,3		131,4
Охорона здоров'я та соціальна допомога	557,62	137,9		125,6
Колективні, громадські та особисті послуги, з них діяльність у сфері відпочинку та розваг, культури та спорту	688,40	149,4		136,1
	693,71	153,0		139,3

Залишається значною диференціація заробітної плати працівників по видах економічної діяльності.

Найвищі розміри номінальної заробітної плати у січні 2006 року спостерігались у працівників, які займаються такими видами економічної діяльності: авіаційний транспорт (1766,34 грн.), фінансова діяльність

(1677,87 грн.), допоміжні транспортні послуги (1267,01 грн.), що, відповідно, в 1,5-2 рази перевищує середній рівень заробітної плати за видами економічної діяльності по Україні.

Низькою залишається заробітна плата у працівників таких видів економічної діяльності: торгівля побутовими товарами та їх ремонт (605,95 грн.), охорона здоров'я та соціальна допомога (557,62 грн.), рибне господарство (488,03 грн.), сільське господарство та пов'язані з ним послуги (411,86 грн.), що становить 70,1-47,6 відсотка від середнього рівня заробітної плати за видами економічної діяльності по Україні.

Таблиця 9.4.

Стан забезпечення випереджаючого зростання номінальної заробітної плати порівняно з ростом споживчих цін по регіонах України

	Заробітна плата, грн.		Індекс росту цін (відсотків), січень до січня 2005 р.	Співвідношення темпів росту заробітної плати та споживчих цін, відсотків
	січень 2006 р.	темпи росту заробітної плати січень до січня 2005 року., відсотків		
Україна	864,91	135,0	109,8	123,0
АР Крим	764,92	133,3		121,4
Вінницька	626,16	137,2		125,0
Волинська	632,21	140,5		128,0
Дніпропетровська	990,14	128,4		116,9
Донецька	1040,45	132,6		120,8
Житомирська	631,48	137,0		124,8
Закарпатська	704,67	140,3		127,8
Запорізька	935,82	129,7		118,1
Івано-Франківська	757,46	136,4		124,2
Київська	860,31	132,0		120,2
Кіровоградська	660,87	135,3		123,2
Луганська	875,99	136,3		124,1
Львівська	749,31	136,6		124,4
Миколаївська	846,12	138,1		125,8
Одеська	805,73	125,9		114,7
Полтавська	792,23	130,5		118,9
Рівненська	751,66	134,0		122,0
Сумська	713,93	140,7		128,1
Тернопільська	587,93	141,7		129,1
Харківська	804,02	134,9		122,9
Херсонська	644,25	135,2		123,1
Хмельницька	640,36	141,0		128,4
Черкаська	682,71	140,4		127,9
Чернівецька	660,04	138,4		126,0
Чернігівська	636,37	140,0		127,5
м. Київ	1399,37	136,6		124,4
м. Севастополь	834,17	132,2		120,4

Зберігається диференціація заробітної плати по регіонах країни.

Як і раніше, найвищі її розміри були в м. Києві (1399,37 грн.), Донецькій (1040,45 грн.), Дніпропетровській (990,14 грн.) областях, де рівень номінальної заробітної плати перевищував на 61,8-14,5 відсотка середній рівень по економіці країни.

Низьким залишився розмір середньої заробітної плати у Волинській (632,21 грн.), Житомирській (631,48 грн.), Вінницькій (626,16 грн.) областях, де розмір заробітної плати складає 73,1-72,4 відсотка до середнього рівня по економіці України.

Таблиця 9.5.

Співвідношення номінальної заробітної плати за січень 2006 року по регіонах України та прожиткового мінімуму для працездатної особи

	Прожитковий мінімум для працездатної особи, грн.	Заробітна плата, грн.	Співвідношення заробітної плати та прожиткового мінімуму, відсотків (%)
Україна	483	864,91	179,1
АР Крим		764,92	158,4
Вінницька		626,16	129,6
Волинська		632,21	130,9
Дніпропетровська		990,14	205,0
Донецька		1040,45	215,4
Житомирська		631,48	130,7
Закарпатська		704,67	145,9
Запорізька		935,82	193,8
Івано-Франківська		757,46	156,8
Київська		860,31	178,1
Кіровоградська		660,87	136,8
Луганська		875,99	181,4
Львівська		749,31	155,1
Миколаївська		846,12	175,2
Одеська		805,73	166,8
Полтавська		792,23	164,0
Рівненська		751,66	155,6
Сумська		713,93	147,8
Тернопільська		587,93	121,7
Харківська		804,02	166,5
Херсонська		644,25	133,4
Хмельницька		640,36	132,6
Черкаська		682,71	141,3
Чернівецька		660,04	136,7
Чернігівська		636,37	131,8
м. Київ		1399,37	289,7
м. Севастополь		834,17	172,7

У Мінпраці обчислено розрахункову величину прожиткового мінімуму для працездатної особи на січень 2006 року для кожного регіону та в цілому по Україні (таблиця). Розрахункова величина прожиткового мінімуму для працездатної особи по Україні у січні 2006 року (492,56 грн.) на 2 % вища, ніж законодавчо встановлений на 2006 рік розмір прожиткового мінімуму для працездатної особи по Україні (483 грн.).

У січні 2006 року у всіх 27 регіонах України досягнуто перевищення заробітної плати над розрахунковою величиною прожиткового мінімуму для працездатної особи. Розмір перевищення коливався від 26,9 % у Тернопільській області до 161,8 % у м. Києві.

в) співвідношення темпів росту номінальної заробітної плати і росту споживчих цін і тарифів на послуги.

У січні 2006 року порівняно з січнем 2005 року випереджаюче зростання номінальної заробітної плати відповідно до росту споживчих цін забезпечено за всіма видами економічної діяльності (таблиця 9.4.).

Так, у сфері відпочинку та розваг, культури та спорту це співвідношення склало 139,3 %, в освіті – 131,4 %, в сільському господарстві та пов'язаному з ним послугами – 126,9 %, в охороні здоров'я та соціальній допомозі – 125,6 %, в роздрібній торгівлі побутовими товарами та їх ремонт – 125,2 %. Дещо нижчим цей показник був у пошті та зв'язку – 118,7 %, в допоміжних транспортних послугах – 109,3 %, в рибному господарстві – 107%.

Випереджаюче зростання заробітної плати щодо росту цін відбулось у всіх регіонах країни (таблиця 9.4). Найбільшим воно було у Тернопільській (129,1 %), Хмельницькій (128,4 %), Сумській (128,1 %) та Волинській (128 %) областях. Дещо нижчим цей показник був в Полтавській (118,9 %), Запорізькій (118,1 %), Дніпропетровській (116,9 %) та Одеській (114,7 %) областях.

г) реальна заробітна плата.

Індекс інфляції з початку 2006 року становив 101,2 %, а у відповідному періоді 2005 року – 101,7 %.

Таблиця 9.6.

**Індекси реальної заробітної плати
(у відсотках до відповідного місяця попереднього року)**

період	2003 р.	2004 р.	2005 р.	2006 р.
січень	122,8	121,9	113,5	122,8
лютий	114,4	128,2	115,1	
березень	110,6	130,3	115,7	
квітень	113,3	128,8	116,8	
травень	116,1	124,2	120,6	
червень	117,6	123,2	119,8	
липень	113,0	121,3	120,2	
серпень	114,7	121,1	119,9	
вересень	118,1	121,3	119,4	
жовтень	115,9	121,3	123,4	
листопад	112,9	125,3	124,6	
грудень	115,6	120,8	131,5	

Індекс реальної заробітної плати у січні 2006 року стосовно грудня 2005 року склав 84,3%, а щодо січня 2005 року – 122,8 відсотка.

Таблиця 9.7.

Індекс реальної заробітної плати по регіонах

	Січень 2006 р. у відсотках до	
	грудня 2005 р.	січня 2005 р.
Україна	84,3	122,8
АР Крим	82,8	119,9
Вінницька	79,4	123,4
Волинська	81,0	128,2
Дніпропетровська	87,7	119,3
Донецька	89,1	119,0
Житомирська	81,5	124,3
Закарпатська	77,9	124,7
Запорізька	90,3	116,7
Івано-Франківська	83,1	124,5
Київська	84,0	117,7
Кіровоградська	82,4	123,3
Луганська	88,4	122,4
Львівська	83,8	126,6
Миколаївська	89,0	122,3
Одеська	81,0	115,1
Полтавська	84,2	115,8
Рівненська	84,9	124,9
Сумська	86,3	125,7
Тернопільська	78,4	130,7
Харківська	85,1	125,0
Херсонська	79,4	122,8
Хмельницька	81,2	131,4
Черкаська	85,6	126,7
Чернівецька	79,7	125,5
Чернігівська	85,8	128,8
м. Київ	78,6	124,2
м. Севастополь	77,4	120,4

Діапазон зростання реальної заробітної плати за січень 2006 року до січня 2005 року по регіонах складав від 115,1 % (Одеська область) до 131,4 % (Хмельницька область).

За даними Держкомстату України, серед 10,7 млн. працівників, зайнятих у різних видах економічної діяльності в Україні, які відпрацювали 50 відсотків і більше робочого часу, встановленого на грудень 2005 року (останні статистичні данні), 10,7 % працівникам нарахована заробітна плата не перевищувала законодавчо встановленого розміру мінімальної заробітної плати – 332 гривень на місяць.

Найвищий відсоток працівників, яким заробітна плата за грудень 2005 року нарахована до 332 грн., був у сільському господарстві та пов'язаними з ним послугами – 39,3 %, у рибному господарстві – 29,8 %, в готелях та ресторанах – 21,9 %, у роздрібній торгівлі побутовими товарами та їх ремонті – 20,1 %.

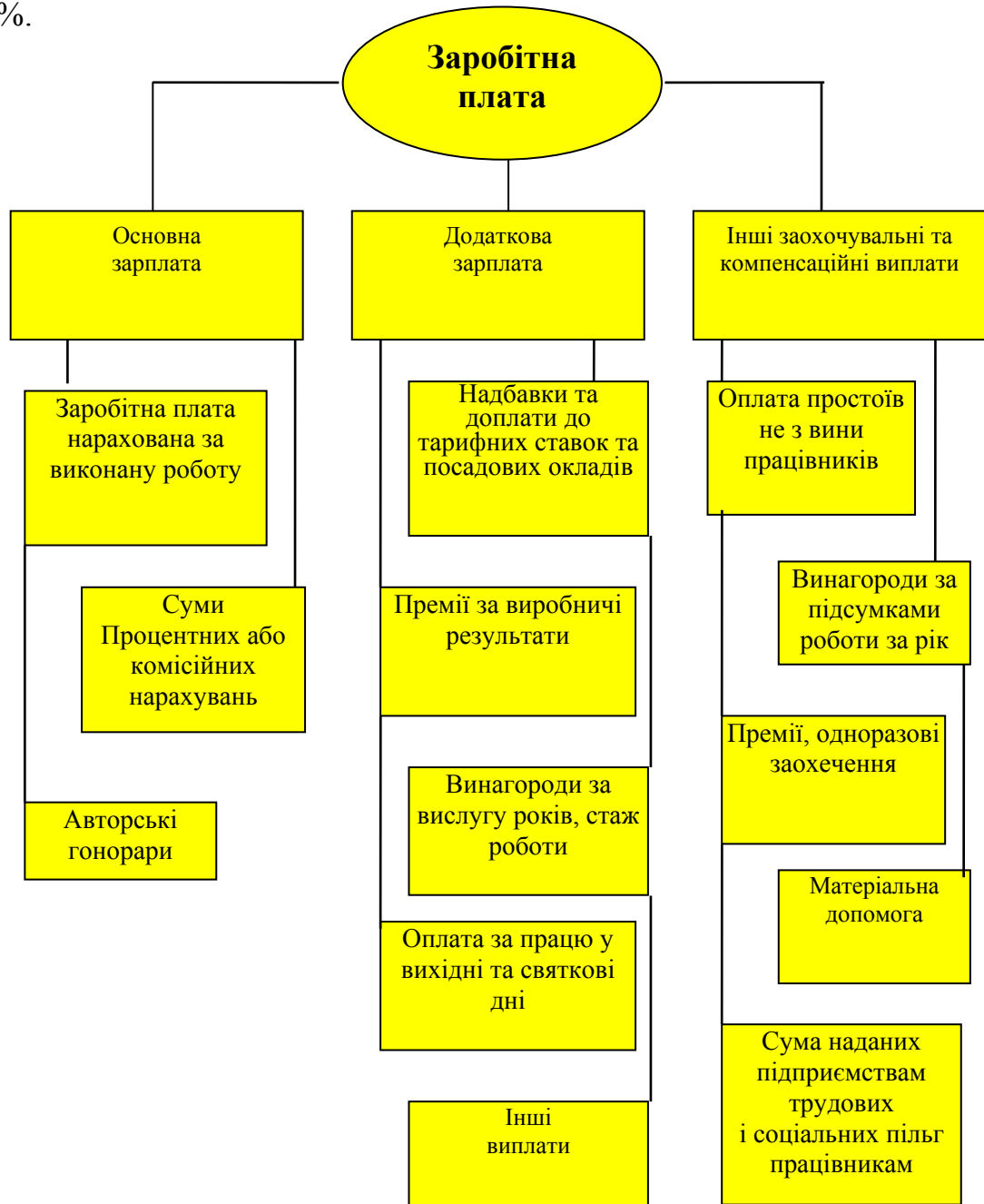


Рис. 9.3. Структура заробітної плати

У промисловості заробітна плата до 332 грн. була нарахована 4,8% працівникам, які відпрацювали 50% і більше робочого часу, встановленого на грудень 2005 року. У текстильній промисловості та пошитті одягу – 15,3 %, у

виробництві шкіри та шкіряного взуття – 11,7 %, у виробництві деревини та виробів з деревини – 10,7 %, у харчовій промисловості та переробленні сільськогосподарських продуктів – 9,7 %.

Серед регіонів України найбільший відсоток працівників, яким у грудні 2005 року була нарахована заробітна плата до 332 грн., був у Хмельницькій (19,2 %), Чернігівській (18,9 %), Тернопільській (18,1 %), Вінницькій (17,8%) та Житомирській (17 %) областях.

До заробітної плати належить основна заробітна плата, додаткова заробітна плата та інші заохочувальні та компенсаційні виплати (див. рис. 9.3).

До основної заробітної плати належить заробітна плата, нарахована за виконану роботу відповідно до встановлених норм праці (норми часу, виробітку, обслуговування, посадові обов'язки) за відрядними розцінками, тарифними ставками робітників та посадовими окладами службовців. До основної заробітної плати включено також суми авторського гонорару працівникам мистецтва, редакцій газет та журналів, телеграфних агентств, видавництв, радіо, телебачення та інших підприємств і (або) оплата їх праці, що здійснюється за ставками (розцінками) авторської (постановочної) винагороди, нарахованої на певному підприємстві.

Додаткова заробітна плата — це винагорода за працю понад установлені норми, за трудові успіхи та винахідливість і за особливі умови праці. До додаткової заробітної плати входять надбавки та доплати до тарифних ставок та посадових окладів у розмірах, передбачених чинним законодавством (за високу кваліфікаційну майстерність, за класність водіям, персональні надбавки, за знання іноземної мови тощо). Сюди також належать оплата щорічних і додаткових відпусток, компенсація за невикористану відпустку, премії за виробничі результати, включаючи премії за економію матеріальних ресурсів тощо.

До інших заохочувальних та компенсаційних виплат належать виплати у вигляді винагород за підсумками роботи за рік, винагороди за

винаходи і раціоналізаторські пропозиції, матеріальна допомога, вартість путівок на лікування та відпочинок тощо.

9.3. Сутність заробітної плати як соціально-економічної категорії

Заробітна плата як соціально-економічна категорія, з одного боку, є основним джерелом грошових доходів працівників, тому її величина значною мірою характеризує рівень добробуту всіх членів суспільства. З іншого боку, її правильна організація зацікавлює працівників підвищувати ефективність виробництва, а відтак безпосередньо впливає на темпи й масштаби соціально-економічного розвитку країни.

Заробітна плата як елемент ринку праці є ціною робочої сили, а також статтею витрат на виробництво, що включається до собівартості продукції, робіт (послуг) на окремому підприємстві.

Заробітна плата є найбільш дійовим інструментом активізації людського чинника та використання трудового потенціалу. При цьому використання наявного кваліфікаційного і творчого потенціалу працівників має повністю залежати від наукової обґрунтованості і вибору методів ув'язки заробітної плати з кваліфікацією, змістом виконуваної роботи, результатами праці й умовами, в яких вона здійснюється.

Головною метою економічної стратегії і системи матеріального стимулювання сучасних компаній її фірм стало досягнення не кількісних показників випуску продукції, а якісних параметрів виробництва, таких як поліпшення використання устаткування, робочого часу, складу робочої сили, якості продукції, спрямованих на підвищення ефективності виробництва. Це буде відбуватися завдяки технічному переоснащенню виробництва, впровадженню нових форм організації праці, позитивним зрушенням у структурі праці. В наслідок цього відбувається перехід від екстенсивних методів ведення господарства до інтенсивних. Таким чином, підвищення ефективності виробництва, збільшення прибутку досягаються нині не

шляхом збільшення обсягів виробництва із залученням додаткових ресурсів, а на основі ефективнішого використання всіх наявних ресурсів і всебічного зниження витрат виробництва. Матеріальне стимулювання в сучасних умовах застосовується здебільшого в комплексі з організаційно-технічними заходами, пов'язаними з підвищенням змістовності праці, поліпшенням її умов.

У сучасній економічній літературі існує кілька визначень заробітної плати. Відповідно до Закону України "Про оплату праці", заробітна плата – це винагорода, обчислена, як правило, у грошовому виразі, яку за трудовим договором власник або уповноважений ним орган виплачує працівникові за виконану ним роботу. Розмір заробітної плати залежить від складності та умов виконуваної роботи, професійно-ділових якостей працівника, результатів його праці та господарської діяльності підприємства.

Розмір заробітної плати залежить від складності та умов виконуваної роботи, професійно-ділових якостей працівника, результатів його праці та господарської діяльності підприємства.”

Ще одним поширеним визначенням є “Заробітна плата – основна частина засобів, спрямованих на споживання, які є часткою доходу, яка залежить від кінцевих результатів роботи колективу і розподіляється працівниками залежно від кількості та якості затраченої праці, реальним трудовим вкладом кожного і величиною вкладеного капіталу.”

У словнику з питань заробітної плати маємо таке визначення “Заробітна плата – це виражена в грошах частка робітників і службовців у фонді індивідуального споживання національного доходу, становить основну форму необхідного продукту і розподіляється відповідно до кількості і якості витраченої ними праці у суспільному виробництві”.

Для кращого розуміння сутності поняття “заробітної плати” слід врахувати те, що вона є важливою складовою виробництва, і тому можна виділити кілька її основних положень:

- заробітна плата – це економічна категорія відносин розподілу доходу між власником підприємства та найманим працівником;
- заробітна плата – це винагорода за виконану роботу, розмір якої залежить від складності та умов її виконання, професійно-ділових якостей працівника, його особистих виробничих результатів та кінцевих результатів діяльності колективу взагалі;
- заробітна плата – це елемент ринку праці, що виступає ринковою вартістю робочої сили, що складається під впливом попиту та пропозиції робочої сили;
- заробітна плата – це елемент витрат на виробництво (який, крім власне заробітної плати включає й ще інші витрати роботодавця на робочу силу), тому впливає на собівартість продукції, прибуток підприємства та на його конкурентоспроможність;
- заробітна плата – це трудовий дохід, який має забезпечити щонайменше просте відтворення робочої сили.

Слід зазначити, що заробітна плата є найважливішою ціною в економіці; це єдине (або головне) джерело доходу. Так само, як і політика доходів, регулювання оплати праці має свої суперечності. Так, наприклад, заробітна плата має тенденцію до диференціації за країнами, регіонами, різними видами діяльності, умовами праці і самих осіб. Ставки заробітної плати диференціюються також за статтю та расовими ознаками.

Щоб заробітна плата відповідала цілям управлінської стратегії: розвитку відчуття спільності у працівників, вихованню їх у дусі партнерства, раціональному поєднанню особистих і суспільних інтересів, потрібна зміна її мотиваційного механізму. Психологічно, а потім і економічно заробітна плата повинна націлювати працівника на чітке розуміння ним взаємозв'язків між вимогами до нього підприємства, фірми і внеском його в кінцеві результати, і як наслідок – розміром заробітної плати.

Також існують величезні перекося в оплаті праці як за галузями, так і усередині них за професійно-кваліфікованими групами працівників.

Найбільша диференціація заробітної плати виникла між працівниками підприємств і їх керівниками.

Велика диференціація заробітної плати має негативні сторони: наростають суперечності в процесі виробництва між окремими соціальними групами і соціальна напруженість усередині виробничих колективів. Всі ці негативні наслідки посилюються тим, що така диференціація не має прямого відношення до відмінностей в ефективності праці та виробництва.

Наявна практика затримки заробітної плати різко підвищила значущість інших джерел доходів для населення. На першому місці стоять доходи від особистого підсобного господарства, на другому плані допомоги, дотації і компенсації.

Таким чином, заробітна плата як економічна категорія все менш виконує свої основні функції відтворення робочої сили і стимулювання праці. Вона фактично перетворилася на варіант соціальної допомоги, яка практично не була пов'язана з результатами праці. Це привело до того, що організація виробництва позбавилася одного з могутніх важелів підвищення ефективності та повноправності виходу на світовий ринок. Тому, щоб заробітна плата виконувала свою стимулюючу функцію, повинен існувати прямий зв'язок між її рівнем і кваліфікацією працівника, складністю виконуваної роботи, ступенем відповідальності.

9.3. Функції заробітної плати

Функція заробітної плати – це її призначення, роль, складова сфери практичної діяльності в узгодженні і реалізації інтересів головних суб'єктів соціально-трудових відносин – найманих працівників і роботодавців.

Винятково важлива роль заробітної плати в механізмі функціонування ринкової економіки зумовлена тим, що вона має виконувати такі основні функції: відтворювальну, стимулюючу, оптимізаційну, регулювальну, соціальну.

Відтворювальна функція полягає у забезпеченні працівників та членів їх родини необхідними життєвими благами для відновлення витраченої в процесі виробництва робочої сили та для відтворення поколінь. Реалізація цієї функції забезпечується встановленням державою гарантованого мінімуму заробітної плати та прожиткового мінімуму.

Стимулююча функція заробітної плати полягає у встановленні залежності розміру заробітної плати від особистого вкладу працівника та результатів діяльності всього колективу підприємства. Ця залежність повинна постійно стимулювати працівника в покращенні результатів своєї діяльності. Реалізація цієї функції забезпечується розробкою на підприємстві ефективних систем оплати та преміювання праці, залученням працівників до управління підприємством та ін.

Оптимізаційна функція забезпечує певні пропорції в зростанні рівнів заробітної плати та продуктивності праці. Призначення цієї функції на рівні держави полягає в зв'язку платоспроможного попиту та товарної пропозиції, а на рівні підприємства – в забезпеченні ефективності виробництва на засадах випереджаючого зростання продуктивності праці над зростанням заробітної плати. Реалізація цієї функції здійснюється запровадженням заходів, які забезпечують зниження заробітної плати в розрахунку на одиницю продукції.

Регулювальна функція вирішує проблеми регулювання вартості робочої сили на ринку праці під впливом співвідношення її попиту та пропозиції і розподілу трудових ресурсів за регіонами, галузями, підприємствами з урахуванням як особистих інтересів працівника щодо сфери прикладання своєї праці та інтересів ринкового виробництва, зумовлених економічною кон'юнктурою.

Соціальна функція покликана забезпечити рівну заробітну плату в однакових умовах праці та усунення будь-якої дискримінації в оплаті праці. Реалізація цієї функції забезпечується поєднанням державного та договірної регулювання заробітної плати.

Крім вищезазначених функцій, які відображають сутність заробітної плати, розглядаються ряд інших: вимірювально-розподільча, ресурсно-розміщувальна та функція формування платоспроможного попиту населення.

Вимірювально-розподільча функція заробітної плати спрямована на відображення міри живої праці при розподілі фондів споживання між найманими працівниками та власниками засобів виробництва. За допомогою заробітної плати визначається індивідуальна частка в фонді споживання кожного учасника виробничого процесу відповідно до його трудового внеску.

Ресурсно-розміщувальна функція спрямована на оптимізацію розміщення трудових ресурсів по регіонах, галузях економіки, підприємствах. У сучасних умовах, коли державне регулювання в сфері розміщення трудових ресурсів мінімальне, а формування ефективного ринку праці можливе лише при наявності вільного вибору працівником місця праці, намагання підвищити свій життєвий рівень, зумовлює переміщення з метою пошуку роботи, яка би максимально задовольнила його потреби.

Функція формування платоспроможного попиту населення. Оскільки платоспроможний попит формується під дією двох основних чинників – потреб та доходів суспільства, то з допомогою заробітної плати в умовах ринку встановлюються необхідні пропорції між товарним попитом та пропозицією.

Механізм реалізації основних функцій заробітної плати включає визначення їх цільової спрямованості, принципів реалізації, напрямів реалізації, критеріїв реалізації.

Функції заробітної плати в Україні в сучасних економічних умовах.

У сучасних економічних умовах в Україні, які зумовлено недосконалими розподільчими відносинами та нерозвиненими ринковими механізмами, більшість розглянутих вище функцій та принципів організації заробітної плати не виконуються.

Ситуація переходу до ринку зумовила наступні функції заробітної плати:

- збереження зайнятості, попередження безробіття ціною низької заробітної плати;
- соціальну гарантію збереження статусу за попереднім місцем роботи;
- утримання інфляції за рахунок заборгованості із заробітної плати;
- перерозподіл зайнятих за сферами економіки та галузями;
- поширення нелегальної діяльності та вторинної зайнятості;
- посилення мобільності робочої сили;
- спонукання до конкуренції на ринку праці.

Основне завдання організації заробітної плати полягає в тому, щоб поставити оплату праці в залежність від колективу і якості трудового внеску кожного працівника і тим самим підвищити стимулюючу функцію внеску кожного.

Організація оплати праці припускає :

- визначення форм і систем оплати праці працівників підприємства;
- розробку критеріїв і визначення розмірів доплат за окремі досягнення працівників і фахівців підприємства;
- розробку системи посадових окладів службовців і фахівців;
- обґрунтування показників і системи преміювання співробітників.

Питання організації оплати праці займають одне з провідних місць в соціально-економічній політиці держави. В умовах ринкової економіки практичне здійснення заходів щодо вдосконалення організації оплати праці повинно бути засноване на дотриманні ряду її принципів, які необхідно базувати на наступних економічних законах: законі про відшкодування витрат на відтворювання робочої сили і законі вартості.

9.5. Принципи та елементи організації заробітної плати

В економічній системі, яка базується на різних формах власності,

механізм організації оплати праці ґрунтується на таких компонентах: державному регулюванні оплати праці; договірному регулюванні; ринковому становленні ставки заробітної плати; механізмі визначення індивідуальної заробітної плати на підприємстві.

Оплата праці – це механізм визначення як розміру заробітної плати за відпрацьований робочий час, так і інших виплат, які гарантовані договірними угодами за невідпрацьований час: оплата чергових та додаткових відпусток, навчальних відпусток; часу проходження профперенавчання, підвищення кваліфікації з відривом від основної роботи; оплата браку та простоїв не з вини працівника та ін., які передбачені законами України (КЗпП, “Про оплату праці”, “Про підприємства” ін.).

Організація оплати праці – це приведення складових елементів її механізму в певну систему й встановлення між ними взаємозалежності, завдяки чому забезпечується додержання принципів організації заробітної плати та реалізація її функцій.

Метою організації оплати праці є її диференціація та регулювання за категоріями персоналу залежно від складності, важкості робіт, що виконуються, умов праці, а також індивідуальних та колективних результатів праці за умов забезпечення гарантованого в генеральній, галузевій угодах та колективному договорі заробітку за виконання норми праці.

Головним завданням організації оплати праці є знаходження оптимального співвідношення між державним та договірним регулюванням заробітної плати. Зміст угод та договорів на різних рівнях управління економікою й сфери їх впливу визначено Законами України “Про оплату праці”, “Про колективні договори та угоди” та ін.

Слід підкреслити, що розширення прав підприємств у сфері організації оплати праці не означає, що вони можуть не додержуватися певних правил. Останні визначаються державним та договірним регулюванням оплати праці.

Принципи організації заробітної плати – це об'єктивні, науково обґрунтовані положення, що відображують дію економічних законів, спрямованих на якомога більшу реалізацію функцій заробітної плати.

Враховуючи економічні закони, можна сформулювати систему принципів регулювання оплати праці, що включає:

- принцип оплати за витратами та результатами, який виходить зі всіх вказаних вище законів. Протягом тривалого періоду часу вся система організації оплати праці в державі була спрямована на розподіл за витратами праці, який не відповідає вимогам сучасного рівня розвитку економіки. В даний час більш повним є принцип оплати за витратами та результатами праці, а не лише за витратами.
- принцип простоти, логічності та доступності форм та систем оплати праці, що забезпечує широку інформованість про їх сутність. Стимул виникає лише в тому випадку, коли в працівника є зрозуміла інформація про нього. Виконавець повинен чітко уявляти, в якому випадку величина заробітної плати зростає.
- принцип підвищення рівня оплати праці на основі зростання ефективності виробництва, яке зумовлене, в першу чергу, дією таких економічних законів, як закон продуктивності праці, що підвищується, закон піднесення потреб. З цих законів виходить, що зростання оплати праці працівника має здійснюватися лише на основі підвищення ефективності виробництва.
- принцип випередження зростання продуктивності суспільної праці порівнянно із зростанням заробітної плати, яке впливає із закону продуктивності праці, що підвищується. Він покликаний забезпечити необхідні накопичення та подальше розширення виробництва.
- принцип врахування впливу ринку праці забезпечує формування оцінки різних видів праці та показує зв'язок заробітної плати з місцем працівника на ринку.

- принцип матеріальної зацікавленості в підвищенні ефективності праці виходить із закону продуктивності праці і закону вартості, що підвищується. Необхідно не просто забезпечити матеріальну зацікавленість у певних результатах праці, але і зацікавити працівника в підвищенні ефективності праці. Реалізація цього принципу в організації оплати праці сприятиме досягненню певних якісних змін в роботі всього господарського механізму.
- принцип диференціації заробітної плати залежно від трудового вкладу працівника в результати діяльності підприємства, утримання і умов праці, регіону розміщення підприємства, його галузевої належності. Він базується на необхідності посилення матеріальної зацікавленості працівників у підвищенні кваліфікації своєї праці, забезпеченні високої якості продукції.
- принцип державного регулювання оплати праці передбачає законодавче, податкове регулювання, встановлення державних гарантій з оплати праці тощо. Крім того, регулювання оплати праці здійснюється на основі генеральних, галузевих, територіальних, колективних та індивідуальних договорів та угод.

Головною вимогою до організації заробітної плати на підприємстві є забезпечення необхідного підвищення заробітної плати при зниженні її затрат на одиницю продукції, а також гарантованості виплати заробітної плати за рахунок результатів діяльності підприємства. Згідно із законом України “Про оплату праці” організація оплати праці здійснюється на підставі:

- законодавчих та інших нормативних актів;
- генеральної угоди на державному рівні;
- галузевих, регіональних угод;
- колективних договорів;
- трудових договорів.

Суб'єктами організації оплати праці є: органи державної влади та місцевого самоврядування; власники, об'єднання власників або їхні представницькі органи; професійні спілки, об'єднання професійних спілок або їхні представницькі органи; працівники.

Основні принципи організації оплати праці здійснюються за допомогою таких її складових елементів, як система угод і договорів на різних рівнях економіки, а також через нормування праці, тарифну систему, форми й системи оплати праці на окремих підприємствах і його структурних підрозділах.

Організація оплати праці значною мірою залежить від якості нормативних матеріалів, оскільки застосування завищених норм часу і занижених норм виробітку в оцінці величини затрат праці трудівників призводить до порушення принципу оплати залежно від кількості затраченої праці.

Заробітна плата, будучи основним джерелом доходів, є формою винагороди за працю і формою матеріального стимулювання їх праці. Вона спрямована на винагороду працівників за виконану роботу і на мотивацію досягнення бажаного рівня продуктивності. Тому правильна організація заробітної плати безпосередньо впливає на темпи зростання продуктивності праці, стимулює підвищення кваліфікації трудящих.

Заробітна плата може діяти як чинник, що не стимулює, а, навпаки, гальмує розвиток продуктивності праці. Повільна робота часто винагороджується оплатою наднормових. Сам факт більших витрат часу не є автоматичним індикатором виконання більшого об'єму робіт, хоча схеми оплати праці часто виходять саме з цих припущень. В діяльності щодо організації оплати праці підприємцю рідко надається повна самостійність. Звичайно оплата праці регулюється і контролюється компетентними державними органами.

Основними елементами організації праці на рівні підприємства є нормування праці, тарифна система, форми та системи заробітної плати і

угоди та договори на різних рівнях економіки. Всі ці елементи мають своє призначення та тісно взаємопов'язані між собою.

Нормування праці допомагає встановлювати науково обгрунтовані затрати праці, підвищувати продуктивність праці за допомогою використання нової техніки, удосконалення організації праці, зменшення витрат на випуск продукції. При використанні необгрунтованих норм відбувається підвищення собівартості продукції, зниження прибутку та призводить до порушення принципу оплати залежно від кількості затраченої праці.

Рівень індивідуальної заробітної плати працівників залежно від їх кваліфікації, умов праці, галузевих особливостей встановлюється за допомогою тарифної системи. Це сукупність нормативних актів, за допомогою яких здійснюється розподіл та регулювання заробітної плати різних груп та категорій працівників.

За допомогою форм і систем заробітної плати здійснюється зв'язок кількісних і якісних показників праці з заробітком працівників. Вони визначають порядок нарахування та виплат заробітної плати та сприяють матеріальному заохоченні працівників у зростанні продуктивності праці, підвищенні ефективності виробництва.

8.6. Державне регулювання оплати праці

До основних суб'єктів організації оплати праці належать органи державної влади та місцевого самоврядування (ст. 5 Закону “Про оплату праці”). Сферою державного регулювання оплати праці відповідно до закону (ст. 8) є:

- установлення розміру мінімальної заробітної плати та інших державних норм та гарантій;

- установлення умов та розміру оплати праці керівників підприємств, які засновані на державній, комунальній власності, а також працівників підприємств, установ, організацій, що фінансуються із бюджету;
- регулювання фондів оплати праці працівників підприємств-монополістів, згідно з переліком, який визначає Кабінет Міністрів;
- оподаткування доходів працівників.

В Законі “Про оплату праці”(ст.3) визначено поняття мінімальної заробітної плати: **“Мінімальна заробітна плата** – це законодавчо встановлений розмір заробітної плати за просту, некваліфіковану працю, нижче якого не може провадитися оплата за виконану працівником місячну, погодинну норму праці (обсяг робіт).”

З 2000 року зазнала змін структура мінімальної заробітної плати. На відміну від раніше чинної норми, коли до мінімальної заробітної плати не включалися доплати, надбавки, заохочувальні та компенсаційні виплати, і розмір тарифної ставки робітника першого розряду мав бути вищим за законодавчо встановлений розмір мінімальної заробітної плати, на сьогодні передбачено:

- підставою для перегляду тарифної сітки є лише тарифна ставка робітника першого розряду, що встановлюється в розмірі, не нижчому від визначеного генеральною (галузевою) угодою;
- якщо працівникові, який виконав місячну (годинну) норму праці, нарахована заробітна плата нижча від законодавчо встановленого розміру мінімальної заробітної плати, підприємство доплачує до її рівня;
- до мінімальної заробітної плати не включаються доплати за роботу в надурочний час; у важких, шкідливих, особливо шкідливих умовах праці; на роботах з особливими природними географічними та геологічними умовами та умовами підвищеного ризику для здоров'я; а також премії до ювілейних дат, за винаходи та раціоналізаторські пропозиції, матеріальна допомога.

Законом також перебачено, що мінімальна заробітна плата є державною соціальною гарантією, обов'язковою на всій території України для підприємств усіх форм власності і господарювання.

Встановлення та регулювання її розміру, а також перелік державних норм та гарантій в оплаті працівників наведено в статтях 9, 10, 12.

Розмір мінімальної заробітної плати встановлюється Верховною Радою України за поданням Кабінету Міністрів України, як правило, один раз на рік під час затвердження Державного бюджету України з урахуванням пропозицій, вироблених шляхом переговорів представників професійних спілок, власників або уповноважених ними органів, які об'єдналися для ведення колективних переговорів і укладення генеральної угоди. Розмір мінімальної заробітної плати переглядається залежно від зростання індексів цін на споживчі товари і тарифів на послуги за угодою сторін колективних переговорів.

Визначена на рівні держави мінімальна заробітна плата є державною гарантією для всіх категорій найманих працівників і не підлягає зниженню на рівні галузі та підприємства.

На 1 січня 2006 р. розмір мінімальної заробітної плати встановлено у сумі 350 грн. Тобто, у 2006 р. платник податку має право на зменшення суми загального місячного оподаткованого доходу у таких розмірах: для будь-якого платника податку податкова соціальна пільга застосовується у розмірі, що дорівнює 50% однієї мінімальної заробітної плати, встановленої законом на 1 січня звітного податкового року (пп. 6.1.1 п. 6.1 ст. 6 Закону № 889-IV).

Таблиця 9.8.

Розмір мінімальної заробітної плати у 1998–2006 рр.

Показники	01.01. 1998 р.	01.01 1999 р.	01.01 2000 р.	01.01 2001 р.	01.01 2002 р.	01.01 2003 р.	01.01 2004 р.	01.01 2005 р.	01.01 2006 р.
Мінімальна заробітна плата, грн	45,0	74,0	74,0	118,0	140,0	185	205	262	350

На рівні держави визначаються норми і гарантії в оплаті праці працівників, молодших вісімнадцяти років, за скороченої тривалості їх щоденної роботи тощо; гарантії для працівників щодо оплати щорічних відпусток; за час виконання державних обов'язків; для тих, хто направляється для підвищення кваліфікації, на обстеження в медичний заклад; переведених за станом здоров'я на легшу нижчеоплачувану роботу; переведених тимчасово на іншу роботу у зв'язку з виробничою необхідністю; для вагітних жінок і жінок, які мають дітей віком до трьох років, переведених на легшу роботу; при різних формах виробничого навчання, перекваліфікації або навчання іншим спеціальностям; для донорів тощо. Гарантії та компенсації працівникам у разі переїзду на роботу до іншої місцевості, службових відряджень, роботи у польових умовах тощо.

Отже, державне регулювання здійснюється в тих питаннях, які самі не можуть вирішитися, а решта питань вирішується шляхом договірного регулювання.

9.7. Договірне регулювання оплати праці

Одним з напрямів соціально-трудових відносин є укладення колективних договорів і колективних угод. У даний час в Україні вони укладаються на виробничому, регіональному, галузевому і національному рівнях. У 1998 р. соціальні гарантії у сфері зайнятості, оплати праці й доходів, доплат, надбавок закріплені Генеральною угодою між Кабінетом Міністрів України, Українським союзом промисловців і підприємців і профспілковими об'єднаннями України, 70 галузевими і 27 регіональними угодами. 6 вересня 1999 р. підписано Генеральну угоду між Кабінетом Міністрів України і Конфедерацією роботодавців України та профспілковими об'єднаннями України на 1999-2000 роки.

Договірне регулювання є важливою складовою частиною системи соціального партнерства.

Генеральною угодою регулюються основні принципи та норми реалізації соціально-економічної політики та трудових відносин, міжгалузеві співвідношення в оплаті праці. На галузевому рівні регулюються норми соціально-трудова відносин з урахуванням особливостей техніко-технологічних та організаційних умов виробництва і праці, встановлення міжкваліфікаційних співвідношень в оплаті праці тощо. **Галузевою угодою** не можуть встановлюватися умови оплати праці гірші, ніж у генеральній угоді. **Угодою на регіональному рівні** регулюються норми соціального захисту найманих працівників, які мають більш високі гарантії, компенсації, пільги з урахуванням соціально-економічних умов формування вартості робочої сили в регіоні, у порівнянні з генеральною угодою.

Колективний договір – це єдиний нормативний акт на рівні підприємства, в якому повинні закріплюватися усі умови, розміри та порядок оплати праці працівників. Колективний договір виконує такі функції: захисту інтересів обох сторін трудових відносин; організації трудових відносин; встановлення та підтримання стабільності в трудових відносинах.

Зміст колективного договору визначається сторонами у межах їх компетенції. Відповідно до ст.7 Закону “Про колективні договори та угоди”, в ньому можуть бути встановлено додаткові гарантії та пільги, порівняно з чинним законодавством та угодами.

Договірне регулювання оплати праці найманих працівників в Україні здійснюється на основі системи тарифних угод на всіх рівнях управління, які досягаються в результаті колективних переговорів.

Існує декілька видів угод, що укладаються на таких рівнях:

- державному;
- міжгалузевому (генеральна тарифна угода);
- галузевому (галузева тарифна угода);
- виробничому (тарифна угода як складова частина колективного договору).

Договірне регулювання оплати праці працівників підприємств, що розташовані на території Республіки Крим (крім підприємств, що є загальнодержавною власністю, і тих, які є комунальною власністю), може здійснюватися на основі тарифних угод, які укладаються на територіальному (місто, адміністративний район) і комунальному рівнях (регіональна тарифна угода).

На державному рівні переговори проводяться між Кабінетом Міністрів і Радою Федерації незалежних профспілок України. Результатом переговорів має бути укладення Генеральної (міжгалузевої) тарифної угоди, яка досягається з урахуванням консультацій з галузевими державними органами управління, концернами, асоціаціями, радами підприємств, радами підприємців, а також галузевими та іншими профспілками або спілками (об'єднаннями) трудящих.

У генеральній тарифній угоді розглядаються наступні питання:

- диференціація мінімальних тарифних ставок за видами виробництв, робіт і діяльності у виробничих галузях залежно від важкості праці, але не нижче встановленої державою мінімальної заробітної плати;
- єдині для всієї території України мінімальні ставки компенсаційних доплат за роботу в несприятливих, шкідливих і небезпечних умовах праці, які диференціюються за видами і категоріями умов праці;
- єдині тарифні умови оплати праці робітників і службовців за загальними (наскрізними) професіями та посадами;
- взаємні зобов'язання сторін щодо виконання угоди. Предметом генеральної тарифної угоди можуть бути й інші питання оплати праці та соціальних гарантій працівників, які сторони переговорів вважають за необхідне внести до генеральної тарифної угоди, що не суперечать законодавству.

На галузевому рівні тристоронні колективні переговори проводяться між уповноваженими представниками державного органу (органів) управління, уповноваженими представниками спілки підприємців і

відповідними уповноваженими представниками галузевої профспілки (профспілок). У разі відсутності профспілки (профспілок) або висловленні їй недовіри трудящими у переговорах беруть участь представники самих трудящих. Результатом переговорів має бути укладення галузевої тарифної угоди.

Предметом галузевої, а також регіональної тарифної угоди, що укладається на комунальному рівні, є:

- єдині для підприємств відповідної галузі (підгалузі), території тарифна сітка робітників і шкали співвідношень мінімальних посадових окладів за групами посад керівників, спеціалістів і службовців або єдина відповідно галузева (підгалузева), територіальна тарифна сітка для всіх категорій працівників;
- єдині для різних категорій працівників відповідної галузі (підгалузі), території мінімальні розміри доплат і надбавок, що враховують специфіку умов праці окремих професійних груп;
- взаємні зобов'язання сторін щодо виконання угоди.

Предметом галузевої, а також регіональної тарифної угоди, укладеної на комунальному рівні, можуть бути й інші питання оплати, нормування праці та соціальних гарантій працівників, що не суперечать законодавству і нормам генеральної тарифної угоди, які сторони переговорів вважають за необхідне включити до галузевої, а також регіональної тарифної угоди, що укладається на комунальному рівні.

Таблиця 9.9

Стан укладення колективних договорів за видами промислової діяльності на 01. 04. 2005 року

	Кількість укладених колективних договорів, одиниць	з них зареєстрованих	Кількість працівників, охоплених колективними договорами		Сума витрачених коштів на одного працівника, грн.
			тис. осіб	у % до облікової кількості штатних працівників	
Промисловість	9076	8731	3278,8	93,4	45,59
Добувна	546	536	521,7	98,2	49,86
видобування енергетичних матеріалів	315	313	373,1	97,8	45,96
з нього видобування кам'яного, бурого вугілля і торфу	279	278	329,2	97,4	15,66
видобування неенергетичних матеріалів	231	223	148,6	99,2	59,66
Обробна	7215	6913	2222,3	91,4	39,09
харчова промисловість та перероблення сільсько-господарських продуктів	2003	1928	391,2	85,5	29,30
текстильна промисловість та пошиття одягу	663	632	127,2	86,9	5,83
виробництво шкіри та шкіряного взуття	94	91	17,4	75,8	5,38
виробництво деревини та виробів з деревини	234	223	29,9	77,6	42,73
целюлозно-паперова промисловість, видавнича справа	585	556	46,2	69,5	56,16
виробництво коксу, продуктів нафтоперероблення	52	50	57,2	96,1	66,14
хімічне виробництво	249	237	129,4	93,6	72,60
виробництво гумових та пластмасових виробів	179	175	37,1	77,8	28,04
виробництво інших неметалевих мінеральних виробів	584	563	137,8	88,1	23,77
металургія та оброблення металу	508	491	426,2	98,5	70,27
виробництво машин та устаткування	941	901	350,6	95,9	31,41
виробництво електричного та електронного устаткування	499	481	172,3	95,6	21,83
виробництво транспортного устаткування	269	252	252,6	99,3	31,86

інше виробництво	355	333	47,2	73,1	9,39
Виробництво та розподілення					
електроенергії, газу та води	1315	1282	534,8	97,7	68,42

На територіальному рівні колективні переговори можуть проводитися між спілками підприємств, групами підприємств або підприємств, розташованих на цій території, незалежно від форми власності і господарювання. Учасниками переговорів є уповноважені представники спілки, групи підприємств або підприємства, а також відповідні уповноважені представники профспілки (профспілок). Якщо профспілка відсутня або трудящі висловлюють їй недовіру, у переговорах беруть участь уповноважені представники самих трудящих. Колективні переговори доцільно проводити за участю уповноважених представників територіального органу з праці, а також територіальних профспілок. Вони мають забезпечувати організацію переговорів і методичну допомогу в досягненні угод. Кількість укладених колективних договорів за регіональним принципом наведено в таблиці 9.10.

Таблиця 9.10.

Стан укладення колективних договорів на 1 січня 2005 року

	Кількість укладених колективних договорів, одиниць	З них зареєстрованих	Кількість працівників, охоплених колективними договорами	
			тис. осіб	у % до облікової кількості штатних працівників
Україна	82844	80145	9531,0	83,1
Автономна Республіка Крим	3198	3105	343,7	83,1
Вінницька	3550	3458	316,6	83,0
Волинська	2203	2169	188,6	81,3
Дніпропетровська	4434	4238	845,8	84,1
Донецька	6995	6704	1121,8	85,9
Житомирська	2568	2535	245,8	77,8
Закарпатська	2108	2032	174,2	82,9
Запорізька	2831	2720	460,1	90,7
Івано-Франківська	2253	2186	213,5	87,4
Київська	3153	2801	311,8	80,2
Кіровоградська	2747	2719	207,6	85,9
Луганська	4084	4041	564,0	91,3
Львівська	3598	3411	432,5	72,8
Миколаївська	2652	2551	241,7	83,6
Одеська	4568	4482	449,6	82,9
Полтавська	2803	2641	335,3	79,8
Рівненська	2611	2556	222,1	88,5
Сумська	2477	2415	273,4	86,1
Тернопільська	2123	2057	147,7	71,2
Харківська	5642	5561	632,6	89,7
Херсонська	2273	2207	191,4	82,9
Хмельницька	2190	2109	227,6	73,4
Черкаська	3109	2993	272,2	87,7
Чернівецька	1633	1539	124,8	81,0
Чернігівська	2713	2694	232,3	82,2
м.Київ	3779	3681	688,9	75,7
м.Севастополь	549	540	65,4	84,6

На рівні підприємства, організації тарифна угода як складова частина колективного договору укладається між уповноваженими на те представниками адміністрації або власника і профспілки (представниками трудящих).

У колективному договорі згідно із Законом України “Про колективні договори і угоди” встановлюються взаємні зобов'язання сторін щодо регулювання виробничих, трудових, соціально-економічних відносин, зокрема:

- зміни в організації виробництва і праці;
- забезпечення продуктивної зайнятості;
- нормування і оплата праці, встановлення форми, системи, розмірів заробітної плати та інших видів трудових виплат (доплат, надбавок, премій та умови оплати праці за роботу в понаднормований час, час простою, який мав місце не з вини працівника);
- встановлення гарантій, компенсацій, пільг;
- участі трудового колективу у формуванні, розподілі й використанні прибутку підприємства (якщо це передбачено статутом);
- режим роботи, тривалість робочого часу і відпочинку;
- умови й охорона праці;
- забезпечення житлово-побутового, культурного, медичного обслуговування, організація оздоровлення і відпочинку працівників;
- гарантії діяльності профспілкової чи інших представницьких організацій трудящих.
- взаємні зобов'язання сторін щодо виконання угоди.

Сторони самостійно визначають структуру колективного договору, його розділи, додатки на основі їхніх зобов'язань з зазначенням посадових осіб, відповідальних за їх реалізацію та строки виконання.

Колективно-договірна система трудових відносин на виробничому рівні має сприяти захисту інтересів як роботодавців, так і працівників,

поліпшенню організації трудових відносин, а також забезпеченню їхньої стабільності.

Галузеві й регіональні угоди підлягають повідомній реєстрації Міністерством праці та соціальної політики України, а колективні договори реєструються місцевими органами виконавчої влади відповідно до ст. 9 Закону України "Про колективні договори і угоди", Положення про порядок повідомної реєстрації галузевих і регіональних угод, колективних договорів, затверджених Постановою № 225 Кабінету Міністрів України від 5 квітня 1994 р.

Внесення змін і доповнень до колективного договору, угоди протягом строку їх дії можливе тільки за взаємною згодою сторін у порядку, визначеному колективним договором, угодою. Контроль за виконанням колективного договору, угоди здійснюється сторонами, що їх уклали, чи уповноваженими ними представниками. Сторони, що підписали колективний договір, угоду, щорічно звітують про їх виконання.

Запитання для самоконтролю

1. Як визначається ринкова вартість послуг робочої сили?
2. Що таке вартість і ціна робочої сили?
3. У чому полягає сутність поняття "доходи населення".
4. У чому полягає складність економічного змісту заробітної плати?
5. Яке співвідносяться між собою номінальна, реальна заробітна плата та реальні доходи працівників?
6. Які функції виконує заробітна плата в ринковій економіці?
7. Що таке мінімальна заробітна плата?
8. Які основні принципи організації заробітної плати?
9. Назвіть основні елементи організації праці.
10. У чому полягає державне регулювання оплати праці працівників?
11. Як здійснюється договірне регулювання заробітної плати?
12. Охарактеризуйте сутність генеральних, галузевих, регіональних тарифних угод.
13. У чому полягає сутність тарифної угоди на виробничому рівні?

Література

1. Богиня Д. П., Грішнова О. А. Основи економіки праці: Навч. посібник. – К.: Знання-Прес, 2000. – 313с. Глава IX, с. 215-224, 235-240.
2. Завіновська Г. Т. Економіка праці: Навч. Посібник. – К.: КНЕУ, 2000. – С. 65 - 86.
3. Есинова Н. И. Экономика труда и социально-трудовые отношения: Учеб. пособие. – К.: Кондор, 2003. – 464с. – Розділ III, Глава XII, с. 292 - 338.
4. Єсінова Н. І. Економіка праці: Навч. посібник. – Харків: Вид. група “Академія”. 1999.
5. Колот А. М. Оплата праці на підприємстві: організація та удосконалення. – К., 1997.
6. Тимош І. М. Економіка праці: Навч. посібник. – Тернопіль: Астон, 2001. – 347с.- Розділ V, с. 178 - 206.
7. Эрэнберг Р. Д., Смит Р. С. Современная экономика труда. — М.: Изд-во Моск. ун-та, 1996.
8. Статистичний щорічник України за 2004 рік //http: //www. ukr.stat. gov. ua.

Терміни та поняття

- ✓ Вартість робочої сили
- ✓ Додаткова заробітна плата
- ✓ Доходи населення
- ✓ Заробітна плата
- ✓ Мінімальна заробітна плата
- ✓ Номінальна заробітна плата
- ✓ Оплата праці
- ✓ Організація оплати праці
- ✓ Прожитковий мінімум
- ✓ Принципи організації заробітної плати
- ✓ Реальна заробітна плата
- ✓ Функція заробітної плати

ТЕМА 10. ТАРИФНА СИСТЕМА ОПЛАТИ ПРАЦІ

- 10.1. Призначення і склад тарифної системи.
- 10.2. Тарифно-кваліфікаційні довідники, їх призначення, структура, зміст.
- 10.3. Тарифні ставки, їх економічне значення, види.
- 10.4. Оплата праці керівників, спеціалістів та службовців.
- 10.5. Шляхи удосконалення тарифної системи оплати праці.

10.1. Призначення і склад тарифної системи

Під час визначення індивідуальної заробітної плати працівників підприємств усіх форм власності й господарювання центральне місце належить тарифній системі. Рівень заробітної плати конкретних виконавців має формуватися під впливом таких чинників:

- складність роботи (кваліфікація, відповідальність);
- умови праці (шкідливість, важкість, інтенсивність, привабливість);
- кількість праці (відпрацьований час у межах норми, надурочний час);
- результати праці (виконання нормованих завдань, норм виробітку, якісних показників).

Тарифна система оплати праці є сукупністю нормативів, за допомогою яких здійснюються диференціація і регулювання рівня заробітної плати різних груп і категорій працівників залежно від зазначених вище чинників.

Основними елементами тарифної системи є тарифно-кваліфікаційні довідники робіт і фахів робітників, кваліфікаційні довідники посад керівників, спеціалістів і службовців, тарифні сітки та ставки і схеми посадових окладів або єдина тарифна сітка. У сучасних економічних умовах

кожне підприємство може самостійно розробляти тарифну систему, дотримуючись державних гарантій і вимог генеральної, галузевої, регіональної тарифних угод відповідно до чинного законодавства.

10.2. Тарифно-кваліфікаційні довідники, їх призначення, структура, зміст

Тарифно-кваліфікаційні довідники – це нормативні документи, в яких усі види фахів і робіт розподіляються на групи залежно від їх складності. Нині в усьому народному господарстві країни діє Єдиний тарифно-кваліфікаційний довідник робіт і фахів (ЄТКД), що складається з 72 випусків (кожен з них з окремих видів виробництва і робіт). Довідник охоплює понад 195 тисяч фахів робітників і виконуваних ними робіт. Випуски 1 і 2 містять наскрізні фахи і призначені для застосування на підприємствах усіх галузей народного господарства, решта випусків мають галузеву приналежність. Тарифно-кваліфікаційні характеристики розробляються Центральним бюро нормативів праці із залученням галузевих науково-дослідних інститутів на основі методики НДІ праці, що передбачає застосування бальної аналітичної системи оцінок складності праці [4].

ЄТКД призначений для тарифікації робіт, присвоєння кваліфікаційних розрядів робітникам, для складання навчальних програм з підготовки та підвищення кваліфікації робітників. Кваліфікаційні характеристики, наведені у Довіднику, містять опис основних робіт з робітничих фахів. Вони складаються по кожному з тарифних розрядів і мають, як правило, три розділи: "Характеристика робіт", "Повинен знати", "Приклади робіт".

У розділі "Характеристика робіт" описуються роботи, які повинен вміти виконувати робітник, враховується складність виконання виробничого процесу, визначається ступінь самостійності виконавця у налагодженні та обслуговуванні устаткування і апаратів, у виборі та встановленні режимів і методів виконання роботи з урахуванням організації праці на робочому місці

та інше. Розділ "Повинен знати" містить основні вимоги до фахової підготовки робітника і додаткові вимоги до загальних і спеціальних його знань. Найтипівіші роботи з фахів і розрядів наводяться у розділі "Приклади робіт".

Тарифікацію робіт і надання робітникам кваліфікаційних розрядів здійснює адміністрація підприємства разом з профспівковою організацією. Питання про надання або підвищення розряду (класу, категорії) розглядається кваліфікаційною комісією підприємства, цеху на підставі заяви робітника, що пройшов навчання, за поданням керівника підрозділу (майстра, начальника зміни тощо) з урахуванням думки ради виробничої бригади. До складу комісії входять представники адміністрації, профспівкової організації, майстер, а при потребі – і кваліфіковані робітники цього фаху та інші фахівці.

Кваліфікаційна комісія перевіряє теоретичні знання робітника, його практичні навички за результатами "проби" (виконання роботи відповідної складності) виносить ухвалу про надання йому певного тарифного розряду. Надання розряду затверджується наказом по підприємству або розпорядженням по цеху і записується у трудову та розрахункову книжку робітника.

Кваліфікаційний довідник посад керівників, спеціалістів і службовців є нормативним документом, у якому даються загальногалузеві кваліфікаційні характеристики. За його допомогою можна визначити коло виконуваних обов'язків кожним керівником, спеціалістом і службовцем, правильно встановити поділ праці між керівниками та спеціалістами, забезпечити єдність у їх посадових обов'язках і вимогах, які до них ставляться. У довіднику відображено кваліфікаційні характеристики 132 посад, кожна з яких складається із трьох розділів: "Посадові обов'язки", "Повинен знати", "Кваліфікаційні вимоги".

У розділі "Посадові обов'язки" перелічено функції, які має виконувати працівник повністю або частково на конкретній посаді: зазначено фактори,

що відображають зміст, ступінь складності, різноманітності і самостійності роботи, наявність або відсутність функцій керівництва, ступінь і характер відповідальності. Розділ "Повинен знати" містить вимоги, які ставляться до працівника щодо спеціальних знань, а також законодавчих актів, положень, інструкцій та інших керівних і нормативних документів. У розділі "Кваліфікаційні вимоги" визначено вимоги, які ставляться до працівника щодо його спеціальної підготовки і стажу практичної роботи.

Посадові оклади службовцям установлює власник або уповноважений ним орган відповідно до посад і кваліфікації працівника. Відповідність робіт, які фактично виконуються і кваліфікації працівника вимогам посадових кваліфікаційних характеристик Довідника визначається атестаційною комісією, яка утворюється на підприємстві.

10.3. Тарифні ставки, їх економічне значення, види

Важливим елементом тарифної системи є тарифна ставка. **Тарифна ставка** є вираженням у грошовій формі абсолютним розміром оплати праці різних груп та категорій робітників за одиницю часу (годину, день, місяць), що встановлюється по кожному з кваліфікаційних розрядів. Відповідно до цього розрізняють годинні, денні й місячні тарифні ставки робітників. **Годинні тарифні ставки** застосовуються у тих випадках, коли завдання робітнику встановлюється у вигляді норм часу на одиницю виробу або роботи. Вони є основою додаткових виплат робітникам за роботу у нічний час, понаднормові роботи, умови праці. **Денні тарифні ставки** встановлюються у тих випадках, коли робітники працюють на основі змінних норм виробітку. **Місячні тарифні ставки** застосовуються для допоміжних робітників [7].

Диференціація ставок за розрядами створює стимул до підвищення кваліфікації робітниками. Тарифна ставка є основною вихідною нормативною величиною, яка визначає рівень оплати праці робітників, але

вважається, що роль головного регулятора заробітної плати – тарифна ставка – може відігравати лише тоді, коли питома вага тарифу дорівнює у ній принаймні 70-75%. Якщо змінна частина заробітку (премії, різні доплати) становить половину чи більше загального обсягу заробітної плати, то це свідчить про втрату основної стимулюючої ролі тарифу в заохоченні виконання якіснішої праці, підвищенні кваліфікації.

Ставка 1-го розряду – це мінімальна заробітна плата працівника, визначена в колективному договорі, тобто вона відображає законодавче встановлений розмір заробітної плати за просту, некваліфіковану працю, нижче від якого не може здійснюватися оплата за виконану працівником місячну, годинну норму праці (обсяг роботи). Установлення розміру тарифної ставки 1-го розряду залежить від економічного стану підприємства, його фінансових можливостей на період дії колективного договору, рівня середньої заробітної плати, що склався на підприємстві на кінець поточного року, державної, галузевої і регіональної гарантії мінімальної заробітної плати. Тарифні ставки наступних розрядів вираховують множенням тарифної ставки 1-го розряду на відповідний тарифний коефіцієнт.

За допомогою тарифних ставок здійснюється міжгалузева та внутрішньогалузева диференціація заробітної плати робітників. Перша досягається тим, що найвищі ставки відповідних тарифних розрядів установлюються для робітників державних підприємств тих галузей виробництва, яким уряд надає найбільшого значення (вугільна, металургійна, нафтова та газова промисловості, машинобудування). Крім цього, якщо така диференціація недостатня, то в окремих галузях вводяться додаткові тарифні розряди. Наприклад, у машинобудуванні введено восьмирозрядну тарифну сітку при загальноприйнятій шестирозрядній.

Внутрішньогалузева диференціація ставок здійснюється передусім, виходячи з якісної характеристики праці, яка визначається головним чином складністю виконуваних робіт.

За нинішніх умов, коли підприємства самостійно формують тарифну

систему, наведені вище ознаки диференціації тарифних ставок і їх розміри можуть бути прийняті повністю, частково або замінені іншими. Це рішення опрацьовується під час розробки положення про оплату праці на підприємстві, укладання колективного договору і закріплюється у цих документах.

Змінною частиною тарифної системи оплати праці є доплати й надбавки, які застосовуються на підприємствах. Інколи ці види виплат ототожнюють, але це не одне і те ж. **Доплати** пов'язані з роботою, яку виконує працівник, і вони мають компенсаційний характер і призначення. **Надбавки** – це виплати, пов'язані, як правило, з особою конкретного працівника, в першу чергу – з його кваліфікацією, професійною майстерністю, ставленням до своїх обов'язків тощо. Вони мають стимулюючий характер.

Законодавством України з питань оплати праці визначено перелік доплат і надбавок, встановлено розміри та порядок їх застосування (який наведено в додатку 1). До основних видів доплат і надбавок належать:

доплати:

- за умови праці – 12% (за роботу в особливо важких та особливо шкідливих умовах праці — до 24 % тарифної ставки (посадового окладу));
- за інтенсивність праці;
- за роботу у нічний час – 20 % тарифної ставки (окладу) за кожну годину роботи у нічний час;
- за роботу в понаднормований час (від 50 до 100 % тарифної ставки).
- за керівництво бригадою (10-15%);
- за суміщення професій (посад) і виконання обов'язків тимчасово відсутнього працівника (встановлюється на умовах, передбачених у колективному договорі).

надбавки:

- за високі досягнення у праці та виконання особливо важливих і відповідальних робіт керівникам, спеціалістам і службовцям;

- за професійну майстерність або класність робітникам;
- за вчений ступінь.

Застосування доплат і надбавок до тарифних ставок (окладів) працівників, а також їхні розміри обмежуються фінансовими можливостями підприємства, їх економічною і соціальною доцільністю.

10.4. Тарифні сітки, їх призначення, різновиди

Тарифна сітка – це важливий елемент тарифної системи, що є сукупністю кваліфікаційних розрядів і відповідних їм тарифних коефіцієнтів, за допомогою яких установлюється безпосередня залежність оплати праці робітникам від їх кваліфікації. Вона слугує для визначення співвідношення в оплаті праці робітників, які виконують роботи різної складності.

Якщо тарифний розряд має характеризувати рівень кваліфікації робітника, то тарифний коефіцієнт кожного розряду показує, у скільки разів тарифна ставка цього розряду перевищує тарифну ставку першого розряду:

$$TK_n = \frac{TC_n}{TC_1}, \quad (10.1.),$$

$$TC_n = TC_1 \times TK_n \quad (10.2.),$$

де TK_n – тарифний коефіцієнт i -го розряду; TC_n – тарифна ставка i -го розряду; TC_1 – тарифна ставка 1-го розряду.

Таким чином, тарифну ставку будь-якого розряду отримують множенням тарифної ставки 1-го розряду на тарифний коефіцієнт даного розряду.

Відповідно до зазначеної системи вирізняють 4 основні види уніфікованих тарифних сіток, які диференціюються за галузями економіки:

- восьмирозрядна тарифна сітка з діапазоном 1:2,4 — для оплати праці робітників основного виробництва підприємств чорної металургії;

- восьмирозрядна тарифна сітка з діапазоном 1:2,01 — для оплати праці робітників, зайнятих на відповідальних роботах на підприємствах машинобудування, електротехнічної, електронної, радіотехнічної промисловості;
- семирозрядна тарифна сітка з діапазоном 1:2,01 — для плати праці робітників, зайнятих обслуговуванням і ремонтом основного устаткування теплових та електричних систем атомних, теплових і гідроелектростанцій;
- шестирозрядна сітка з діапазоном 1:1,8 — для оплати праці робітників, зайнятих на всіх інших видах виробництв і робіт.

Виходячи з широкої виробничої практики і результатів наукових досліджень, можна запропонувати такі варіанти шестирозрядних сіток, що відрізняються характером зміни тарифних коефіцієнтів (табл.10.1).

Таблиця 10.1.

Прогресивне абсолютне й відносне зростання тарифних коефіцієнтів

	Кваліфікаційні розряди					
	1	2	3	4	5	6
Тарифні коефіцієнти	1,0	1,13	1,29	1,48	1,71	2,0
Абсолютне зростання тарифних коефіцієнтів	—	0,13	0,16	0,19	0,23	0,29
Відносне зростання тарифних коефіцієнтів %	—	13,0	14,2	14,7	15,5	17,0

Як видно з таблиці 10.1., тарифні коефіцієнти показують, у скільки разів тарифна ставка робітників кожного кваліфікаційного розряду вища від тарифної ставки робітника першого розряду. Співвідношення тарифних коефіцієнтів крайніх розрядів є діапазоном тарифної сітки. Тарифна сітка відображає також темпи абсолютного й відносного зростання тарифних коефіцієнтів, яке може бути прогресивним, постійним і регресивним залежно від фінансових можливостей підприємства і професійно-кваліфікаційного складу кадрів.

У практичній роботі підприємств з метою аналізу трудових показників, нарахування заробітної плати, встановлення розміру доплат виникає

необхідність розрахунку середніх показників, що визначаються елементами тарифної системи, а саме: середнього тарифного коефіцієнта, середнього тарифного розряду робітника і робіт, середньої тарифної ставки робітників (робіт). Розрахунок тарифного коефіцієнта групи робітників можливий лише за умови, що праця робітників даного цеху, дільниці, заводу оплачується по одній і тій же тарифній сітці:

$$TK_c = \frac{\sum TK \times Ч_p}{\sum Ч_p}, \quad (10.3.),$$

$$TK_c = \frac{\sum TK \times T_p}{\sum T_p} \quad (10.4.),$$

де TK_c — середній тарифний коефіцієнт групи робітників;

TK — тарифний коефіцієнт відповідного розряду; $Ч_p$ — чисельність робітників такого самого розряду, чол.; $\sum Ч_p$ — загальна чисельність робітників, чол.; T_p — трудомісткість

Середній тарифний коефіцієнт робіт визначається як відношення добутку тарифного коефіцієнта відповідного розряду та трудомісткості того ж розряду на загальну трудомісткість робіт.

На основі середнього тарифного коефіцієнта робітників (робіт) можна обчислити середній тарифний розряд робітників (робіт) за формулою:

$$TP_c = TP_m + \frac{TK_c - TK_m}{TK_b - TK_m}, \quad (10.5.),$$

де TP_c — середній тарифний розряд робітників; TK_m , TK_b — менший і більший з двох суміжних тарифних коефіцієнтів тарифної сітки, між якими є середній тарифний коефіцієнт;

TP_m — тарифний розряд менший щодо суміжних розрядів, між якими є середній тарифний коефіцієнт.

10.5. Оплата праці керівників, спеціалістів та службовців

Керівники, спеціалісти і службовці (надалі КСС) входять до складу промислово-виробничого персоналу підприємства, організації. Оплата праці КСС, як і оплата робітників, будується з врахуванням кількості та якості роботи, трудового внеску кожного працівника. Разом з тим, на відміну від робітників, організація праці КСС має свої специфічні особливості, які впливають на порядок оплати цієї категорії працівників.

Основним призначенням керівників, спеціалістів та службовців є організація виробництва, спрямована на досягнення максимальних результатів з найменшими затратами суспільної праці. Вони здійснюють управлінську діяльність, виконуючи організаційно-розподільчі, адміністративно-господарські, організаційно-інженерні та організаційно-економічні функції. Праця КСС специфічна за своїм змістом, характером і методами виконання роботи. Вона безпосередньо не пов'язана зі створенням матеріальних цінностей, але як частина сукупної праці повинна бути продуктивною і прямо впливати на виробничу діяльність підприємства.

Роль управлінських працівників полягає у створенні передумов та умов, необхідних для випуску продукції, регулюванні процесу її створення, оформленні відповідних аналітичних і звітних документів.

Таким чином, КСС мають справу не з матеріально-речовими елементами виробництва, а з документацією, що містить відповідну інформацію. Крім цього, праця керівників, пов'язана з керівництвом людьми, не піддається кількісному обліку. Наприклад, безглуздо оцінювати якість роботи керівника за кількістю прийнятих рішень, оскільки окремо взяте рішення не є готовим продуктом, воно повинно бути адекватно сприйняте і реалізоване трудовим колективом, за роботу якого відповідає керівник.

Спеціалісти і службовці підприємства займають проміжне становище між керівником і робітничим складом. Самі вони безпосередньо продукції не виробляють і не приймають управлінських рішень. Їх праця — розумова праця, в основі якої творчий процес пошуку і прийняття оптимальних технічних, організаційних та економічних рішень. Це вимагає великого

обсягу спеціальних знань, практичних навичок. Праця спеціалістів і службовців характеризується вищим ступенем відповідальності порівняно з працею робітників, адже правильне і своєчасне прийняття рішень визначає не тільки результати їхньої праці, а й значною мірою результати праці всього колективу.

Таким чином, характер праці КСС передбачає застосування, як правило, погодинної форми оплати праці. Їхня оплата проводиться відповідно до досягнутих рівнів кількісних і якісних показників, що характеризують діяльність виробничих одиниць (дільниця, відділ, підприємство), якими вони керують або обслуговують.

Якщо регулювання заробітної плати робітників здійснюється з допомогою тарифної системи, то основою оплати праці керівників, спеціалістів і службовців є **штатно-посадова система**. Вона є сукупністю нормативних і внутрішніх матеріалів, за допомогою яких встановлюється рівень заробітної плати даної категорії працівників на підприємстві. Штатно-посадова система оплати КСС включає: кваліфікаційний довідник посад керівників, спеціалістів та службовців; схеми посадових окладів; доплати і надбавки; штатний розпис.

Оплата праці керівників, спеціалістів і службовців здійснюється за допомогою посадових окладів. **Посадові оклади** – це постійна, гарантована частина їх заробітної плати, яка не залежить від результатів роботи підприємства і того підрозділу, де вони безпосередньо зайняті. Ця частина має становити приблизно 75-80% від загальної суми заробітку.

Схеми посадових окладів — це повний перелік найменувань посад, необхідних для нормального функціонування підприємства, з кожної із яких визначено розміри посадових окладів. У схемах передбачено два розміри посадових окладів — мінімальний і максимальний. Така “вилка” посадових окладів дозволяє диференціювати рівень оплати працівників, які виконують однакову роботу з різними результатами, сприяє підвищенню їх кваліфікації, відповідальному ставленню до своїх обов’язків.

Схеми посадових окладів мають галузевий характер і є предметом галузевих тарифних угод. У кожній галузевій схемі працівники, залежно від виду діяльності, поділені на такі підрозділи:

- а) керівники, що забезпечують загальне та функціональне керівництво підприємством (директор, головний інженер, головні спеціалісти);
- б) керівники, що здійснюють безпосереднє керівництво виробничими підрозділами підприємства (начальники цехів, дільниць тощо);
- в) спеціалісти (інженери, економісти, нормувальники тощо);
- г) службовці, що виконують облікові та контрольні функції, а також роботи, пов'язані з оформленням документації.

Оклади керівників першого підрозділу диференційовані за групами підприємств. Саме з допомогою цих груп з оплати враховується різниця в обсягах робіт, які виконуються керівниками різного рангу, їхнє місце у процесі виробництва, ступінь відповідальності за доручену справу, різноманітність питань для розв'язання, розмір дільниці, що очолює керівник.

Аналогічно будуються схеми посадових окладів і для керівників другого підрозділу — начальників цехів, їх заступників, механіків та енергетиків цехів у групах цехів, а начальників виробничих дільниць, старших майстрів і майстрів — у групі дільниць. Спеціалістам і службовцям (третьій і четвертій підрозділи) оклади встановлюються незалежно від групи підприємства, цеху або дільниці і регулюються лише залежно від складності продукції, що її випускає підприємство.

Принципово важливе значення в організації оплати КСС є встановлення співвідношень у рівнях оплати праці керівників і підлеглих й диференціація окладів спеціалістів. Робота керівника відрізняється від роботи підлеглих йому працівників високим рівнем складності та відповідальності, тому вона мусить і вище оплачуватися.

Різниця у заробітній платі керівника і підлеглого може бути невеликою, якщо різниця у складності праці незначна. Але вона повинна перевищувати “пори́г відчутності” зростання заробітної плати.

При диференціації окладів спеціалістів необхідно зважати на те, що праця більшості спеціалістів відрізняється високою складністю, розмаїттям змісту, підвищеною відповідальністю за кінцевий результат. Їх повсякденна робота, як правило, нормуванню не підлягає, а регламентується посадовими інструкціями, індивідуальними планами роботи і вказівками безпосередніх керівників. За таких умов праця більшості спеціалістів оплачується почасово на основі місячних посадових окладів.

При встановленні посадових окладів спеціалістів головними критеріями диференціації оплати праці є складність і відповідальність виконуваних робіт, що дає змогу рангувати їх посади. Фактичний оклад конкретного спеціаліста може бути вищим від мінімального рівня (в межах так званої “вилки”) з урахуванням ситуації на ринку праці, особистих якостей і заслуг працівника, його завантаженості і напруженості праці.

Мінімальні посадові оклади встановлюються тим працівникам, які починають свою діяльність у конкретній сфері і виконують вузьке коло завдань у межах регламентованого завдання під безпосереднім керівництвом старшого спеціаліста або керівника. Максимальні оклади встановлюються працівникам, які володіють необхідною для даної посади кваліфікацією, досвідом роботи, самостійністю у виконанні робіт у межах зазначеної функції, з ініціативним і творчим ставленням до праці.

Наступним елементом штатно-посадової системи оплати праці КСС є штатний розпис. **Штатний розпис** є внутрішнім нормативним документом, де вказано перелік посад, що є на підприємстві, чисельність працівників за кожною з них і розміри їхніх місячних посадових окладів. Штатний розпис включається у тарифну угоду на виробничому рівні як складова колективного договору, що укладається на підприємстві. Він щорічно переглядається і затверджується власником або уповноваженим органом чи

особою з обов'язковим погодженням з профспілковим комітетом, який представляє інтереси більшості найманих працівників.

10.6. Шляхи удосконалення тарифної системи оплати праці

Одним з основних напрямків вдосконалення тарифного регулювання заробітної плати на підприємствах України є запровадження єдиної гнучкої тарифної системи (ЄГТС). Остання охоплює в комплексі два нетрадиційні підходи до побудови тарифної системи — запровадження єдиної тарифної сітки (ЄТС) і введення системи гнучких тарифних ставок (окладів).

В основу ЄТС покладено чотири принципи:

Перший — охоплення єдиною тарифною шкалою усіх категорій персоналу.

Другий — групування професій робітників і посад службовців за ознакою спільності робіт (функцій), що виконуються. Отже, усі категорії робітників подаються в ЄТС як одна група — робітники всіх галузей, видів виробництва та робіт.

З-поміж цього виділено такі групи посад, виходячи зі спільності функцій, що виконуються:

а) посади службовців — технічних виконавців, спільні для підприємств усіх галузей;

б) посади спеціалістів, спільні для підприємств усіх галузей;

в) посади спеціалістів, специфічні для підприємств різних галузей;

г) посади керівників загальногосподарських структурних підрозділів підприємств, спільні для підприємств усіх галузей;

д) посади керівників і працівників структурних підрозділів підприємств різних галузей.

Третій — зарахування робітників і службовців до розрядів єдиної уніфікованої сітки (тарифікація робітників і службовців) за ознакою складності робіт або функцій, що виконуються. Оцінюючи рівень

кваліфікації спеціалістів, як і раніше, слід використовувати кваліфікаційні категорії.

У варіанті ЄТС передбачається 17 розрядів.

Тарифікація робіт і професій робітників, як і в чинних нині системах, передбачає віднесення їх до шести (а подекуди і до восьми) розрядів. Водночас зберігаються методичні підходи до тарифікації робіт і професій робітників на основі чинного довідника кваліфікаційних характеристик професій працівників.

Оплата праці працівників установ, організацій, які знаходяться на фінансуванні з бюджету, за виключенням працівників органів державного управління, здійснюється на основі Єдиної тарифної сітки (ЄТС – перший етап запровадження якої з 01.09. 2005 р.), яка є шкалою тарифікації та оплати праці всіх категорій працівників бюджетної сфери, включаючи робітників, технічних службовців, спеціалістів та керівників. Кожна професійно-кваліфікаційна група працівників має в ЄСТ відповідний розряд (всього 25 розрядів), при цьому враховується тільки складність робіт, які виконуються та кваліфікація працівника. Посадові оклади (тарифні ставки) за розрядами ЄТС визначаються шляхом множення окладу (ставки) працівника 1-го тарифного розряду на відповідний тарифний коефіцієнт.

В основу ЄСТ покладений принцип зростання тарифних коефіцієнтів з розряду до розряду з врахуванням рівномірної та регресивної зміни цих коефіцієнтів. Такий принцип зумовлює створення переваг в оплаті праці працівників нижчих рівнів кваліфікації. Строк запровадження II та III етапів впровадження ЄТС встановлюється Кабінетом Міністрів України.

Тарифікація працівників відбувається шляхом їх атестації на основі кваліфікаційних вимог, які мають свою специфіку для установ бюджетної сфери.

Складним у методичному плані є встановлення кваліфікаційних розрядів за конкретними посадами службовців. Під час розробки 17-розрядної сітки враховано різницю в складності робіт і кваліфікації

виконавців. Разом з тим застосовано і такий метод оцінки, як “логіка тарифікації”, в основу якого покладено супідрядність, порівнянність окремих груп і категорій працівників. Так, наприклад, тарифікація техніків (4-7 розряди) пов’язана з тарифікацією робітників (1-8 розряди). Практика засвідчує, що це відповідає дійсному співвідношенню складності праці зазначених категорій працівників. Кваліфікаційні розряди інженерів усіх спеціальностей (6-11 розряди) так “перетинаються” з розрядами техніків, що розряд техника першої категорії (6) відповідає розряду без категорії.

Тарифікація інженерів-конструкторів, інженерів-технологів, інженерів-програмістів і деяких інших інженерних спеціальностей передбачена на вищому рівні (6-13 розряди), ніж інженерів інших спеціальностей (6-11 розряди) рівні. Це виправдано з огляду на порівняльний аналіз складності робіт і посадових обов’язків, цих категорій інженерних кадрів.

Кваліфікаційні розряди майстрів виробничих дільниць, відповідають розрядам інженерам усіх спеціальностей (6-11 розряди). Тарифікація начальників дільниць і змін (7-12 розряди) приблизно відповідає розрядам інженерів-конструкторів та інженерів-технологів. Кваліфікаційні розряди начальників цехів передбачені на вищому проти начальників дільниць і змін (11-14 розряди) рівні, що відповідають реальному співвідношенню складності й відповідальності виконуваних робіт.

Тарифікація головних спеціалістів (13-17 розряди) близька до тарифікації начальників цехів і керівників підприємств. Однак їхні кваліфікаційні розряди, з одного боку, дещо перевищують розряди начальників цехів і водночас “перетинаються” з ними, а з другого — в окремих випадках прирівнюються до розрядів директорів підприємств.

Четвертий принцип ЄТС — це, по-перше, встановлення тарифної ставки першого розряду в розмірі, що відповідає “заводському” рівню мінімальної заробітної плати, а по-друге, відносно однакове зростання порозрядних тарифних коефіцієнтів.

Крім ЄТС, другою основною складовою ЄГТС є система “вилок”

тарифних ставок (окладів), яка забезпечує гнучкість тарифних умов оплати праці. У практичній площині йдеться про використання переваг гнучкої тарифної системи.

Запитання для самоконтролю

1. У чому полягає сутність тарифної системи? Назвіть основні її складові.
2. Охарактеризуйте структуру і зміст тарифно-кваліфікаційних довідників.
3. Дайте визначення “тарифної ставки”. Обґрунтуйте сфери застосування годинної, денної та місячної тарифних ставок.
4. Проаналізуйте перелік доплат та надбавок відповідно до законодавства України.
5. Які елементи включає в себе тарифна сітка?
6. Назвіть основні види тарифних сіток, що диференційовані за галузями економіки.
7. З допомогою формул опишіть розрахунки середнього тарифного коефіцієнта, середнього тарифного розряду робітників.
8. Які особливості оплати праці керівників, спеціалістів та службовців?
9. Які складові елементи схем посадових окладів?
10. Визначте шляхи покращення тарифної системи оплати праці.
11. Охарактеризуйте основні принципи застосування єдиної тарифної системи.

Література

1. Адамчук В.В., Ромашов О.В., Сорокина М.Е. Экономика и социология труда: Учеб. для вузов. – М.: ЮНИТИ, 1999
2. Богиня Д.П., Грішнова О.А. Основи економіки праці: Навч. посіб. – К.: Знання-Прес, 2001- 313с.-Глава ІХ, с.228-235.
3. Грішнова О.А. Економіка праці та соціально-трудова відносини: Підручник. – К.: Знання, 2004. – 535с.- Глава 15, с.388-392.
4. Довідник кваліфікаційних характеристик професій працівників. – Краматорськ, 1998. – Випуск 1.-50с.
5. Завіновська Г.Т. Економіка праці: Навч. посіб. – К.: КНЕУ, 2003- 300с. – Розділ 11, с. 167-190.
6. Квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и служащих. – М.: Экономика, 1986
7. Колот А.М. Мотивація персоналу. – К.: КНЕУ, 2004.- 337с. – Розділ ІІ, с.112-124.

Терміни і поняття

- ✓ Годинні тарифні ставки
- ✓ Денні тарифні ставки
- ✓ Доплати
- ✓ Єдина гнучка тарифна система
- ✓ Місячні тарифні ставки
- ✓ Надбавки
- ✓ Середній тарифний коефіцієнт
- ✓ Середній тарифний розряд
- ✓ Схеми посадових окладів
- ✓ Тарифна сітка
- ✓ Тарифна система оплати праці
- ✓ Тарифно-кваліфікаційні довідники
- ✓ Штатний розпис

ТЕМА 11. ФОРМИ І СИСТЕМИ ЗАРОБІТНОЇ ПЛАТИ

- 11.1. Загальні поняття форм і систем заробітної плати.
- 11.2. Сутність кожної з систем відрядної форми оплати праці.
- 11.3. Системи почасової форми оплати праці.
- 11.4. Оплата праці в бригадах.
- 11.5. Організація преміювання працівників.
- 11.6. Гнучка, безтарифна та контрактна системи оплати праці.

11.1. Загальні поняття форм і систем заробітної плати

Діяльність підприємства, установи чи організації залежить від дії внутрішнього ринку праці та полягає у встановленні взаємозв'язку між фактичними результатами праці і рівнем оплати праці. Цей взаємозв'язок складають системи заробітної плати.

Форми та системи є складовими організації заробітної плати, які забезпечують зв'язок між оплатою праці та її результатами (індивідуальними і колективними). Форми і системи оплати праці встановлюються підприємствами та організаціями самостійно у колективному договорі з дотриманням вимог і гарантій, передбачених законодавством, генеральною та галузевими (регіональними) угодами. В країнах з розвинутою ринковою економікою системи заробітної плати, що використовуються на підприємствах, розглядаються як ноу-хау і не розголошуються.

В Україні найпоширенішими на підприємствах є такі форми заробітної плати: відрядна та почасова. Кожна з них відповідає певній мірі кількості праці: перша – кількості виробленої продукції, друга – кількості відпрацьованого часу.

Форми та системи заробітної плати мають відповідати таким вимогам:

- найповніше враховувати результати праці;

- створювати передумови для постійного зростання ефективності та якості праці;
- сприяти підвищенню матеріальної заінтересованості працівників.

Форми та системи оплати праці будуть ефективними лише в тому разі, якщо вони відповідатимуть організаційно-технічним умовам виробництва. Отже, вибираючи форму оплати праці для певної категорії робітників, необхідно враховувати конкретні умови їхньої праці та специфіку виробництва.

На застосування тієї чи іншої форми та системи заробітної плати впливає рівень технічної озброєності виробництва, характер технологічного процесу та організації виробництва і праці, ступінь використання виробничих потужностей і устаткування, стан нормування праці [5].

Застосування відрядної або почасової форм оплати праці залежить від специфічних умов праці. Для відрядної форми оплати праці необхідна наявність прямо пропорційної залежності між затратами живої праці й одержаними результатами, тобто робітник повинен мати реальну можливість збільшувати випуск продукції, що має відповідати і потребам виробництва та збуту продукції.

Відрядна і почасова форми оплати праці підрозділяються на кілька систем. Системами відрядної форми оплати праці є:

- пряма відрядна;
- відрядно-преміальна;
- відрядно-прогресивна;
- непряма-відрядна;
- акордна;
- колективна (бригадна) відрядна.

Системами почасової форми оплати праці є:

- пряма почасова;
- почасова-преміальна;
- колективна (бригадна) почасова.

Для побудови системи оплати праці на підприємствах, установах, організаціях, потрібно використовувати конкретні показники роботи, які піддаються точному обліку і повною мірою відображають працю працівників. Система оплати праці повинна ґрунтуватися на одному-двох вирішальних для групи працівників або окремого працівника показниках і має бути простою і зрозумілою, прозорою для всіх.

11.2. Сутність кожної з систем відрядної форми оплати праці

Як уже зазначалося, сутність відрядної форми заробітної плати полягає в тому, що її розмір залежить від кількості виробленої робітником продукції (виконаної роботи) належної якості на основі попередньо встановлених норм часу (виробітку) та розцінок з урахуванням складності та умов праці.

Правильно організована відрядна форма оплати праці створює у робітників зацікавленість у збільшенні випуску продукції установленої якості, підвищенні кваліфікації, застосуванні передових методів і прийомів праці.

Ефективне застосування відрядної форми оплати праці можливе за певних умов:

- наявності кількісних показників виробітку, з допомогою яких встановлюють норми й розцінки та визначають заробіток відповідно до результатів праці;
- можливості й необхідності підвищення індивідуальної або групової продуктивності праці на конкретному робочому місці;
- забезпечення науково обґрунтованого нормування праці і правильного обліку виконаної роботи, чіткого контролю за якістю продукції [5].

Основою відрядної оплати праці є норма виробітку (часу) і тарифна ставка.

В Україні на підприємствах, установах, організаціях найпоширенішими є наступні системи відрядної форми оплати праці:

Пряма (проста) відрядна система оплати праці. За індивідуальної прямої відрядної системи розмір заробітної плати прямо залежить від результатів роботи кожного робітника. Виготовлена робітником продукція або виконана ним робота оплачується за індивідуальними розцінками.

Індивідуальна відрядна розцінка визначається двояко: для тих виробництв, в яких за характером виробничого процесу застосовуються норми виробітку — діленням погодинної або денної тарифної ставки, яка відповідає певному розряду виконаної роботи, на погодинну або денну норму виробітку, а там, де застосовуються норми часу, — множенням погодинної тарифної ставки на норму часу.

Для розрахунку відрядної розцінки застосовується тарифна ставка, що відповідає розряду роботи, а не розряду, що присвоєний робітникові. Відрядна розцінка визначається за формулами:

Для виробництв, де застосовуються норми виробітку:

$$P_B = \frac{TC}{H_{вир}} \quad (11.1.),$$

де TC — погодинна або денна тарифна ставка, яка відповідає розряду цієї роботи;

$H_{вир}$ — норма виробітку за одиницю часу.

Для виробництв, де застосовуються норми часу:

$$P_B = TC \times H_c \quad (11.2.),$$

де TC — погодинна або денна тарифна ставка, яка відповідає розряду цієї роботи;

H_c — норма часу, хв.

Можуть бути випадки, коли норма часу на певну операцію або на виготовлення якогось виробу однакова, а розряд робіт на їх виконання різний, тоді розцінка буде тим вищою, чим вищий розряд роботи. Отже, на підприємстві має бути правильна, науково обґрунтована тарифікація робіт.

Між нормою виробітку (часу) і розцінкою виробітку (часу) існує пряма залежність. Якщо норма виробітку (часу) неточна, занижена або завищена, тоді й відрядна розцінка, встановлена на її основі, також буде завищеною або заниженою.

Пряма індивідуальна відрядна система оплати праці матеріально зацікавлює кожного робітника в підвищенні виробітку, проте при цьому вона не зацікавлює його в поліпшенні інших показників — економії сировини, матеріалів, пального, енергії, підвищенні якості продукції; досягненні найкращих загальних кількісних і якісних показників роботи дільниці, зміни, цеху в цілому.

Відрядна-преміальна система оплати праці. Сутність її полягає в тому, що робітникам нараховується, крім заробітку за прямою відрядною системою, премія за виконання і перевиконання певних кількісних і якісних показників. Розмір премії устанавлюється у відсотках до заробітку, визначеному за відрядними розцінками.

Конкретні показники й умови преміювання, а також розміри премій устанавлюються керівником підприємства за згодою комітету профспілки.

Загальний заробіток робітника за відрядно-преміальною оплати його праці за виконання і перевиконання завдань, технічно обґрунтованих норм виробітку можна розрахувати за формулою:

$$Z_B = Z_B + \frac{Z_B(P_1 + P_2) \times P_{пл}}{100} \quad (11.3.),$$

де Z_B – заробіток за відрядними розцінками, грн.;

P_1, P_2 – відсоток премії за виконання плану і технічно обґрунтованих норм і за кожний відсоток перевиконання плану або норм;

$P_{пл}$ – відсоток перевиконання плану виробництва або норм [2].

Відрядна-прогресивна система. За цієї системи оплати праці виробіток робітників у межах виробничого завдання виплачується за твердими нормами (розцінками), а виробіток понад завдання – за підвищеними розцінками, причому розцінки збільшуються прогресивно зі

збільшенням кількості продукції, виробленої понад завдання. Вихідною базою, тобто межею виконання норм виробітку, понад яку оплата за виконану роботу здійснюється вже за підвищеними розцінками, є фактичне виконання норм за останні три місяці. Проте, ця вихідна база не може бути нижчою від чинних норм виробітку. Ступінь збільшення розцінок визначається спеціальною шкалою. Шкали підвищення розцінок можуть бути одно- та двоступінчасті. За одноступінчастої шкали у разі перевиконання вихідної бази відрядна розцінка може підвищуватися на 50%, тобто коефіцієнт збільшення дорівнює 0,5, за двоступінчастої шкали за перевиконання вихідної бази від 1 до 10 %, коефіцієнт збільшення — 0,5, за перевиконання понад 10% — 1.

Загальний заробіток за відрядно-прогресивною системою розраховується за формулою:

$$Z_B = Z_B + \frac{Z_B(P_B - P_H)}{P_B} \times K_P, \quad (11.4.),$$

де Z_B – відрядний заробіток за прямими розцінками;

P_B – відсоток виконання норм виробітку;

P_H – вихідна база для нарахування прогресивних доплат, яка виражена у відсотках виконання норм виробітку;

K_P — коефіцієнт збільшення прямої відрядної розцінки за шкалою прогресивних доплат.

Необхідно враховувати, що за відрядно-прогресивної системи заробіток підвищується такою самою мірою (а в деяких випадках і більшою), якою збільшується виробіток. Тому ця система має обмежену сферу застосування — лише на тих ділянках виробництва, які лімітують випуск продукції на підприємстві (тобто на “вузьких місцях” виробництва).

Непряма відрядна система заробітної плати застосовується для оплати праці допоміжних робітників, зайнятих обслуговуванням основних робітників-відрядників. При цьому заробіток допоміжних робітників залежить від результатів роботи робітників-відрядників, яких вони

обслуговують. Ця система стимулює допоміжних робітників покращувати обслуговування верстатів, агрегатів автоматичних ліній для безперебійної і ритмічної їх роботи. За цією системою у промисловості можуть оплачуватися слюсарі-ремонтники, електрики, наладчики устаткування, кранівники та ін.

Загальний зарібок може визначатися наступним способом – множенням непрямої відрядної розцінки на фактичне виконання завдання за робочими об'єктами обслуговування. При цьому непряма відрядна розцінка визначається за формулою:

$$P_{непр} = \frac{ТС_{ден.доп}}{H_{об} \times B_{п}} \quad (11.5.),$$

де $ТС_{ден.доп}$ – денна тарифна ставка допоміжного робітника, праця якого оплачується за непрямою відрядною системою, грн.-коп.;

$H_{об}$ – кількість робочих місць, які обслуговуються за встановленими нормами;

$B_{п}$ – планова норма виробітку, яка встановлена для кожного виробничого об'єкта, що обслуговується [5].

Акордна система оплати праці. Вона застосовується для окремих груп робітників. Її сутність полягає у тому, що відрядна розцінка встановлюється не на окрему виробничу операцію, а на весь комплекс робіт загалом, виходячи із чинних норм часу і розцінок. Порівняно з прямою відрядною оплатою за акордної системи заздалегідь визначені обсяг робіт і строк їх виконання, відома сума заробітної плати за нарядом залежно від виконання завдання.

Ця система змушує робітників скорочувати строки роботи порівняно з установленими нормами. Вона застосовується, наприклад, у галузях промисловості з тривалим виробничим циклом (суднобудування, важке машинобудування), а також для оплати праці робітникові у разі виконання ним робіт у стислі строки (наприклад, під час ремонту великих агрегатів — мартенівських або цементних печей та ін.).

За акордної системи найбільше виявляється зв'язок оплати праці з кінцевими результатами.

Відрядні системи заробітної плати доцільно використовувати в умовах, коли є:

- можливість точного кількісного обліку результатів праці;
- відсутність впливу на результати чинників, які не залежать від трудових зусиль працівника;
- реальна можливість працівника своїми зусиллями збільшувати результати роботи;
- необхідність стимулювати зростання обсягів виробництва або скорочувати чисельність працівників за рахунок інтенсифікації праці;
- відсутність негативного впливу відрядної оплати праці на рівень якості продукції, дотримання технологічних режимів і вимог техніки безпеки, раціональність використання сировини, матеріалів, енергії.

За відсутності таких умов доцільніше застосовувати почасові системи заробітної плати.

11.3. Системи почасової форми оплати праці

На більшості підприємств, окрім відрядної форми оплати праці, застосовується почасова форма оплата, тобто оплата за працю певної тривалості (годину, день, місяць). Сьогодні на деяких підприємствах з'являється тенденція до заміни відрядної оплати на почасову. У цьому випадку доцільно дотримуватися певних вимог правильної організації почасової форми оплати праці, для того, щоб її застосування не спричинило зниження ефективності роботи, що не бажано в умовах конкуренції.

Застосування на підприємствах, установах та організаціях почасової форми оплати праці потребує:

- точного обліку і контролю за фактично відпрацьованим часом;

- правильного присвоєння робітникам тарифних розрядів відповідно до їхньої кваліфікації і з урахуванням кваліфікаційного рівня виконуваних робіт;
- розроблення й правильного застосування обґрунтованих норм виробітку, (часу) нормованих завдань, норм обслуговування і нормативів чисельності [5].

На підприємствах, установах, організаціях праця робітників з почасовою формою оплати праці має нормуватися й оцінюватися на основі показників, які враховують результати їхньої праці.

Такими показниками повинні бути:

- нормовані (виробничі) завдання, які визначають кожному почасовику обсяг роботи за зміну, тиждень або місяць;
- планові норми або завдання щодо випуску продукції бригадою, дільницею, цехом;
- норми праці, які можуть бути встановлені як ступінь виконання технологічних параметрів, режимів, норм витрат сировини, матеріалів та інших виробничих ресурсів, строків виконання певних видів робіт тощо.

Почасова форма оплати праці може застосовуватися на підприємствах:

1) за умови, коли у робітника відсутня реальна можливість для збільшення випуску продукції, наприклад, якщо його виробіток обумовлений режимом роботи устаткування, продуктивністю машин і агрегатів. (Це характерно для автоматичних ліній конвеєрів і потокових ліній з безперервним і точно регламентованим режимом, для робіт на висококомеханізованому устаткуванні);

2) у тому випадку, якщо результати праці робітника не можуть бути конкретно виміряні і кількісно виражені;

3) якщо економічно недоцільно стимулювати зростання виробітку понад оптимально передбачений технологічними параметрами, а також коли

перевиконання цих норм може досягатися через порушення технологічних режимів і відповідно погіршення якості робіт, а відтак і продукції.

За простої почасової системи розмір заробітку визначається залежно від тарифної ставки робітника і кількості відпрацьованого ним часу:

$$Z_m = TC \times Ч \quad (11.6.),$$

де Z_m – заробітна плата почасова;

TC – тарифна ставка робітника;

$Ч$ – відпрацьований час робіником.

Ефективнішою системою є почасова-преміальна, за якою оплачується праця як основних, так і допоміжних робітників. За цією системою заробіток робітників нараховується не тільки за відпрацьований час, а й за досягнення певних кількісних і якісних показників. Кількісними показниками можуть бути відпрацьований час, виконання планових і нормованих завдань, а якісними — здавання продукції з першого подання, підвищення сортності продукції, економія сировини, матеріалів, пального, інструментів. Дотримання технологічних режимів можна розрахувати за формулою:

$$Z_{mp} = TC \times Ч + П \quad (11.7.),$$

де Z_{mp} – заробітна плата почасово-преміальна;

TC – тарифна ставка робітника;

$Ч$ – відпрацьований час робіником;

$П$ – премії за досягнення певних кількісних або якісних показників.

Підприємства також широко застосовують почасово-преміальну систему з нормованими завданнями. Робітники-почасовики преміюються за виконання встановлених їм нормованих завдань.

При застосуванні цієї системи кожному робітникові визначають конкретне змінне або місячне завдання (в штуках, норма-годинах або гривнях) і результати враховують під час нарахування премій за конкретний період. Уведення цієї системи супроводжується посиленням нормування

праці, впровадженням технічно обґрунтованих норм і нормативів чисельності.

Запровадженню системи нормованих завдань має передувати підготовча робота за такими напрямками:

- проведення ретельного аналізу охоплення робітників-почасовиків нормуванням праці;
- виявлення можливості й доцільності використання для нормування праці допоміжних робітників-почасовиків нормованих завдань;
- установлення переліку професій робітників-почасовиків, яким доцільно встановлювати нормовані завдання;
- визначення наявності нормативних матеріалів, які необхідні для установлення нормованих завдань;
- збирання та аналіз вихідних даних для визначення обсягу і повторюваності робіт, які мають випадковий характер (наприклад, частота виходу із ладу устаткування, період зносу інструменту та ін.);
- установлення виду нормованих завдань (індивідуальних або бригадних) і періоду, на який вони розраховуються;
- визначення методики установлення нормованих завдань і порядку доведення їх до діляниць, бригад та окремих робітників;
- розроблення документації з обліку видачі і виконання нормованих завдань.

Окрім цього, розробляються заходи для поліпшення організації і обслуговування робочих місць, умов праці, удосконалення трудових процесів тощо.

При оплаті праці спеціалістів і службовців застосовується почасова форма заробітної плати. Преміювання цієї категорії працівників здійснюється за конкретні досягнення у виробничій діяльності. У зв'язку з цим найпоширенішою системою оплати їх праці є почасово-преміальна, за якої заробітна плата складається з посадового окладу, доплат, надбавок і суми премій.

11.4. Оплата праці в бригадах

У період формування ринкової економіки організація колективних систем оплати праці, особливо підрядних та орендних, потребує глибокого наукового підходу. За адміністративно-командної системи колективні форми організації й оплати праці впроваджувалися майже на всіх підприємствах навіть там, де це було неефективно й недоцільно.

На сьогоднішній день необхідно враховувати умови, які визначають доцільність і необхідність колективних форм організації й оплати праці. Застосування їх найдоцільніше тоді, коли об'єднання працівників у трудовий колектив зумовлено технологічною необхідністю, тобто для виконання певного технологічного комплексу потрібні спільні зусилля працівників, а кінцеві результати виробництва є безпосереднім результатом їхньої праці. Такими роботами можуть бути:

- спільне обслуговування апаратів, агрегатів, великого устаткування, складання і монтаж великих об'єктів (виробів);
- певні важкі роботи, які не можуть виконувати окремі працівники;
- роботи на конвеєрах, на яких досягнення кінцевого результату потребують від кожного працівника чіткого, злагодженого, синхронізованого за часом виконання операції;
- роботи, пов'язані з обслуговуванням технологічного процесу і контролем за його ходом.

Бригадна форма оплати праці може застосовуватися тоді, коли у досягненні найкращих кінцевих результатів праці заінтересована як бригада в цілому, так і кожен її член зокрема.

Праця в бригадах може оплачуватися із застосуванням як відрядної, так і почасової форм заробітної плати.

Відрядну форму оплати праці застосовують на тих ділянках і видах робіт, на яких самі робітники істотно впливають на кількісні та якісні результати праці. При цьому мають забезпечуватися:

- розрахунки кількісних показників виробітку і виконаних робіт, які правильно відбивають затрати праці робітників;
- виробничі умови для збільшення колективом бригади виробітку продукції або обсягу робіт проти установлених норм і завдань;
- умови для точного обліку фактично вироблених бригадою виробів, виконаних робіт або наданих послуг;
- преміювання членів бригади доцільно здійснювати за виконання і перевиконання установлених виробничих завдань, поліпшення якості продукції, економію сировини, матеріалів.

Почасову форму оплати праці найчастіше застосовують:

- коли робітники безпосередньо не впливають на збільшення обсягу випуску продукції, оскільки це визначається продуктивністю обладнання;
- коли відсутні кількісні показники виробітку, необхідні для установлення відрядної розцінки;
- коли організовано контроль і ведеться облік часу, який фактично відпрацьований робітниками;
- коли правильно застосовуються норми праці.

За почасовою оплатою доцільно преміювати членів бригади за виконання нормованих завдань, норм обслуговування, дотримання установлених якісних показників.

Розраховуючи загальний заробіток за відрядної форми оплати, важливо визначити бригадні розцінки.

Колективна відрядна розцінка визначається за формулою:

$$P_K = \frac{\sum TC}{H_{\text{бриг}}} \quad (11.8.),$$

де $\sum TC$ – сума тарифних ставок членів бригади, грн.;

$H_{\text{бриг}}$ — бригадна норма виробітку.

Інший варіант розрахунку колективної відрядної розцінки заснований на калькуляції трудомісткості виконуваної роботи. У цьому разі колективна відрядна розцінка визначається за формулою:

$$P_{\kappa} = \sum TC \times \sum Z_{TP} \quad (11.9.),$$

де $TC = T_1 + T_2 + T_3 + \dots + T_n$ — сума тарифних ставок, які відповідають розряду робіт, грн.;

$Z_{TP} = Z_{TP1} + Z_{TP2} + Z_{TP3} + \dots + Z_{TPn}$ — сума трудових затрат за нормами по кожному розряду [4].

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

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

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

Сутність цього коефіцієнта полягає в тому, що кожному робітникові бригади встановлюється коефіцієнт, який характеризує ступінь його участі у виконанні загального завдання. Кількісна оцінка трудового внеску кожного робітника бригади залежить від індивідуальної продуктивності праці та якості роботи, фактичного суміщення професій, виконання складніших робіт, збільшення зони обслуговування й підміни відсутнього робітника, допомоги іншим членам бригади, дотримання трудової та виробничої дисципліни. КТУ запроваджується тільки за згодою членів бригади і визначається кожному робітникові рішенням загальних зборів колективу бригади або радою бригади на підставі даних журналів виробітку та реєстрації трудових досягнень і порушень. Присвоєний кожному члену бригади КТУ чинний тільки на той період часу, за результатами роботи якого він був встановлений. Величина КТУ проставляється бригадиром або майстром у таблиці-розрахунку, котрий разом з протоколом віддається в бухгалтерію для розрахунку.

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

Найдоцільніше встановлювати діапазони кількісних значень кожного критерію для того, щоб бригада могла вибирати ті з них, котрі найбільшою мірою відповідали б умовам і завданням її роботи. Досвід багатьох підприємств підтверджує ефективність застосування таких критеріїв оцінки праці:

а) підвищують величину КТУ:

- збільшення індивідуального середньодсягнутого виробітку, прийнятого в розрахунку завдання бригади – 0,1-0,4;
- на подання допомоги членам бригади в запобіганні дефектів, браку, неполадок – 0,03-0,05 (за кожний випадок);
- висока якість виконання операцій і робіт, яка забезпечує підвищення якості бригадної продукції і розмір бригадної премії – 0,05-0,15;
- суміщення професій та виконуваних функцій – 0,1-0,2;

- виявлення ініціативи щодо удосконалення трудових операцій і робочого місця, механізації праці, в результаті яких підвищилася продуктивність праці і скоротилися строки виконання завдання – 0,2-0,4;

б) знижують величину КТУ:

- зниження середнього рівня виконання норм виробітку порівняно з базисним періодом – 0,11-0,4;
- погіршення якісних показників порівняно з базисним періодом – 0,05-0,2;
- запізнення на роботу або передчасне її залишення – 0,1-0,15 (за кожний випадок);
- невиконання розпоряджень бригадира та інші порушення, які негативно впливають на результати колективної праці і виконання виробничих завдань – 0,05-0,1 (за кожний випадок);
- допущення браку з вини робітника – 0,2-0,25;
- недостатня кваліфікація і відсутність професійних навичок, низька інтенсивність праці, яка виражається у відставанні від загального темпу бригади – 0,25-0,3;
- порушення правил техніки безпеки, пожежної безпеки – 0,05-0,1;
- несвоєчасне усунення дефектів, виявлених у процесі роботи, відмова від виконання робіт за суміжними професіями (за наявності прав на виконання цих робіт) – 0,1-0,15;
- порушення правил експлуатації і незадовільний догляд за устаткуванням, незабезпечення чистоти і порядку на робочому місці та ін. – 0,05-0,1 (за кожний випадок) [4].

Основним показником, який характеризує трудову участь робітників у колективній праці, є індивідуальний виробіток, розрахований на основі міжгалузевих, галузевих та інших прогресивних нормативів.

Визначаючи кількісну оцінку КТУ, важливо правильно оцінити особистий внесок кожного члена бригади. Для цього на підприємствах необхідно установлювати КТУ щоденно, визначаючи результати роботи

минулої зміни, або на основі обліку бригадиром щоденних показників праці кожного в спеціально розробленому для цього документі.

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

11.5. Організація преміювання працівників

Преміювання є важливим засобом підвищення матеріальної заінтересованості працівників у покращенні кінцевих результатів господарської діяльності.

Преміювання виконує функції забезпечення заінтересованості працівників у результатах праці. Складовими елементами організації преміювання на підприємствах (організаціях) є визначення показників, умов і розмірів преміювання, джерел виплати премій, періодичності преміювання, категорії персоналу, яким виплачують премії та порядку їх виплати.

Преміювання за основні результати господарської діяльності, а також спеціальне преміювання за виконання окремих важливих для підприємства показників роботи здійснюється за рахунок фонду оплати праці підприємства чи структурного підрозділу в межах коштів, передбачених для преміювання.

Основним документом, який регламентує організацію преміювання на підприємстві, є положення про преміювання, яке розробляється власником або уповноваженим ним органом, погоджується з профспілковим комітетом та включається до колективного договору як додаток.

В умовах ринкової економіки метою преміювання працівників може бути:

- підвищення технічного рівня і якості продукції;

- зниження собівартості продукції і економія усіх видів затрат;
- виконання договірних зобов'язань перед покупцями продукції щодо її своєчасного відвантаження;
- підвищення продуктивності праці у випадках, коли попит на продукцію перевищує пропозицію [6].

На підприємствах застосовуються основні і додаткові показники преміювання, а також визначаються умови преміювання.

Основні показники мають відбивати важливі напрями виробничої діяльності підприємства і його підрозділів впливати на ефективність і якість роботи, кінцеві результати виробництва. У разі їх перевиконання розмір премії збільшується, а невиконання — не виплачується взагалі.

Додаткові показники преміювання мають стимулювати різні менш значимі аспекти діяльності. Показники преміювання мають бути конкретними, чітко сформованими, легко обліковуватися. Крім цього, їх не повинно бути більше, ніж 2-3 (максимум 4), інакше увага робітника може розсіюватися по кількох показниках. Тому, в кожному конкретному випадку треба вибрати найважливіші виробничі показники. Показник преміювання займає основне місце у преміальних системах і практично визначає решту елементів.

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

На практиці застосовують індивідуальне та колективне преміювання робітників. Індивідуальне преміювання застосовується у випадку, коли з огляду на особливості організації виробництва мають враховуватись індивідуальні результати праці, незалежно від результатів праці інших працівників. Показники й умови преміювання встановлюються за окремими професіями або видами робіт. Премія нараховується на основну заробітну плату кожного робітника залежно від індивідуальних результатів роботи.

Колективне преміювання застосовується як і при колективній, так і при індивідуальній організації праці з метою стимулювання працівників для досягнення найкращих, загальних кінцевих результатів роботи бригади, дільниці, цеху. Колективну премію нараховують на основну заробітну плату бригади (дільниці, цеху) залежно від виконання колективних показників діяльності. Колективну премію розподіляють між працівниками залежно від особистого внеску, відпрацьованого часу та коефіцієнта трудової участі.

Преміювання бригад та окремих робітників здійснюється, насамперед, за виконання виробничих (нормованих) завдань, які встановлюються, виходячи з виробничих планів дільниць, цехів щодо зростання продуктивності праці, поліпшення якості продукції (робіт), за освоєння нової техніки і технології, збереження усіх видів ресурсів. При цьому розміри премій робітникам, колективам бригад не обмежуються. Особливо важливе значення має премія для робітників-почасовиків, з яких 95% охоплено преміальними системами у промисловості.

Для робітників основного виробництва при стимулюванні зростання продуктивності праці показниками преміювання можуть бути наступні: збільшення виробітку, зниження трудомісткості продукції, виконання запланованих обсягів робіт з меншою чисельністю працівників у встановлений термін, використання прогресивних технологій. При стимулюванні збереження матеріальних ресурсів показниками преміювання можуть бути: економія сировини, матеріалів, паливно-енергетичних ресурсів, інструменту, запасних частин.

При преміюванні допоміжних робітників, які зайняті обслуговуванням основного виробництва, доцільним є застосування наступних показників: забезпечення безперебійної і ритмічної роботи устаткування, підвищення коефіцієнта його використання, збільшення міжремонтного періоду експлуатації, скорочення витрат на обслуговування і ремонт, безперебійне забезпечення робочих місць інструментом та оснащенням, транспортними засобами, енергією та паливом і т.д. Показники преміювання можна поділити

на кількісні, які зорієнтовані на стимулювання продуктивності праці, та якісні, які стимулюють поліпшення якості продукції, якості роботи, використання ресурсів.

Умови преміювання виконують, в основному, контрольну функцію. Вони вводяться для того, щоб преміювання за вибраними показниками не було відірване від інших істотних показників виробничої діяльності. Виконання умов преміювання не є підставою для збільшення розмірів винагороди. Коли не виконано основних умов преміювання, премія не виплачується, а у разі невиконання додаткових умов премія може сплачуватись у менших розмірах (у межах до 50%). У випадку перевиконання основних і додаткових показників розмір премії збільшується. При невиконанні основних показників премія не виплачується, а невиконання додаткових є підставою для зменшення винагороди [7].

Суттєві відмінності має преміювання професіоналів, фахівців і технічних службовців. Преміювання професіоналів, фахівців основних виробничих підрозділів (цехів, дільниць) здійснюється за ті показники, що характеризують діяльність цих підрозділів незалежно від загальних підсумків роботи підприємства в цілому. Такими показниками можуть бути підвищення продуктивності праці, зниження собівартості продукції, підвищення її якості, поліпшення використання устаткування в конкретному виробничому підрозділі, тобто досягнення певних кінцевих результатів.

Преміювання професіоналів, фахівців допоміжних цехів і дільниць здійснюється за показниками, що характеризують діяльність відповідних підрозділів з урахуванням загальних підсумків роботи підприємства в цілому.

Для визначення розміру премії цієї категорії працівників, за умови виконання установлених планових завдань, застосовують коефіцієнт якості праці. Це пов'язано з неоднаковою складністю і відповідальністю виконуваних ними функцій працівниками окремих підрозділів.

Загальний коефіцієнт якості праці визначається як сума величин, установлених за виконання окремих показників. (Дані показники оцінюються різними частками одиниці (сумарної величини). Загальний коефіцієнт якості визначається за формулою:

$$K_{\text{я}} = \sum P \quad \text{або} \quad K_{\text{я}} = P_1 + P_2 + \dots + P_n \quad (11.10.),$$

де P_1, P_2, \dots, P_n — величина (частка) кожного показника в загальному розмірі премії, нарахованої за виконання основних показників і умов преміювання, коригується на досягнутий рівень коефіцієнта якості підрозділу (працівника).

Важливого значення для стимулювання праці персоналу в ринкових умовах набуває його участь у прибутках, тобто розподіл певної частини прибутку підприємства, організації між працівниками. Такий розподіл може здійснюватися у формі грошових виплат або у формі розповсюдження між працівниками акцій підприємства.

Застосування різних форм участі працівників у прибутках зумовлено тим, що найдосконаліші системи індивідуальної або колективної оплати праці не завжди здатні забезпечити зацікавленість працівників у стабільно високих загальних результатах діяльності підприємства. Справедливий, чіткий і зрозумілий для всіх розподіл частини прибутку між власниками, адміністрацією, фахівцями, службовцями і робітниками все більше стає основою не тільки належного соціально-психологічного клімату, а й подальшого розвитку організації.

Досвід зарубіжних країн доводить, що частка працівників у прибутках визначається за результатами загальної діяльності підприємства або на основі відносин власності.

У першому випадку системи участі у прибутках трансформуються у такі системи:

- оцінки заслуг;
- стимулювання конкретних обсягів робіт, продажу та ін.;
- участі в прибутках залежно від продуктивності;

- преміальних виплат, бонусів;
- колективного стимулювання.

Оцінка заслуг передбачає оцінювання трудових результатів працівника за певними критеріями. При цьому для кожного критерію існує система балів. Для розрахунків оцінки на різних рівнях встановлюються відповідні норми. Показник діяльності працівника розраховується періодично. Величину додаткової понад заробіток за тарифом винагороди визначають за підсумковими результатами.

Стимулювання конкретних обсягів продукції, робіт, обсягів продажу доцільно застосовувати в структурних підрозділах з кінцевими результатами діяльності, які наділяються власним бюджетом. Таким чином, встановлюється прямий зв'язок між ефективністю праці підприємства і його прибутковістю.

Розподіл прибутку, пов'язаний із підвищенням продуктивності, здійснюють у такий спосіб, щоб зменшити питомі витрати через заохочення більш високої продуктивності праці без збільшення витрат, що пов'язані зі збільшенням трудомісткості. При цьому найчастіше розраховують так званий загальний коефіцієнт через співвідношення сукупних витрат на робочу силу та обсяг реалізованої продукції. Це співвідношення береться за базовий рівень коефіцієнта. На основі цього коефіцієнта й обсягу продукції, що реалізується за конкретний період, розраховують припустимі витрати на робочу силу, які порівнюють з фактичною заробітною платою. Якщо витрати нижчі за припустимі, виплачується премія персоналу в розмірі 40-75 % від отриманої економії (зростання прибутку). Решта використовується на заміщення авансованого капіталу, розвиток підприємства тощо.

Розмір премій має пов'язуватися не з рівнем основної заробітної плати, а з поліпшенням конкретних показників діяльності підприємства та внеском кожного працівника у загальну справу (більш-менш точно визначеним).

Колективне стимулювання доцільно застосовувати тоді, коли заохочення працівників можливе лише на груповій основі. У більшості

випадків груповий бонус розподіляється у тій самій пропорції, що й основна заробітна плата.

Участь у власності сприяє тому, що працівники зацікавлені у підвищенні ефективності діяльності підприємства, зміцненні його фінансового стану, оновленні виробництва, і реалізується здебільшого через надання працівникам акцій цього підприємства, що забезпечує їм одержання відповідних дивідендів, а також сприяє мобілізації особистих збережень громадян для інвестування у виробництво.

Значного поширення участь у прибутках набула в Японії, що є однією з причин високого рівня трудової мотивації працівників і високої конкурентоспроможності виробленої ними продукції чи наданих послуг. Більшості постійно зайнятих працівників два рази в рік із частини прибутку виплачуються бонуси (премії), які становлять приблизно четверту частину заробітку [2].

Для подальшого впровадження в Україні системи участі у прибутку необхідно вдосконалювати нормативно-правові та податкові основи. Великі податкові відрахування не стимулюють підприємства показувати реальну норму прибутку, яка існує при їх ефективному виробництві. Тому і втрачається ефективність виплат з прибутку. Системи участі у прибутках, хоча і заохочують працівників у досягненні найкращих загальних результатів, проте не вирішують проблеми ефективного, дійового механізму трудової мотивації на підприємстві, оскільки функціонування та розвиток підприємства залежить від позитивного впливу як внутрішніх, так і зовнішніх чинників.

11.6. Гнучка, безтарифна та контрактна системи оплати праці

В умовах розширення економічної самостійності підприємств, переходом до ринкових відносин неефективність організації заробітної плати на основі жорсткої тарифної системи стає очевидною. В умовах інфляції

недосконалі податкові механізми, ускладнюють роботу підприємств та фірм настільки, що вони не завжди мають можливість виплачувати всім працівникам гарантовану тарифною системою заробітну плату. Тому це спричинило розвиток та впровадження безтарифних і гнучких систем оплати праці, систем винагороди за кваліфікацію і особисті заслуги, що враховують фінансові результати діяльності підприємств.

Гнучка система оплати праці — це система, за якої певна частина заробітку ставиться в залежність від особистих заслуг і загальної ефективності роботи підприємства. Під час визначення розміру оплати праці враховується значущість працівника, його здатність досягнути певних цілей щодо розвитку організації (фірми), а не лише стаж, кваліфікація чи професійна майстерність

Основою формування заробітку працівника є тариф, який доповнюється різними преміями, доплатами, надбавками. Від звичних систем гнучка тарифна система відрізняється тим, що розробляється для потреб і з урахуванням конкретного підприємства; основою її формування є насамперед перелік тих робіт, що виконуються на підприємстві і кваліфікуються за рівнем складності й значущості для підприємства; заробіток працівника індивідуалізований і залежить від фактичних результатів праці.

Безтарифна система оплати праці — це організація оплати праці, що ґрунтується на принципі часткового розподілу зароблених колективом коштів між працівниками згідно з прийнятими співвідношеннями (коефіцієнтами) в оплаті праці різної якості (залежно від кваліфікації, посади, спеціальності працівників тощо). У них не використовуються гарантовані тарифні ставки і посадові оклади, більшість видів премій, доплат і надбавок.

Безтарифні системи оплати праці вирізняються гнучкістю, простотою і доступністю для розуміння всіма працівниками, забезпечують їх заінтересованість у результатах праці.

Велике поширення вони мають на акціонерних, малих і приватних

підприємствах в різних модифікаціях і моделях [7].

Спільними для безтарифних систем оплати праці є наступні заходи:

- працівникам гарантується лише мінімальний рівень заробітної плати (обумовлений законодавством), який повинен становити лише невелику частину в загальному заробітку працівника;
- спочатку визначається лише загальна сума колективного заробітку, з якого вираховується сума гарантованої мінімальної оплати для всіх працівників підприємства, а залишкова сума (більша частина) розподіляється між членами колективу за певними встановленими правилами. Правила розподілу колективного заробітку складаються так, щоб зацікавити кожного в покращеннях тих показників роботи, які є важливими для досягнення бажаного спільного кінцевого результату.

Фактична величина заробітної плати кожного працівника при безтарифній системі залежить від:

- 1) кінцевих результатів діяльності колективу;
- 2) кваліфікаційного рівня працівника;
- 3) фактично відпрацьованого часу;
- 4) коефіцієнта трудової участі (кожному працівникові присвоюються постійні коефіцієнти, які комплексно характеризують його кваліфікаційний рівень, а також визначають його трудовий внесок у загальні результати праці за даними трудової діяльності працівників, які належать до певного кваліфікаційного рівня).

Отже, сутністю безтарифної системи оплати праці є розподіл колективного заробітку за заздалегідь встановленими коефіцієнтами оцінювання праці різного рівня складності. Ефективне застосування: невеликі колективи з постійним складом працівників, які знають один одного, можуть оцінити роботу інших та об'єднані спільною кінцевою метою.

В умовах становлення ринкової економіки, подальшої індивідуалізації заробітної плати, дедалі більшого поширення набуває **контрактна система**

оплати праці, яка може застосовуватися поряд з наявною на підприємстві системою оплати праці.

Оформлення трудових відносин за допомогою трудового контракту досить широко використовується в країнах з розвиненою ринковою економікою. Найм за контрактом, як правова модель підбору, розподілу та використання персоналу на підприємствах усіх форм власності закріплений у ст. 21 КЗпП України.

Контракт – це особлива форма трудового договору, в якому вказується термін його дії, права, обов'язки і відповідальність сторін, умови оплати та організації плати працівників і умови, щодо розірвання договору можуть установлюватися угодою двох сторін. (Постанова КМУ від 19.03.94р. №170 “Про впорядкування застосування контрактної форми трудового договору”).

Контракт заключається на визначений термін між роботодавцем і працівником. У ньому обговорюються умови праці, права, обов'язки і відповідальність сторін, режим роботи і рівень оплати праці та термін дії контракту. В контракті вказуються наслідки, яких можуть зазнати сторони у випадку додаткового розриву договору однією із сторін. Контракт складається у двох примірниках і один зберігається у роботодавця, а другий – у працівника. Обидва контракти мають однакову юридичну силу [8].

Контракт як особлива форма трудового договору спрямовується на забезпечення умов для виявлення ініціативи та самостійності, враховуючи індивідуальні здібності працівника та його професійні навички, при цьому підвищується взаємна відповідальність сторін, правова і соціальна захищеність працівника.

Контракт має юридичну форму, оскільки прийняття на роботу працівників може здійснюватися у випадках, які прямо передбачені чинним законодавством. У контракті передбачаються обсяги роботи, яка пропонується, та вимоги до якості і строків її виконання, термін дії контракту, права, обов'язки та взаємна відповідальність сторін, умови оплати й організації праці, підстави для розірвання контракту, соціально-побутові та

інші умови, необхідні для виконання взятих на себе сторонами зобов'язань, з урахуванням специфіки роботи, професійних особливостей та фінансових можливостей підприємства, організації чи роботодавця.

Контрактний трудовий договір дозволяє чітко визначити права і обов'язки сторін, що пов'язані з розвитком виробництва на тривалий період. Соціологічні опитування за спеціально розробленою анкетой дозволили виявити думку працівників-контрактників про переваги і недоліки контрактної системи найму і оплати праці. Всі опитані спеціалісти вважають таку форму трудових відносин для них прийнятною, підтверджують доцільність її застосування для керівників і висококваліфікованих спеціалістів. Серед переваг контрактної системи оплати праці відзначають можливість оцінити кінцевий результат своєї роботи і підвищити у випадку успішного виконання роботи свій професійний і посадовий статус, виконувати цікаву таку, що дає задоволення, роботу [8].

Разом з тим, дослідження показало, що відсутність законодавчої, правової та організаційно-методичної бази регулювання питань підготовки, розробки, впровадження і контролю за виконанням та розірванням контрактів створює в практичній роботі юридичні та організаційні проблеми, призводить до нерозв'язаних конфліктних ситуацій.

Запитання для самоконтролю

1. Які ви знаєте форми оплати праці?
2. У чому полягає суть відрядної форми оплати праці?
3. Які є системи відрядної форми оплати праці? Дати їх характеристику.
4. В яких економічних умовах доцільно застосовувати почасову форму оплати праці?
5. Назвіть переваги почасових систем оплати праці?
6. У чому полягає доцільність застосування оплати праці в бригадах.
7. Яка сутність преміювання працівників? Назвіть основні складові будь-якої преміальної системи.

8. Яким чином здійснюється преміювання робітників?
9. У чому особливість преміювання керівників, службовців, спеціалістів?
10. Розкрийте сутність безтарифної системи оплати праці.
11. У чому полягає сутність контракту як особливої форми трудового договору?

Література

1. Закон України “Про оплату праці” // Закони про працю. – К., 1997. – С. 173-181.
2. Адамчук В. В., Ромашов О. В., Сорокина М. Е. Экономика и социология труда: Учебник для вузов. – М.: ЮНИТИ, 1999. – С. 121-140.
3. Богиня Д. П., Грішнова О. А. Основи економіки праці: Навч. посібник. – К.: Знання-Прес, 2001. – 313с. - Глава IX, с. 224 -227.
4. Завіновська Г. Т. Економіка праці: Навч. посібник. – К.: КНЕУ, 2000. – - с. 109 - 133.
5. Тимош І. М. Економіка праці: Навч. посібник. – Тернопіль: Астон, 2001. –347с. – Розділ V, с. 227 - 265.
6. Мотивація і стимулювання праці в умовах переходу до ринку / В. М. Абрамов, В. М. Данюк, А. М. Колот. – Одеса: ОКФА, 1995.- 96с.
7. Калина А. В. Организация и оплата труда в условиях рынка. –К:МАУП, 1997.
8. А. Нухович Трудовой договор (контракт) по законодательству Украины. – Харьков: НПКФ “Консум”, 1996. – 128с.- с.76-81.

Терміни та поняття

- ✓ Безтарифна система оплати праці
- ✓ Відрядна форма оплати праці
- ✓ Гнучка система оплати праці
- ✓ Контрактна система оплати праці
- ✓ Почасова форма оплати праці
- ✓ Преміювання
- ✓ Системи заробітної плати
- ✓ Форми заробітної плати

ТЕМА 12. ПЛАНУВАННЯ, АНАЛІЗ, ЗВІТНІСТЬ І АУДИТ У СФЕРІ ПРАЦІ

- 12.1. Завдання, зміст і показники плану з праці, порядок його розробки.
- 12.2. Система трудових показників, їх взаємозв'язок.
- 12.3. Планування та аналіз продуктивності праці.
- 12.4. Планування та аналіз чисельності й складу персоналу підприємства.
- 12.5. Планування та аналіз заробітної плати.
- 12.6. Звітність і аудит у сфері праці, їх сутність і значення.

12.1. Завдання, зміст і показники плану з праці, порядок його розробки

У системі планування на підприємстві особливе місце займає планування трудових показників. Воно здійснюється у вигляді розробки плану з праці, який є найважливішим розділом плану економічного і соціального розвитку підприємства. Планування трудових показників здійснюється з метою:

- забезпечення неухильного зростання продуктивності праці і перевищення темпів її зростання над темпами зростання середньої заробітної плати;
- досягнення економії праці і фонду заробітної плати;
- дотримання правильних співвідношень у заробітній платі окремих категорій працівників відповідно до кількості і якості їх праці при встановленому розмірі загального фонду заробітної плати;
- посилення матеріальної зацікавленості кожного працівника і колективу загалом в поліпшенні технічно-економічних показників виробничо-господарської діяльності підприємства;
- забезпечення потреби в кадрах необхідної кваліфікації, а також підвищення кваліфікації працівників підприємства.

План з праці складається з двох розділів: промислово-виробнича діяльність і непромислова група [2].

Перший розділ включає наступні планові показники:

- зростання продуктивності праці (планується в грошових одиницях і у відсотках до попереднього періоду);
- чисельність промислово-виробничого персоналу (ПВП);
- норматив витрат зарплати на одиницю продукції за показником, що вживається для планування продуктивності праці;
- фонд заробітної плати;
- фонд матеріального заохочення;
- середня заробітна плата з врахуванням виплат з фонду матеріального заохочення.

Чисельність, фонд і середня заробітна плата плануються за категоріями працівників.

У розділу “непромислова група” плануються три показники: чисельність працівників, фонд заробітної плати і середня зарплата.

12.2. Система трудових показників, їх взаємозв'язок

У ринковій економіці система трудових показників включає: персонал, продуктивність праці і заробітну плату.

Під системою трудових показників слід розуміти сукупність кількісних і якісних вимірників ступеня ефективного застосування живої праці в процесі виробництва. До основних трудових показників належать: трудомісткість продукції, продуктивність праці (середньомісячний, середньорічний виробіток), чисельність персоналу, фонд заробітної плати підприємства, середня заробітна плата (середньомісячна, середньорічна), загальний фонд робочого часу, середня тривалість робочого дня (зміни).

Планування і аналіз трудових показників є одним з напрямків економічної роботи на підприємстві, мета якого – виявити підвищення ефективності виробництва за рахунок збільшення його обсягу при кращому

використанні трудових ресурсів, що безпосередньо залежать від умов праці і розмірів заробітної плати.

Основними джерелами інформації для планування і аналізу трудових показників (ТП) є: звіт з праці (ф. № 1 – місячна), звіт з праці (ф. № 2 – річна), звіт про виконання робочого часу, звіт про виконання норм виробітку і стан нормування праці, чисельність окремих категорій працівників і підготовка кадрів, звіт про собівартість продукції.

10.3. Планування і аналіз продуктивності праці

Продуктивність праці є основним показником ефективності виробництва.

Основною метою планування продуктивності праці є пошук резервів, використання яких дозволило б організації вийти на більш низький рівень витрат на персонал, чим досягнутий конкурентами, і забезпечити тим самим можливість виживання в умовах ринку.

Темп зростання продуктивності праці на планований рік визначається відношенням планового рівня продуктивності праці до базисного (або очікуваному) у відсотках.

$$T_{пп} = \frac{ПП_{пл}}{ПП_{баз}} \times 100\% \quad (12.1).$$

Розрахунок можливого зростання продуктивності праці здійснюється на основі економічної оцінки впливу окремих чинників на рівень виробництва продукції. Як міра впливу цих чинників на зростання продуктивності праці приймається відносна економія робочої сили від впровадження тих чи інших організаційно-технічних заходів:

$$E_{ч} = \frac{ТМ_{зн}}{\Phi \times K_{нв}} \quad (12.2.),$$

де $E_{ч}$ – економія чисельності робітників, осіб;

$ТМ_{зн}$ – зниження трудомісткості виробничої програми, л/год.;

Φ – фонд робочого часу на одного середньооблікового робітника, год.;

$K_{нв}$ – плановий коефіцієнт виконання норм виробітку.

Приріст продуктивності праці за рахунок конкретного резерву чи чинника визначається:

$$\Delta Пп = \frac{Eч \times 100}{Чр - Eч} \quad (12.3.),$$

де $\Delta Пп$ – приріст продуктивності праці внаслідок відносної економії робочої сили за рахунок того чи іншого резерву, %;

$Чр$ – розрахункова чисельність робітників (визначається на плановий обсяг робіт з урахуванням базового виробітку), осіб.

Зростання обсягу виробництва за рахунок зростання продуктивності праці на підприємстві розраховується за формулою:

$$\Delta Q_m = 100 - \frac{\Delta Ч}{\Delta ВП} \times 100, \quad (12.4.),$$

де ΔQ_m – приріст виробництва за рахунок зростання продуктивності праці; $\Delta Ч$ – приріст чисельності робітників; $\Delta ВП$ – приріст обсягу виробництва [2].

При плануванні продуктивності праці у вітчизняних організаціях застосовуються два методи: метод прямого рахунку і метод планування за чинниками.

За допомогою методу прямого розрахунку розраховується можливе зменшення чисельності персоналу під впливом конкретних організаційних і технічних заходів. При цьому спочатку визначається планова чисельність персоналу за окремими категоріями з урахуванням її можливого скорочення в результаті впровадження запланованих заходів. Потім на підставі розрахованої планової чисельності персоналу і планового випуску продукції обчислюються рівень продуктивності праці і темпи її зростання порівнянно з базовим періодом.

В умовах ринку поширеним є другий метод планування продуктивності праці, оскільки він дозволяє виділити вплив зовнішніх чинників, не залежних від організації. Застосування методу планування за чинниками припускає, перш за все, чітку класифікацію чинників, єдину для всіх рівнів управління.

Усі чинники, що впливають на підвищення продуктивності праці поділяють на такі:

- структурні зрушення у виробництві (тобто зміна частки окремих видів продукції у загальному обсязі);
- підвищення технічного рівня виробництва;
- удосконалення організації виробництва;
- зміна обсягу виробництва продукції;
- галузеві чинники.

Кількісний вплив окремих чинників на підвищення ПП визначається через відносну економію чисельності працівників за рахунок впливу того чи іншого чинника або їх сукупності.

Основною метою планування продуктивності праці є пошук резервів, використання яких дозволяє підприємству успішно працювати в ринкових умовах.

Виявити резерви зростання продуктивності праці на підприємстві дає змогу аналіз різних сторін його діяльності.

Основні завдання аналізу продуктивності праці:

- встановлення причин відхилення фактичних показників продуктивності праці від планових і базових;
- визначення ступеня впливу кожного чинника, що викликав ті або інші відхилення, на збільшення (зниження) прибутку;
- виявлення невикористаних можливостей скорочення чисельності працівників і витрат праці;
- оцінка стану продуктивності праці в цілому на підприємстві і його підрозділах;

- розробка організаційно-технічних заходів щодо використання виявлених резервів і визначення їх економічної ефективності [3].

При проведенні аналізу встановлюється ступінь виконання плану із зростання продуктивності праці, динаміка цього показника, якою мірою продуктивність праці забезпечує приріст обсягу виробництва, які чинники сприяли перевиконанню або недовиконанню плану зі зростання продуктивності праці.

Подальше проведення аналізу проводиться у напрямі вивчення зростання продуктивності праці за чинниками. Їхній вплив на зростання продуктивності праці оцінюється у відносній економії робочої сили.

Аналіз виконується в наступній послідовності: спочатку визначають загальну відносну економію робочої сили, відповідну досягнутому зростанню продуктивності праці за звітний період, потім — отриману економію в чисельності робочої сили за кожним чинником і резервом.

12.4. Планування і аналіз чисельності й складу персоналу підприємства

Відповідно до законодавства підприємство самостійно визначає загальну чисельність працівників, їх професійний і кваліфікаційний склад, затверджує штати, тобто формує трудовий колектив, здатний в ринкових умовах досягати високих кінцевих результатів.

Працівники підприємства поділяються на дві категорії: промислово-виробничий персонал (ПВП) та персонал непромислових організацій.

У практиці обліку персоналу підприємства розрізняють списковий склад, явочний склад, середньоспискова чисельність і структуру кадрів.

До спискового складу зараховуються всі працівники, прийняті на постійну, сезонну і тимчасову роботу (ті, що фактично працюють та відсутні на роботі).

Явочний склад показує, скільки робітників, що є в списку, з'явилися на роботу .

Середньоспискова чисельність працівників за звітний період визначається шляхом додавання чисельності працівників спискового складу за кожен календарний день звітного місяця та діленням одержаної суми на число днів місяця.

Структура кадрів підприємства характеризується співвідношенням різних категорій працівників у їх загальній чисельності. Визначається питома вага кожної категорії працівників у загальній середньосписковій чисельності персоналу підприємства. Структура кадрів визначається і аналізується по кожному підрозділу.

Необхідною складовою такого планування є розрахунок балансу робочого часу одного середньоспискового робітника. (За іншими категоріями баланс, як правило, не складається).

Баланси бувають планові і звітні (фактичні), їх призначення — виявити резерви зростання продуктивності праці і вивільнити працівників за рахунок більш раціонального використання робочого часу.

Головні частини балансу робочого часу: календарний, номінальний і корисний (ефективний) фонд робочого часу.

Календарний фонд – це число календарних днів у плановому періоді.

Номінальний фонд – це кількість робочих днів, які максимально можна використати впродовж планового періоду. Він визначається як різниця між календарним фондом і кількістю святкових і вихідних днів.

Корисний (ефективний) фонд робочого часу – це середня кількість робочих днів, яка корисно використовується протягом планового періоду, і визначається як різниця між номінальним фондом і кількістю неявок на роботу з різних причин: втрати робочого часу та неявки, дозволені законом (чергові і додаткові відпустки, відпустки у зв'язку з вагітністю і пологами, через навчання, неявки у зв'язку з хворобою, у зв'язку з виконанням держобов'язків) [3].

Баланс робочого часу складається з трьох етапів:

- 1) розрахунок корисного фонду робочого часу в днях;

- 2) встановлення середньої тривалості робочого дня;
- 3) визначення корисного фонду робочого часу в годинах.

У практиці господарювання застосовуються різні **методи планування чисельності працюючих**, в тому числі: укрупнений метод, планування за категоріями працівників на основі трудомісткості, нормативів чисельності і норм обслуговування та ін.

Методи планування чисельності працівників пов'язані з безпосереднім використанням показників обсягу продукції і продуктивності праці. Планова чисельність працівників може бути встановлена:

- прямим рахунком відношення планового обсягу продукції до планової величини продуктивності праці;
- індексним методом. Спочатку визначається індекс планової зміни (зростання або зменшення) чисельності працівників, який обчислюється як відношення темпу зростання планового обсягу продукції до темпу планового зростання продуктивності праці. З урахуванням цього індексу і базової чисельності проводиться розрахунок чисельності працівників.

Показник планового балансу робочого часу використовується для розрахунку планової чисельності основних працівників:

$$Ч_{пл} = \frac{ТМ_{пл}}{\Phi \times К_{нв}} \quad (12.5.),$$

де **Ч_{пл}**- планова чисельність робітників, осіб;

ТМ_{пл} – планова трудомісткість робіт, люд /год.;

Φ – фонд робочого часу на одного середньоспискового робітника;

К_{нв} – плановий коефіцієнт виконання норм виробітку.

Метою аналізу чисельності і структури кадрів є виявлення внутрішніх резервів економії робочої сили у зв'язку з більш раціональною розстановкою працівників, їх завантаженням і використанням відповідно до отриманої професії, спеціальності і кваліфікації.

Основними завданнями проведення аналізу чисельності і складу працівників є:

- дослідження чисельності і складу за статтю, віком, спеціальністю, кваліфікацією;
- встановлення ступеня забезпеченості підприємств кадрами;
- перевірка даних про використання робочого часу;
- вивчення форм, динаміки і причин руху працівників;
- розробка заходів, що спрямовані на поліпшення забезпеченості підприємства кадрами, вдосконалення їх структури і використання.

Аналіз забезпеченості підприємств робочою силою починають з визначення абсолютного і відносного відхилення (надлишку або нестачі робітників) в звітному періоді. Вони визначаються шляхом простого зіставлення фактичного і планового числа працівників за категоріями персоналу. При цьому встановлюються причини надлишку або нестачі в кадрах. Так, надпланова чисельність основних робітників може бути наслідком підвищення трудомісткості продукції, що випускається, або нераціонального використання робітників.

Наступним етапом аналізу є вивчення структури кадрів, яке здійснюється шляхом зіставлення фактичної і планової питомої ваги чисельності кожної категорії працівників в загальній чисельності промислово-виробничого персоналу.

Зміна питомої ваги категорій працівників в загальній їх чисельності характеризується індексом, який визначається як відношення питомої ваги цієї категорії працівників в звітному і базисних періодах. Встановлюються причини зміни структури кадрів, вивчаються тенденції цього процесу на передових підприємствах, а також нормативні документи, на підставі чого розробляються відповідні заходи щодо раціоналізації структури кадрів.

Аналіз професійного складу кадрів проводиться методом зіставлення фактичної і планової кількості робочих у кожній професії. Виявляється їх надлишок або нестача. Надлишок робочих тієї або іншої професії приводить до їх простоїв і недовантаження, зниження продуктивності праці,

використання не за призначенням, а нестача — до зриву термінів виконання завдань, понаднормових робіт і т.д.

Кваліфікаційний склад робітників аналізують зіставленням рівня кваліфікації робітників у кожній професії з кваліфікаційним рівнем (складністю) робіт, тих які вони виконують. Узагальнюючим показником є середній тарифний розряд. Фактичний рівень кваліфікації робітників порівнюють з середнім тарифним розрядом робіт.

При плануванні додаткової потреби в працівниках обов'язково повинен ураховуватися вихід персоналу з підприємства із різних причин. Число робітників, фахівців та інших категорій працівників, які щорічно вибувають, можна встановити за звітними даними. Додаткова потреба в цих категоріях працівників визначається за числом вакансій відповідно до затверджених штатів і з урахуванням передбачуваного спаду цих працівників з різних причин.

При плануванні чисельності працівників дуже важливий аналіз руху і плинності кадрів. Рівень інтенсивності руху працівників характеризують коефіцієнти обороту щодо прийому і вибуття, плинності кадрів.

К-т обороту щодо прийому:

$$K_{оп} = \frac{Ч_{пр}}{ССЧ} \quad (12.6)$$

де Чпр – чисельність прийнятих на роботу;

ССЧ – середньоспискова чисельність, осіб.

К-т обороту щодо вибуття:

$$K_{ов} = \frac{Ч_{вб}}{ССЧ} \quad (12.7.),$$

де Чвб – чисельність вибулих за період, що визначаються.

К-т плинності кадрів визначається:

$$K_{пл} = \frac{Ч_{зв}}{ССЧ} \times 100 (\%) \quad (12.8.),$$

де Чзв – чисельність працівників, звільнених за прогули та інші порушення трудової дисципліни, осіб. [3].

Причини вибуття працівників з підприємства можна згрупувати наступним чином:

- природний спад (вихід на пенсію через старість, інвалідність, смерть), призов в армію, на навчання і ін.;
- звільнення внаслідок скорочення обсягу робіт, часткової ліквідації підприємства, закінчення терміну договору і т. д.;
- вибуття у зв'язку з особистим бажанням, сімейними обставинами, за прогули та з інших причин, не передбачених законом. Кількість робітників, звільнених із цих причин, характеризує плинність кадрів.

12.5. Планування і аналіз заробітної плати

Відповідно до законів України “Про державне підприємство” і “Про оплату праці” встановлено використання нормативного методу планування заробітної плати в різних варіантах його застосування.

Фонд оплати праці підприємства – це сукупність індивідуальних заробітків, нарахованих працівникам незалежно від джерела покриття цих затрат: собівартість, прибуток, кошти спеціального та цільового призначення.

Крім прямої оплати праці за відпрацьований час чи виготовлену продукцію, до фонду оплати праці включають премії, доплати та надбавки за умови праці, за професійну майстерність, а також кошти, які виплачуються за невідпрацьований час відповідно до чинного законодавства.

Детальне планування фонду заробітної плати (ЗП) здійснюється у структурних підрозділах підприємства, категоріях працівників і всіх елементах, що входять до фонду ЗП.

Найтрудомісткішим процесом є визначення планового фонду ЗП робітників. Спочатку розраховують фонд відрядної ЗП як добуток обсягу робіт в натуральних одиницях на відповідні відрядні розцінки.

Фонд зарплати робітників-відрядників може визначатися і на основі планової нормативної трудомісткості виробничої програми. Спочатку визначається планова трудомісткість для окремих видів робіт і розрядів, а потім вона множиться на середню тарифну ставку.

Фонд тарифної ЗП робітників-почасовиків визначають шляхом множення їх планової чисельності на фонд робочого часу в плановому періоді і на тарифну ставку. При оплаті праці працівників за місячними посадовими окладами річний фонд ЗП обчислюється як добуток чисельності працівників на 12 і на їх місячний оклад.

Фонд відрядної і тарифної ЗП є основою всього **планового фонду ЗП** робітників, який поділяється на годинний, денний і місячний, річний.

Годинний фонд зарплати є оплатою за вироблену продукцію або обсяг робіт, за фактично відпрацьований час (людино-годин), а також за виконання спеціальних функцій в робочий час. Він включає: оплату за відпрацьований час за тарифними ставками і відрядними розцінками, премії за відрядно і почасово-преміальними системами, доплати за роботи в нічний час, доплати за керівництво бригадою і навчання учнів.

Денний фонд заробітної плати — це оплата за відпрацьований час в людино-днях. До його складу, окрім фонду годинної зарплати, входять доплати підліткам за скорочений робочий день і оплата перерв в роботі матерів – годувальниць, оплата тимчасової праці за сумісництвом, за суміщення професій.

Місячний (річний) фонд заробітної плати — це весь фонд заробітної плати, нарахований працівникам підприємства. Він включає: фонд денної зарплати; оплату відпусток; оплату часу, що затрачений на виконання державних обов'язків; виплати вихідних допомог, заробітної плати працівникам, відрадженим на інші підприємства або на навчання; оплату за вислугу років та ін.

Планування фонду заробітної плати керівників, фахівців і службовців здійснюється на основі даних про чисельність і посадові оклади згідно з

штатним розписом з урахуванням невиходів у зв'язку з хворобою, а також встановлених надбавок і доплат.

Планування фонду заробітної плати здійснюється за категоріями працівників, при цьому застосовуються диференційовані і укрупнені методи розрахунку.

Укрупнене планування заробітної плати передбачає визначення планового розміру фонду заробітної плати (ФЗП) шляхом коригування базового фонду на показники інфляції, зміни обсягів виробництва, продуктивність праці і чисельність працівників.

$$\Phi ЗП_{пл} = \Phi ЗП_{б} \times I_{ч} \times I_{сзп} \quad (12.9.), \text{ де}$$

$I_{сзп}$ – індекс зміни середньої ЗП, I_{Q} – індекс обсягу виробництва.

$$\Phi ЗП_{пл} = \Phi ЗП_{б} \times \frac{I_Q}{I_{nn}} \times I_{сзп} \quad (12.10.),$$

Одним з поширених укрупнених методів планування фонду ЗП є нормативний метод. Його сутність полягає в тому, що плановий ФЗП розраховується за наперед встановленими нормативами ЗП на одиницю продукції у плановому році в натуральних чи вартісних показниках, а також за кожен відсоток зростання обсягів продукції. На практиці застосовують три основні види нормативів: а) нормативи ЗП на одиницю продукції в натуральному виразі; б) нормативи ЗП на одиницю вартості обсягу продукції; в) нормативи зростання ЗП за кожен відсоток приросту обсягів продукції.

$$\Phi ЗП_{пл} = N_{зп} \times Q_{nn} \quad (12.11.),$$

де $N_{зп}$ – норматив ЗП на одну гривню вартості продукції;

Q_{nn} – плановий обсяг виробництва продукції у вартісному виразі.

При деталізації планових показників фонду оплати праці середньорічну ЗП ПВП, середньоденну і середньогодинну ЗП робітників.

Середня заробітна плата (ЗПС) ПВП розраховується на основі планової чисельності ПВП і загального планового фонду їх заробітної плати:

$$ЗПС_{ПВП} = \frac{\Phi ЗП_{пл}}{ПВП_{пл}} \quad (12.12.).$$

Середньогодинна ЗП робітників обчислюється як відношення планового годинного фонду ЗП до числа запланованих людино-годин роботи. Вона показує середній розмір зарплати за час роботи одного робітника протягом однієї години.

Середньоденна ЗП робітників розраховується шляхом ділення планової денного фонду ЗП на число запланованих людино-днів роботи.

Показники середньорічної, середньоденної і середньогодинної зарплати працівників в плановому періоді зіставляються з аналогічними показниками базисного періоду, таким чином, виявляється відсоток зростання зарплати в плановому періоді порівняно з базисним при аналізі витрачання ФЗП.

Планування середньої заробітної плати фактично зводиться до встановлення правильного співвідношення між темпами зростання продуктивності праці і середньою зарплатою. Розрахунок цих нормативних співвідношень визначається шляхом розподілу (діленням) приросту заробітної плати на приріст продуктивності праці.

Встановлення реального співвідношення темпів зростання продуктивності праці і заробітної плати досягається:

- за рахунок максимального використання всіх резервів зростання продуктивності праці і зменшення на цій основі трудовитрат;
- шляхом планування зниження витрат зарплати на виробництво одиниці продукції [4].

В умовах конкуренції міняються роль і місце трудових показників в плануванні, висуваються нові показники. Для ринку не має особливого значення, який склався в організації фонд заробітної плати, або якою була середня зарплата, - важливий інший показник: скільки затрачено праці на виробництво одиниці виробів, а також якою є величина даного показника у конкурентів. Першочергового значення набуває показник величини витрат на персонал, що віднесений на одиницю виробу, а не чисельність персоналу і середня заробітна плата.

У ринковій економіці встановлення допустимої величини витрат на персонал набуває головного значення для планування всіх інших показників з праці. У зарубіжній практиці в річних звітах фірм чи організацій обов'язково публікуються відомості про чисельність і структуру персоналу, витрати на заробітну плату, відрахування на соціальні потреби, види і розміри добровільних послуг соціального характеру, про участь робітників і службовців в прибутках підприємства. Якщо в якійсь організації величина витрат на персонал вища, ніж в конкурентів, то подальша діяльність такої організації стає проблематичною.

Щоб підвищити продуктивність праці, у всьому світі компанії, фірми експериментують, застосовуючи різні способи зацікавлення робітників до поліпшення результатів своєї праці. Впровадження в практику компаній сумісного ухвалення рішень частково було мотивовано саме цією метою, для цього ж встановлюються в робочих приміщеннях ящики для подання заявок на раціоналізаторські пропозиції. Зважаючи на різке підвищення останнім часом продуктивності праці в Японії увагу інших країн привернули форми участі японських працівників в управлінні. Одним з таких способів є створення гуртків якості – регулярних зборів невеликих груп робітників, де вони обговорюють і вирішують проблеми на своїх робочих місцях, не побоюючись, що їх неправильно зрозуміє начальство.

В Україні також повинна створюватися відповідна система показників з праці, яка, базуючись на зарубіжному досвіді, буде враховувати особливості розвитку економіки нашої країни.

Метою аналізу заробітної плати на підприємствах є з'ясування ступеня економічної доцільності її витрачання, щоб не допустити порушення пропорцій між грошовим обігом, фондом товарів і платоспроможним попитом населення.

Проведення аналізу використання коштів на оплату праці здійснюється за такими основними напрямками:

- перевірка обґрунтованості запланованого приросту фонду ЗП;

- вивчення використання фонду ЗП і встановлення причин відхилення фактично витрачених коштів від планової величини;
- аналіз структури і складу фонду оплати праці підприємства в розрізі виробничих підрозділів, категорій і груп працівників;
- зіставлення темпів зростання ЗП працівників з темпами підвищення ПП, виявлення причин відхилення середньої ЗП від планових показників.

Аналіз використання фонду заробітної плати звичайно починають з визначення економії або перевитрати ФЗП по ПВП і категоріям працівників.

На другому етапі аналізу визначають витрачання фонду заробітної плати за категоріями працівників, а також вивчають чинники, за рахунок яких отримана його економія або перевитрата. Такими чинниками є чисельність працівників і зміна їх середньої заробітної плати.

Негативно впливають на загальне витрачання коштів на оплату праці підприємства непродуктивні виплати (доплати працівникам за понаднормову роботу, оплата цілоденних і внутрішньозмінних простоїв не з вини працівників. Перевитрати ФЗП свідчать про певні недоліки в наявній організації праці і маркетинговій діяльності.

12.6. Звітність і аудит у сфері праці, їх сутність і значення

Основна мета аналізу звітності і виконання аудиторської перевірки підприємства полягає у виявленні порушень щодо:

- застосування законодавства держави;
- витрачання засобів на заробітну плату;
- організації праці;
- руху кадрів на підприємстві (звільнення і прийом);
- дотримання правил охорони і безпеки праці на підприємстві;
- умов праці та організації робочих місць;
- виконання плану трудових показників підприємства.

Як працівники, так і підприємство, можуть нести відповідальність за виробничий травматизм, інші порушення, виявлені в результаті аналізу звітності і перевірки наявного на підприємстві стану справ. Встановлення винуватців порушень повинно диктувати і спосіб усунення підприємством відповідного збитку.

За останні десятиріччя із зростанням розуміння ролі людини в процесі виробництва зростає увага до людських ресурсів і їх ролі в організації функціонування підприємства, що знайшло віддзеркалення у формуванні особливого напрямку аудиторської діяльності – аудиту в трудовій сфері, який дозволяє переконатися, що трудовий потенціал підприємства, організації використовується ефективно.

Аудит в трудовій сфері — це система заходів, що періодично проводиться щодо збору інформації, її аналізу і оцінки на цій основі ефективності діяльності підприємства з організації праці і регулювання соціально-трудових відносин.

Об'єктом аудиту в трудовій сфері є трудовий колектив, персонал підприємства, його діяльність. В цілях аудиту персонал підприємства і його діяльність представляються у вигляді системи показників, які дозволяють охарактеризувати:

- результативність, ефективність функціонування трудового потенціалу підприємства;
- ефективність організації соціально-трудових відносин;
- ефективність систем мотивації і оплати праці;
- раціональність методів оцінки праці;
- ефективність організації робочих місць, розподілу робіт;
- ефективність використання робочого часу.

Основними джерелами інформації, що використовуються при проведенні аудиту в трудовій сфері, є: закони і інструкції, трудові показники, звітні дані відділу праці і заробітної плати, бухгалтерії, акти ревізій, анкетування й інтерв'ю працівників.

Аудит трудових показників здійснюється згідно з планом і складається з 4-х етапів:

- підготовчого (встановлюються терміни, завдання, виконавці аудиту, а також розробляється програма розгляду інформації, яка аналізується);
- збору інформації (опитування, обробка статистичних даних);
- обробка інформації;
- узагальнення і надання результатів та висновків [2].

Аудит ефективності управління персоналом дозволяє оцінити ефективність кадрових управлінських заходів у вартісному виразі. Використовуючи такі категорії як затрати і втрачені можливості, аудитор доводить адміністрації підприємства чи фірми суттєвість економічних втрат від непрофесійного управління, зокрема втрат робочого часу.

Аудит продуктивності праці спрямований на вивчення ступеня виконання виробничих планів із зростання продуктивності праці та її динаміки, вивчення впливу зростання продуктивності праці на обсяг виготовлених товарів.

Аудит використання коштів на заробітну плату включає обґрунтування використання форм і систем заробітної плати, аналіз ефективності систем преміювання, аналіз розподілу і використання коштів, які відраховуються у фонд споживання.

Аудит дозволяє переконатися у взаємній відповідності діяльності підприємства з управління персоналом і стратегії його розвитку, а також взаємній відповідності регламентації соціально-трудова відносин і законів, правил, інструкцій і методик, які визначають цю діяльність. За наслідками аудиторської перевірки можуть бути визначені напрями для встановлення, зміни або вдосконалення стандартів. Перевірка сприяє кадровим перестановкам, поліпшуючим якісний склад трудових ресурсів, просуванню найбільш перспективних співробітників і розвитку творчої активності. Що стосується роботи безпосередньо з кадровими службами підприємства, то у цій сфері аудит дозволяє підвищити роль кадрових служб, зближувати їхню

діяльність з цілями і задачами підприємства, загострити їхню увагу на найбільш важливих питаннях.

Подібно фінансовим перевіркам аудит в трудовій сфері повинен проводитися періодично, щоб переконатися у виконанні поставлених задач. Аналіз і оцінка якогось одного показника або явища у відриві від інших не дають бажаного результату — необхідний комплексний аналіз, який зумовлює вивчення рівня і динаміки будь-якого окремого показника в тісному взаємозв'язку із змінами рівня і динаміки всіх інших. Найбільш ефективна перевірка, що надає повну і достовірну інформацію про результати впровадження програм управління і розвитку персоналу, що розглядаються як внесок в розв'язання стратегічних завдань організації.

Перевірка сама по собі дає лише необхідну інформацію про стан справ на підприємстві, яка реального практичного значення може і не мати. Тільки підготовка на її основі програми перетворення соціально-трудових відносин і розробка алгоритмів управлінських рішень з практичного її здійснення можуть реально вплинути на ефективність діяльності підприємства.

Запитання для самоконтролю

1. Які основні завдання та зміст плану з праці?
2. Які ви знаєте основні трудові показники?
3. Назвіть основні завдання щодо планування зростання продуктивності праці на підприємстві.
4. Охарактеризуйте сутність методів планування продуктивності праці.
5. Як формується фонд заробітної плати на підприємстві?
6. Як поділяється фонд заробітної плати на підприємстві?
7. Визначити основні етапи проведення аналізу заробітної плати на підприємстві.
8. Обґрунтуйте основні завдання аналізу продуктивності праці на підприємстві.
9. Як проводиться планування чисельності та структури кадрів?
10. Яким чином здійснюється аналіз професійно-кваліфікаційного складу кадрів підприємства, фірми?
11. Назвіть показники, які характеризують рух робочої сили, їх розрахунок.
12. Які основні завдання проведення аудиту у трудовій сфері.

Література

1. Завіновська Г. Т. Економіка праці: Навч. посібник. – К.: КНЕУ, 2000. – С. 243 - 270.
2. Есинова Н. И. Экономика труда и социально-трудовые отношения: Учебн. пособие. – К.: Кондор, 2003. – 462с. - Розділ III, Глава 9, 13, с.209 - 222; с. 339 - 361.
3. Тимош І. М. Економіка праці: Навч. посібник. – Тернопіль: Астон, 2001. – 347с. – Роділ 6, с.267 - 302.
4. Фотин И. Система трудовых показателей: Учебное пособие. – Ижевск, 1993.

Терміни і поняття

- ✓ Аудит у трудовій сфері
- ✓ Система трудових показників
- ✓ Баланс робочого часу
- ✓ Фонд заробітної плати

ТЕМА 13. РИНОК ПРАЦІ ТА ЙОГО РЕГУЛЮВАННЯ

- 13.1. Поняття ринку праці в економічній системі, його сутність.
- 13.2. Елементи ринку праці: товар, попит, пропозиція, ціна.
- 13.3. Індивідуальна робоча сила.
- 11.4. Сукупний та індивідуальний попит на робочу силу.
- 13.5. Кон'юнктура ринку, її типи.
- 13.6. Зовнішній і внутрішній ринок праці.
- 13.7. Сегментація ринку праці, її оцінки.
- 13.8. Функції ринку праці.
- 13.9. Гнучкість ринку праці.
- 13.10. Роль державної служби зайнятості у регулюванні ринку праці.
- 13.11. Основні конвенції МОП з питань регулювання ринку праці, їх характеристика.

13.1. Поняття ринку праці в економічній системі, його сутність

Ринкова економіка — це система ринків, які тісно пов'язаних між собою і взаємодіють один з одним. Різні типи ринків, що входять до ринкової системи країни, не можна чітко ранжувати. По-перше, ринок починається з придбання робочої сили і засобів виробництва (інвестиційних ресурсів). Без цих елементів продуктивних сил, без їхнього об'єднання за допомогою капіталу не може функціонувати виробництво. По-друге, ринкова система, і зокрема ринок праці, не можуть ефективно функціонувати також без ринку освітніх послуг, ринку житла, ринку інформації, ринку духовних благ і ринку робочих місць. На нашу думку, кожен з типів ринків, зокрема ринок праці, формується як одна з найважливіших органічних ланок ринкової системи. Однак він може функціонувати лише у взаємозв'язку з іншими типами ринків, які всі певною мірою реагують на ситуацію, що складається в

економіці. Порушення, дисбаланс у будь-якому з ринків за “ланцюжком” передається до інших.

На відміну від інших типів ринків ринок праці має не тільки ресурсний, товарний характер, а й породжує незрівнянно більше економічних і соціальних проблем (бідність, безробіття, інфляцію тощо), соціальну напруженість у суспільстві (мітинги, демонстрації протесту, страйки тощо), сучасні могутні громадські рухи та соціальні революції, а також різноманітні організації найманих працівників (партії, профспілки, молодіжні організації, товариства споживачів тощо), організації роботодавців. Особливість полягає також у тому, що, породжуючи всі ці проблеми, ринок праці сам не в змозі справитись з ними. Тому він примушує суспільство і державу створювати відповідну систему, яка організувала б розв’язання цих проблем (сприяння зайнятості, допомога безробітним, розробка трудового законодавства тощо), і тим самим збалансувати відносини, зняти соціальну напруженість. З цієї особливості випливає, що ринок праці не може існувати сам по собі, лише на основі функціонування механізму узгодження інтересів двох категорій партнерів — роботодавця та найманого працівника.

У науковій літературі проблемам ринку праці приділяється помітна увага, між спеціалістами немає єдності та існує багато різних думок навіть стосовно понятійного апарату цього напрямку дослідження. Зокрема це стосується таких базових понять як “ринок праці” та “ринок робочої сили”. Одні вважають, що це різні і нетотожні поняття, інші вважають їх однаковими і використовують паралельно.

На думку В. Петюха: “ринок праці – це соціально-економічна категорія, яка характеризує відносини людей, що проявляються в процесі найму, оцінки, звільнення працівників та встановлення розмірів компенсації за використану робочу силу залежно від ряду факторів [5]. Е. Лібанова розглядає ринок робочої сили як інститут взаємодії споживачів робочої сили, тобто роботодавців (юридичних і фізичних осіб з одного боку, та конкретних фізичних осіб, які мають певні фізичні і розумові здібності, певні професійні

знання, навички та вміння — з іншого) [4].

Як стверджує В. Брич: “ринок праці — це система трудових відносин, що відбиває рівень соціального розвитку і досягнутий на даний період баланс інтересів між суб’єктами, що беруть участь на ринку праці: роботодавцями, працівниками, державою, профспілками і посередниками” [2].

Отже, на нашу думку, “ринок праці — це система економічних відносин, де формується попит і пропозиція і встановлюється ціна праці.”

13.2. Елементи ринку праці: товар, попит, пропозиція, ціна

Елементами ринку праці виступають: товар, попит, пропозиція та ціна робочої сили. Співвідношення попиту, пропозиції і ціни робочої сили визначають кон’юнктуру ринку праці.

Попит на робочу силу — це суспільна платоспроможна потреба в робочій силі. Він визначається обсягом і структурою суспільного виробництва, рівнем продуктивності праці, кон’юнктурою ринків капіталу, товарів та послуг, ціною робочої сили, а також правовими нормами, що регламентують її використання, та іншими умовами.

Пропозиція робочої сили — це контингент працездатного населення, що пропонує роботодавцю свою здатність до праці в обмін на фонд життєвих благ. На неї впливають: демографічна ситуація, характер і зміст праці, інтенсивність, вивільнення робочої сили, ефективність функціонування системи підготовки і перепідготовки кадрів, система оплати праці, кон’юнктура ринків капіталу, товарів та послуг тощо.

Ринок робочої сили є найскладнішим з усіх наявних видів ринків за структурою, специфікою, ціноутворенням, зв’язками з іншими ринками. Одночасно із загальними для всіх ринків рисами він має свої особливості, характерні лише йому.

Ціноутворення на ринку праці має свої специфічні особливості. Заробітна плата найманого працівника повинна включати в себе не тільки ціну його праці, а й витрати на утримання непрацездатних членів його сім’ї.

Нижньою межею коливання ціни робочої сили є вартість робочої сили, навіть якщо вона спускається нижче цього рівня, і це тимчасове явище не стійке у часі. Верхній рівень ціни робочої сили обмежується величиною знову створеної вартості. Він не може перевищувати останню, бо це призведе до банкрутства підприємства.

Щодо такого елементу ринку праці як *товар*, то в економічній літературі відсутня єдина думка про те, що слід вважати товаром на ринку праці: робочу силу, працю чи результати праці. Але більшість дослідників вважає, що він виступає у вигляді індивідуальної робочої сили. Тобто товаром на ринку праці виступає індивідуальна робоча сила.

Робоча сила – економічна категорія, що охоплює сукупність фізичних і розумових здібностей людини до праці, які вона використовує для виробництва товарів і послуг.

13.3. Індивідуальна робоча сила

Здібності людини до праці виступають у вигляді індивідуальної робочої сили.

Індивідуальна робоча сила — це сукупність фізичних та духовних якостей, якими володіє жива особа і які вона здатна застосувати у виробництві.

Обсяг пропозиції — це кількість товару, який продавці бажають продати за деякий час.

Індивідуальний продавець пропонує на ринку праці:

- кількість робочих годин на тиждень, місяць, рік, протягом яких індивід бажає працювати, знаходячись на ринку праці (Т);
- інтенсивність праці, яку людина проявляє в процесі виробництва продуктів (ЕП);
- рівень здібностей, підготовки (загальної, професійної) та досвід індивіда (TSi).

Отже, індивідуальну пропозицію на ринку праці можна виразити такою формулою.

$$L_i = T_i \times E_{Pi} \times TSi \quad (13.1.).$$

На суспільному рівні розглядається сукупна пропозиція, обсяг якої можна виразити за формулою

$$L_s = \sum T_i \times E_{Pi} \times TSi \quad (13.2.).$$

Масштаби сукупної пропозиції робочої сили на регіональних ринках праці визначаються чисельністю і складом працездатних жителів регіону, їх трудовою активністю та сальдо маятникової міграції.

13.4. Сукупний та індивідуальний попит на робочу силу

Попит і пропозиція робочої сили.

Індивідуальний попит — це попит окремого роботодавця (підприємця фірми). Він залежить від:

- попиту на продукцію фірми, оскільки робоча сила потрібна перш за все як виробничий ресурс для створення інших товарів та послуг. Попит на робочу силу є похідним від попиту на продукцію фірми;
- стану виробництва (розміру та ефективності капіталу, особливості технології, вдосконалення методів організації виробництва і праці);
- якості праці (освіта, професіоналізм, компетентність, винахідливість і т.д.).

Попит на робочу силу є також похідним від обсягу виробництва і загального фонду заробітної плати, який є в розпорядженні роботодавця. Чим нижче загальний розмір фонду з/п, тим більше найманих робітників може найняти роботодавець. І навпаки, чим вища з/п кожного із найманих робітників, тим менше їх кількість буде найнята.

Аналіз факторів, які впливають на величину попиту, дозволяє регулювати його. Можна виділити методи збільшення та методи скорочення попиту на робочу силу.

Методи стимулювання попиту на робочу силу:

- встановлення системи пільгового оподаткування та кредитування для галузей і регіонів, де бажано збільшити попит на робочу силу;
- відшкодування підприємству витрат, зумовлених пошуком, навчанням і наймом на роботу працівників;
- сприяння в забезпеченні підприємства матеріальними ресурсами, гарантування збуту продукції тощо за умови збільшення підприємством робочих місць;
- створення умов економічної зацікавленості підприємств в забезпеченні зайнятості інвалідів, молоді та інших груп населення, менш конкурентоздатних на ринку праці.

Методи скорочення попиту на робочу силу:

- встановлення додаткових податків за використання робочої сили;
- жорстка кредитна політика;
- зниження інвестицій;
- скорочення або відміна гнучких форм зайнятості тощо.

Сукупний попит — це попит всіх роботодавців, представлений на ринку праці.

13.5. Кон'юнктура ринку, її типи

Управління ринком праці неможливе без вивчення його кон'юнктури і тих процесів, що впливають на цю кон'юнктуру.

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

Виділяють три типи кон'юнктури:

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

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

Співвідношення попиту на робочу силу та її пропозиції складається під впливом конкретної економічної та соціально-політичної ситуації, зміни ціни робочої сили (оплати праці), рівня реальних доходів населення. Залежність цих величин графічно зображено на рис. 13.1.

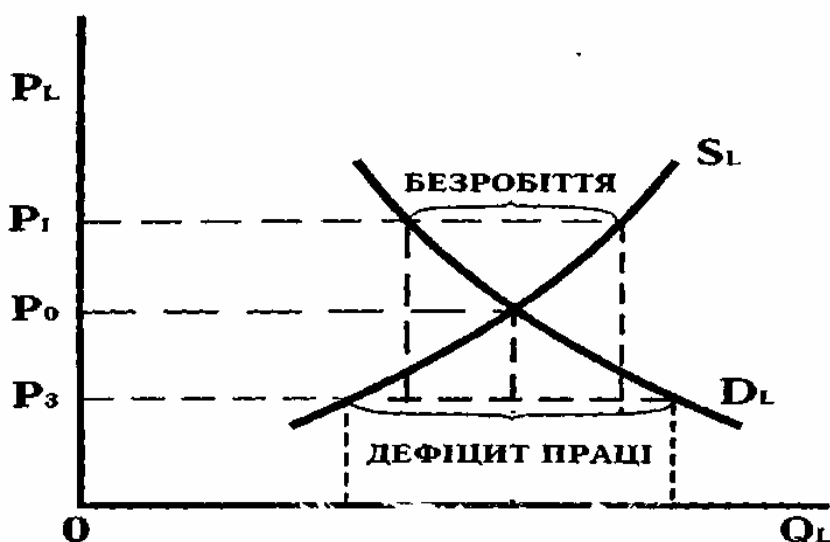


Рис. 13.1. Попит і пропозиція на ринку праці [6]

З рис.13.1. бачимо, що зростання реальної заробітної плати P_1 супроводжується збільшенням пропозиції робочої сили S_L (Q_L – обсяг зайнятості).

Заробітна плата з деяких причин зросла і перевищила рівноважну. За умови більш високих ставок збільшується кількість бажаючих йти працювати, тобто виникає безробіття.

У міру зниження рівня реальної заробітної плати P_3 (ціни робочої сили) попит на робочу силу з боку роботодавців зростає. Рівень заробітної плати перестає стимулювати пропозицію праці, виникає дефіцит праці. У точці перетину цих кривих попит D_L і пропозиція S_L робочої сили збігаються, тобто виникає рівновага на ринку праці.

Отже, коли ціна робочої сили вища від рівноважної, має місце безробіття, якщо нижча – дефіцит працівників.

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

Ціна робочої сили має забезпечувати придбання на ринку такої кількості споживчих товарів і послуг, щоб працівник міг:

- підтримати свою працездатність і одержати необхідну професійно-кваліфікаційну підготовку;

- утримувати сім'ю і виховувати дітей, без чого ринок праці не зможе поповнюватися новою робочою силою замість тієї, котра вибуває;
- підтримувати нормальний для свого середовища рівень культури і виконувати обов'язок громадянина суспільства, що також потребує витрат.

Ціна робочої сили виступає у вигляді заробітної плати. Зауважимо, що висока заробітна плата обмежує можливості підприємця у наймі додаткових працівників, скорочуючи попит на них, і навпаки, низький рівень зарплати дає можливість збільшити кількість робочих місць.

13.6. Зовнішній і внутрішній ринок праці

Розрізняють зовнішній і внутрішній ринок праці.

Зовнішній ринок охоплює відносини між продавцями і покупцями робочої сили в масштабах країни, регіону, галузі. Це відносини, що виникають з приводу найму працівників відповідної професії, спеціальності, а отже, потребують жорсткої класифікації робіт і чіткого визначення їх змісту.

На зовнішньому ринку діють галузеві профспілки, які об'єднують працівників окремих галузей, а також профспілки, які об'єднують працівників за професіями. Зовнішній ринок характеризується значною плинністю кадрів, тобто він припускає можливість вільного переходу з одного місця роботи на інше.

Внутрішній ринок передбачає рух кадрів всередині підприємства, переміщення з однієї посади (роботи) на іншу. Це переміщення може відбуватися як по горизонталі, так і по вертикалі. По горизонталі переведенням на інше робоче місце без змін у кваліфікації, без підвищення в посаді. По вертикалі — переведенням на інше робоче місце з підвищенням у посаді або на роботу, що потребує вищої кваліфікації.

Розвиток внутрішнього ринку сприяє зниженню плинності кадрів, оскільки підприємство заінтересоване в збереженні працівників, які знають

специфіку його виробництва.

Профспілки об'єднують працівників підприємства незалежно від їхніх професій. Зайнятість тут гарантується більшою мірою, ніж на зовнішньому ринку праці, а у свою чергу, сприяє підвищенню ефективності використання трудового потенціалу.

13.7. Сегментація ринку праці, її оцінки

Ринок праці обмежується певним економічним простором, який має чіткі територіальні, галузеві, демографічні, соціальні, національні та інші параметри.

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

Ринок праці сегментується за такими принципами: територіальний (географічний), професіонально-кваліфікаційний, соціальний, за ланками суспільного виробництва, за кількісним співвідношенням покупців та продавців товару (“робоча сила”), за умовами конкуренції.

З точки зору територіального підходу виділяють такі ринки праці:

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

З точки зору ланки суспільного виробництва виділяють ринки праці:

- внутріфірмовий;
- галузевий;
- національний.

Залежно від професій виділяють ринок:

- робочих кадрів (працівники переважно фізичної праці);
- спеціалістів та керівників.

За демографічним принципом ринок праці поділяється:

- за статевою ознакою — чоловіки, жінки;

- за віком — молодь, особи працездатного віку, особи передпенсійного віку.

За національним принципом: українці, росіяни, молдавани, болгары та інші.

За рівнем освіти: з вищою, з середньою спеціальною, з середньою та неповною середньою освітою.

За часовим принципом: тимчасовий (погодинний, поденний, помісячний, сезонний), постійний (річний).

За юридично-правовими аспектами: офіційний (zareєстрований), неофіційний (відкритий або чорний) ринок праці.

13.8. Функції ринку праці

Ринок праці впливає на розвиток господарства, діє в певних напрямках; проявляється в різноманітних формах і виконує різні функції. Під останніми розуміють рід та вид діяльності. Сучасний ринок праці виконує такі функції:

Суспільного поділу праці. Ринок праці розмежовує найманого працівника та роботодавця, розподіляє найманих працівників за професіями та кваліфікацією, галузями виробництва та регіонами.

Інформаційну. Дає учасникам процесу купівлі-продажу товару, робочої сили інформацію щодо умов найму, рівня зарплати, пропозиції робочих місць, якості робочої сили тощо.

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

Ціноутворюючу. Це основна функція ринку праці, що встановлює рівновагу між попитом і пропозицією робочої сили. Лише на ринку праці відбувається загальне визнання затрат праці на відтворення товару “робоча сила” і визначається його вартість”.

Стимулюючу. Завдяки механізму конкуренції ринок праці стимулює

більш ефективно використання трудових ресурсів з метою підвищення прибутковості виробництва, а також стимулює найманих працівників підвищувати свій професійно-кваліфікаційний рівень.

Оздоровлюючу. Завдяки конкуренції суспільне виробництво звільняється від економічно слабких, нежиттєздатних підприємств. Ринок праці дозволяє одержувати перевагу в конкурентній боротьбі працівникам з найбільш високими якісними показниками робочої сили. Саме ринок створює таку мотивацію праці, яка, з одного боку, примушує працівників триматися за робоче місце в умовах жорсткої конкуренції а з іншого — матеріально зацікавлює, стимулює їх ініціативність, компетентність, кваліфікованість.

Регулюючу. Певною мірою ринок впливає на формування пропорцій суспільного виробництва, розвиток регіонів, сприяючи переміщенню робочої сили з одних регіонів галузей в інші, більш ефективні. Ринок праці регулює

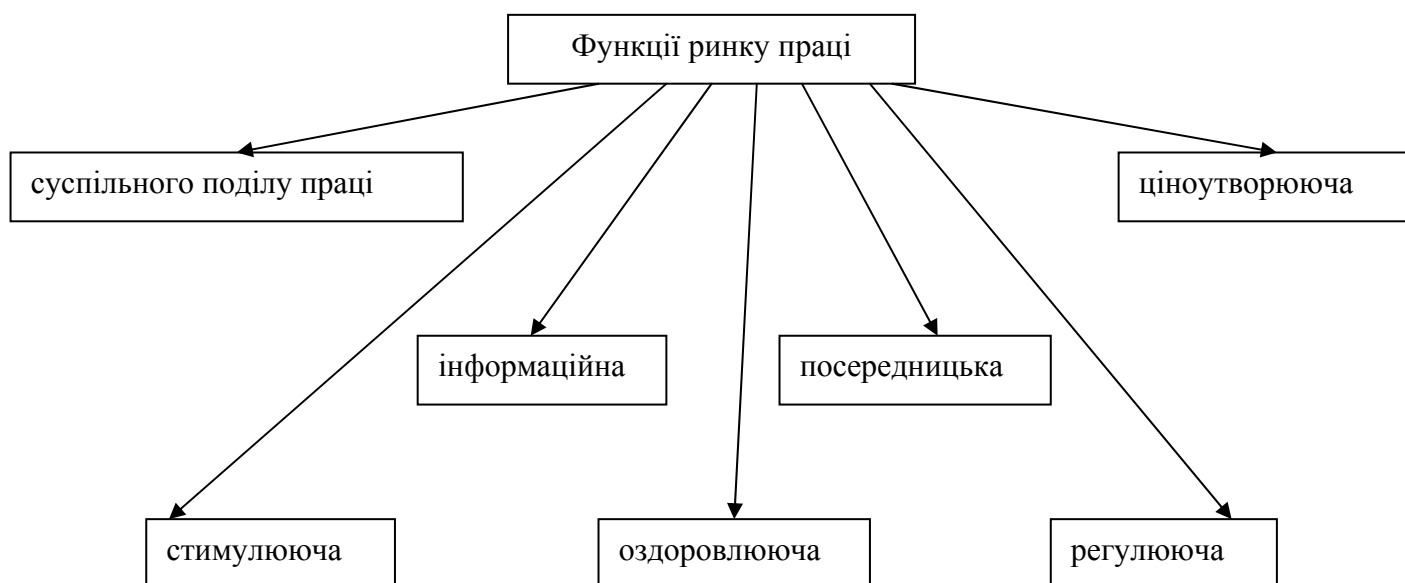


Рис. 13.2 Функції ринку праці

надлишки трудових ресурсів, їх оптимальне розміщення, а, отже, і ефективно використання. В Україні ринок праці ще повною мірою не виконує всіх своїх функцій; оскільки знаходиться ще на стадії розвитку.

13.9. Гнучкість ринку праці

Гнучкість ринку праці — це його здібність швидко адаптуватись до змін у співвідношенні попиту і пропозиції робочої сили за рахунок високих рівнів: загальної і професійної освіти, активності і мобільності робочої сили та зміни регламентованого робочого часу (дня, тижня, року). Гнучкість ринку праці – це водночас і гнучкість трудових відносин, які на ньому відбуваються.

Гнучкість ринку праці характеризується такими елементами:

- висока територіальна та професійна мобільність працівників;
- гнучкість витрат роботодавців на робочу силу, в тому числі мобільність рівня та структури заробітної плати відповідно до економічної ситуації;
- гнучкість в управлінні персоналом на підприємствах (при наймі, ротації, звільненні, встановленні тривалості робочого часу);
- демократизація і розмаїття форм зайнятості, включаючи нестандартні форми (самозайнятість, робота за викликами, домашнє робоче місце, неповний робочий день та інше);
- високорозвинена система професійної підготовки та перепідготовки, зокрема освіти дорослих.

Гнучкі форми організації ринку праці дозволяють суспільству на макрорівні знизити гостроту проблем безробіття, надаючи можливість найбільш уразливим верствам населення отримувати дохід, підтримувати рівень своєї кваліфікації та працездатності, зберігати соціальний статус; підприємству на мікрорівні вони дозволяють маніпулювати обсягом робочої сили, що використовується, не створюючи соціальної напруги внаслідок звільнення працівників при змінах потреб виробництва в робочій силі.

13.10. Роль державної служби зайнятості у регулюванні ринку праці

Для реалізації політики зайнятості населення і забезпечення громадян відповідними гарантіями на всій території України в порядку, визначеному

Кабінетом Міністрів України, створено Державну службу зайнятості, діяльність якої контролюють Міністерство праці та соціальної політики України і місцеві органи державної виконавчої влади.

Послуги, пов'язані із забезпеченням зайнятості населення, надаються державною службою безкоштовно. Діяльність цієї служби фінансується із Фонду загальнообов'язкового державного соціального страхування України на випадок безробіття.

Державна служба зайнятості:

- аналізує і прогнозує попит та пропозицію на робочу силу, інформує населення й державні органи управління про стан ринку праці;
- консультує громадян, власників підприємств, установ і організацій або уповноважені ними органи, які звертаються до служби зайнятості, про можливість одержання роботи і забезпечення робочою силою;
- веде облік вільних робочих місць громадян, які звертаються з питань працевлаштування;
- надає допомогу громадянам у виборі роботи, власникам підприємств, установ, організацій або уповноваженим ними органам у підборі необхідних працівників;
- організовує при потребі професійну підготовку і перепідготовку громадян у системі служби зайнятості або направляє їх до інших навчальних закладів, що ведуть підготовку та перепідготовку працівників, сприяє підприємствам у розвиткові та визначенні змісту курсів навчання й перепідготовки;
- надає послуги з працевлаштування та професійної орієнтації працівникам, які бажають змінити професію або місце роботи (у зв'язку з пошуками високооплачуваної роботи, зміною умов режиму праці тощо), звільненим працівникам, незайнятому населенню, скеровує на громадські роботи;
- реєструє безробітних і подає їм у межах своєї компетенції допомогу, в т.ч. і грошову, бере участь у підготовці перспективних і поточних

державних і територіальних програмах зайнятості та заходів щодо соціальної захищеності різних груп населення від безробіття.

Структура державної служби зайнятості подана на рис. 13.3.

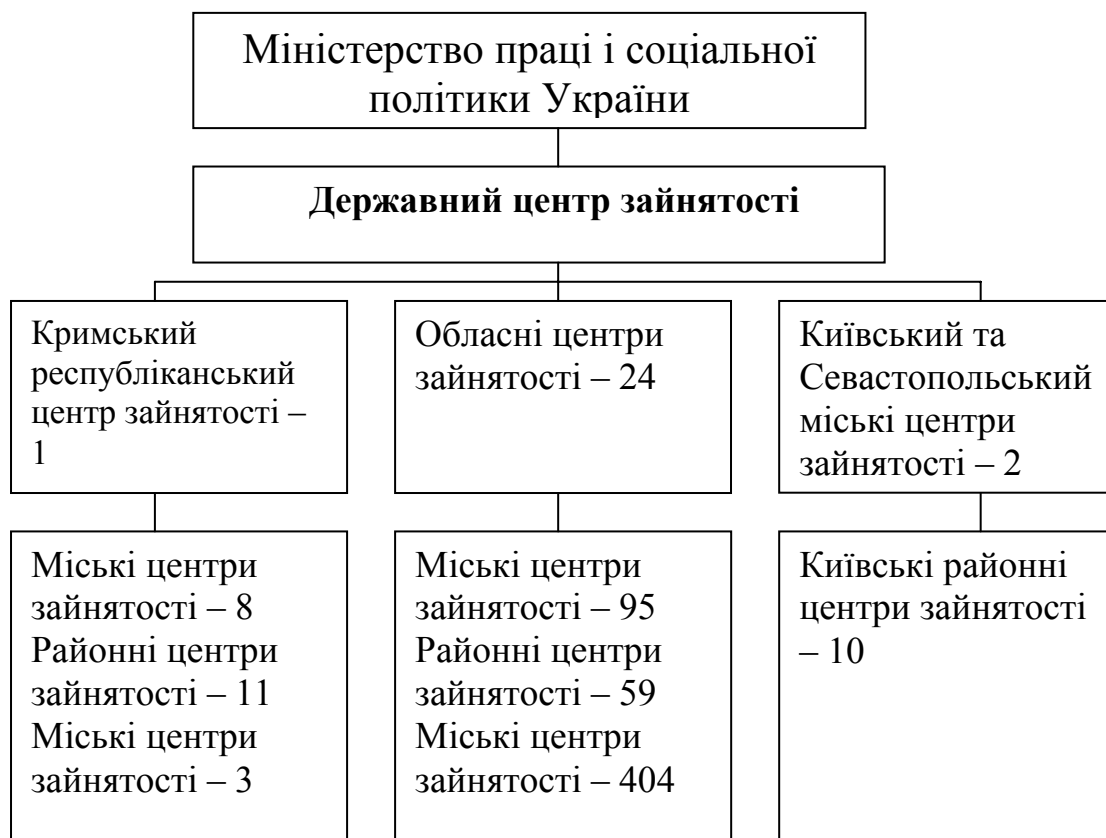


Рис.13.3. Структура державної служби зайнятості населення

13.11. Основні конвенції МОП з питань регулювання ринку праці, їх характеристика

З розвитком ринкової економіки формувався світовий ринок праці, склалися загальноприйняті у світі ринкові відносини, які юридично закріплені у конвенціях і рекомендаціях Міжнародної організації праці (МОП) як складова частина міжнародного права. Визнання і дотримання міжнародних трудових норм є справою міжнародного престижу будь-якої держави, а також вихідним моментом у забезпеченні реальних прав і свобод громадян.

Участь України у діяльності МОП і використання наявного досвіду є вкрай необхідним та корисним і перш за все у період проведення економічних реформ.

У Декларації про Державний суверенітет України проголошено пріоритет загальновизнаних норм міжнародного права перед нормами внутрішньодержавного права. Закріплено це положення Законом України “Про дію міжнародних договорів на території України” від 10.12.1991 р., де зазначено, що прийняті і належним чином ратифіковані Україною міжнародні угоди складають невід’ємну частину національного законодавства України і використовуються у порядку, передбаченому для норм національного законодавства.

Україна ратифікувала більше дев’яносто Конвенцій у царині ринку праці та його регулювання:

- С2 Конвенція 1919 року про безробіття;
- С44 Конвенція 1934 року про страхування на випадок безробіття;
- С81 Конвенція 1947 року про інспекцію праці.

Запитання для самоконтролю

1. Як ви розумієте поняття “ринок праці”? Що продається і купується на ринку праці?
2. Назвіть та охарактеризуйте основні елементи ринку праці.
3. Що таке індивідуальна робоча сила? Що пропонує індивідуальний продавець на ринку праці?
4. Що включає в себе індивідуальний і сукупний попит на робочу силу? Від чого буде залежати попит на робочу силу?
5. Які ви знаєте методи стимулювання та скорочення попиту на робочу силу?
6. Що таке кон’юнктура ринку праці і якою вона буває?
7. Яка залежність величини пропозиції праці від розміру її оплати? Чим вона пояснюється?
8. У чому причини та які наслідки низької ціни робочої сили в Україні?
9. Спробуйте оцінити кон’юнктуру ринку праці вашого регіону за минулий рік.

10. У чому полягає відмінність між зовнішнім та внутрішнім ринком праці?
11. Що таке сегментація ринку праці? Які ви знаєте критерії поділу ринку праці? Практичне значення сегментації ринку праці.
12. Назвіть функції ринку праці, розкрийте їх зміст.
13. Проаналізуйте ступінь виконання кожної функції у Вашому регіоні (районі, місті, області). Які заходи треба, на Вашу думку, вжити для того, щоб поліпшити ситуацію на ринку праці?
14. У чому полягає гнучкість ринку праці?
15. Які основні функції Державної служби зайнятості?
16. Оцініть міжнародний досвід регулювання зайнятості з погляду доцільності його застосування в Україні.

Література

1. Васильченко В.С. Васильченко П.М. Ринок праці: теоретичні основи і державна практика (посібник для працівників державної служби зайнятості) – київ, 2000.
2. Брич В.Я. Трансформація ринку праці та проблеми підвищення життєвого рівня населення: методологія, практика, шляхи вирішення. – Тернопіль: Економічна думка, 2003
3. Економічний розвиток і державна політика. Практикум. Випуск 10. Ринок праці в умовах перехідної економіки. /Ю.М. Бажал. – К.: В-во “К.І.С.” 2002.
4. Лібанова Е.М. Ринок праці (соціально-демографічні аспекти) К, 1996.
5. Петюх В.М. Ринок праці та зайнятість: Навчальний посібник. – К.: МАУП, 1997.
6. Шевченко Л.С. Ринок праці. Проблеми зайнятості і безробіття. – Харків: Укр. юридична академія, 1993.

Терміни і поняття

- ✓ Гнучкий ринок праці
- ✓ Державна служба зайнятості
- ✓ Інфраструктура ринку праці
- ✓ Кон’юнктура ринку праці
- ✓ Попит на робочу силу
- ✓ Пропозиція робочої сили
- ✓ Ринок праці
- ✓ Ринок праці внутрішній
- ✓ Ринок праці зовнішній
- ✓ Сегментація ринку праці
- ✓ Трудодефіцитна кон’юнктура ринку праці
- ✓ Трудонадлишкова кон’юнктура ринку праці
- ✓ Ціна праці
- ✓ Функції ринку праці

ТЕМА 14. СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВІ ВІДНОСИНИ ЗАЙНЯТОСТІ

14.1. Зайнятість як соціально-економічна категорія і передумова формування соціально-трудових відносин.

14.2. Економічна та соціальна сутність зайнятості.

14.3. Види і форми зайнятості.

14.4. Державне регулювання зайнятості.

14.5. Безробіття як економічна категорія.

14.6. Чинники формування безробіття.

14.7. Види безробіття.

14.8. Призначення державних, територіальних і базових програм зайнятості населення.

14.9. Заходи щодо реалізації державної політики зайнятості.

14.1. Зайнятість як соціально-економічна категорія і передумова формування соціально-трудових відносин

Зайнятість населення – це певна сукупність соціально-трудових відносин між людьми з приводу забезпечення працездатного населення робочими місцями; формування, розподілу і перерозподілу трудових ресурсів з метою участі в суспільно-корисній праці і забезпечення розширеного відтворення робочої сили. Ця сукупність соціально-трудових відносин знаходить свій вияв у певних економічних категоріях, таких, як індивідуальна (сімейна), колективна трудова діяльність, процес праці, інтенсивність та продуктивність праці, мобільність робочої сили, загальноосвітня та професійна підготовка кадрів, заробітна плата та ін.

Звичайно зайнятість визначається як діяльність громадян, пов'язана із задоволенням особистих і суспільних потреб, і така, що, як правило, приносить прибуток.

Згідно із Законом України “Про зайнятість населення” до зайнятого населення належать громадяни [7]:

- ті, що працюють за наймом;
- ті, що самостійно забезпечують себе роботою;
- обрані і призначені на оплачувані посади в органи державної влади, управління і в громадських об’єднаннях;
- ті, хто проходить службу в Збройних силах України та інших військових формуваннях, створених відповідно до законодавства України;
- ті, хто проходить професійну підготовку, перепідготовку і підвищення кваліфікації з відривом від виробництва;
- учні денних загальноосвітніх шкіл і студенти вищих навчальних закладів.

Отже, до зайнятого населення належать усі громадяни, зайняті будь-яким видом суспільно-корисної діяльності.

Особи працездатного віку, які працюють, а також незайняті громадяни, що бажають трудитися і активно шукають роботу, відповідно до класифікації, що застосовується у міжнародній статистиці, належать до категорії “економічно активного населення”. Особи, що зайняті іншою корисною діяльністю або просто не бажають брати участі у суспільному виробництві, належать до “економічно неактивного населення”.

Кількість зайнятих характеризується рівнем зайнятості, який можна розрахувати двома способами:

1. Частка зайнятих у загальній чисельності населення

$$P_z = \frac{Ч_z}{Ч_n} \times 100\%, \quad (14.1.),$$

де P_z — рівень зайнятості, %;

$Ч_z$ — чисельність зайнятого населення, відповідно до балансу трудових ресурсів, осіб;

$Ч_n$ — чисельність населення, відповідно до балансу трудових ресурсів, осіб.

2. Частка зайнятих в економічно активному населенні

$$P_3 = Ч_3 / Ч_{ean} \times 100\%, \quad (14.2.),$$

де $Ч_{ean}$ — чисельність економічно-активного населення, осіб.

14.2. Економічна та соціальна сутність зайнятості

Економічна сутність зайнятості полягає в тому, що це є діяльність зі створення суспільного продукту (національного доходу). Практичний висновок з цього простий: чим більше зайняті трудові ресурси — тим краще використовується трудовий потенціал країни, а також окремих регіонів, галузей, підприємств, тим більше виробляється суспільного продукту. Це є перша основа, на якій має базуватись Державна програма зайнятості населення.

Соціальна сутність зайнятості полягає в тому, що вона відображає не тільки потребу людей у прибутках, але й необхідність особи в самовираженні через суспільно корисну працю, а також відображає ступінь задоволення своїх потреб при певному рівні соціально-економічного розвитку суспільства. Практичний висновок, отже, такий, що суспільство, якщо воно націлене на подальший соціальний і економічний розвиток, не може байдуже ставитись до кількості громадян, які не зайняті суспільно корисною працею. Тобто, безробіття, понад природну його норму, має знижуватись конкретними державними заходами впливу на співвідношення попиту і пропозиції робочої сили. І це має бути другою основою, на якій будується Державна програма зайнятості населення і державна політика в цій галузі взагалі.

Зайнятість наочно визначає, як працездатне населення забезпечено робочими місцями.

Головні принципи зайнятості населення в ринковій економіці соціального спрямування наступні:

1) виключне право громадян розпоряджатись своїми здібностями до праці. Не дозволяється примусовість праці, окрім випадків, визначених

законом. Такий принцип передбачає те, що особа обирає сама, де і скільки працювати, за яких умов і відповідає за наслідки своєї діяльності. Але це не означає, що суспільство зобов'язане задовольнити потреби кожного в тому або іншому виді зайнятості чи професії;

2) відповідальність держави за створення умов для реалізації права громадян на працю. Цей принцип покладено в основу діяльності Міністерства праці та соціальної політики України через органи Державної служби зайнятості. В основі політики зайнятості лежить відмова від жорсткої регламентації форм і режимів зайнятості, вимушеної обов'язковості праці; в суспільній сфері та сприяння розкриттю інтересів і потреб людини через вільний вибір будь-якої сфери суспільно корисної діяльності.

14.3. Види і форми зайнятості

Концептуально зайнятість населення можна поділити на повну, глобальну, добровільну і примусову.

Повна зайнятість населення — це така зайнятість за якої пропозиція робочої сили повністю покривається попитом з боку суспільного виробництва. Повна зайнятість працездатного населення – це використання всіх трудових ресурсів (повну зайнятість населення не можна плутати з повною зайнятістю особи або групи осіб, що визначаються зайнятістю особи або групи осіб повний робочий день чи тиждень, тобто із зайнятістю за індивідуальним використанням робочого часу).

Повна зайнятість може бути досягнута при будь-якому рівні залучення робочої сили, якщо цей рівень відповідає задоволенню потреб населення в робочих місцях за умов економічної доцільності пропонованих робочих місць. **Економічно доцільне робоче місце** — це робоче місце, яке дозволяє працівникові досягти високої продуктивності праці і мати достойний заробіток.

Головне завдання держави у забезпеченні повної зайнятості – кожному,

хто бажає працювати, держава повинна надати робоче місце.

Глобальна зайнятість — це врахування всіх видів корисної діяльності як у суспільному виробництві так і поза ним. До глобальної зайнятості можна віднести і так звану тіньову економіку та нерегламентовану зайнятість. Поза суспільним виробництвом знаходяться такі суспільно корисні види зайнятості як догляд за дітьми та хворими, ведення домогосподарства, тимчасова зайнятість тощо, але така зайнятість теж є суспільно корисною.

Прикладом застосування **примусової зайнятості** були колишні соціалістичні країни, в яких конституційно було закріплено не тільки право, а й обов'язок трудитись. Кожен працездатний громадянин мусів працювати з ранньої юності до пенсійного віку.

Добровільна незайнятість не може бути підставою притягнення громадян до адміністративної, карної та іншої відповідальності. Але тим, хто готовий трудитись і вишукує можливості для цього, держава повинна надати відповідну роботу.

За характером діяльності зайнятість може бути такою:

- робота на підприємствах, в організаціях, установах, фірмах всіх форм власності і господарювання;
- робота за кордоном і на спільних підприємствах;
- виконання державних і громадських обов'язків;
- служба в законних військових формуваннях;
- навчання в денних навчальних закладах;
- ведення домогосподарства і підсобного господарства;
- виховання дітей в сім'ї;
- догляд за хворими, інвалідами та людьми похилого віку;
- інші види діяльності, які встановлені законом.
- **За галузевою належністю** зайнятість може бути:
- у сфері матеріального виробництва;
- у сфері нематеріального виробництва і обслуговування;

- в окремих великих галузях, наприклад, у промисловості, будівництві, сільському господарстві, на транспорті і у зв'язку, у науці, мистецтві і т.п.

За соціальною належністю люди бувають зайняті:

- у робітниках;
- у службовцях;
- в управлінському персоналі;
- у фермерах;
- у підприємцях.

За формами власності зайняті:

- у державному секторі;
- в акціонованій колективній власності;
- в приватній власності.

За територіальною ознакою: зайняті в окремих регіонах, економічних районах, адміністративно-господарських одиницях

За статево-віковою ознакою – чоловіки та жінки; молодь, особи середнього та похилого віку;

Найбільш вдалою є класифікація форм зайнятості населення яку наводить В. М. Петюх у посібнику “Ринок праці” (див. рис. 14.1.)

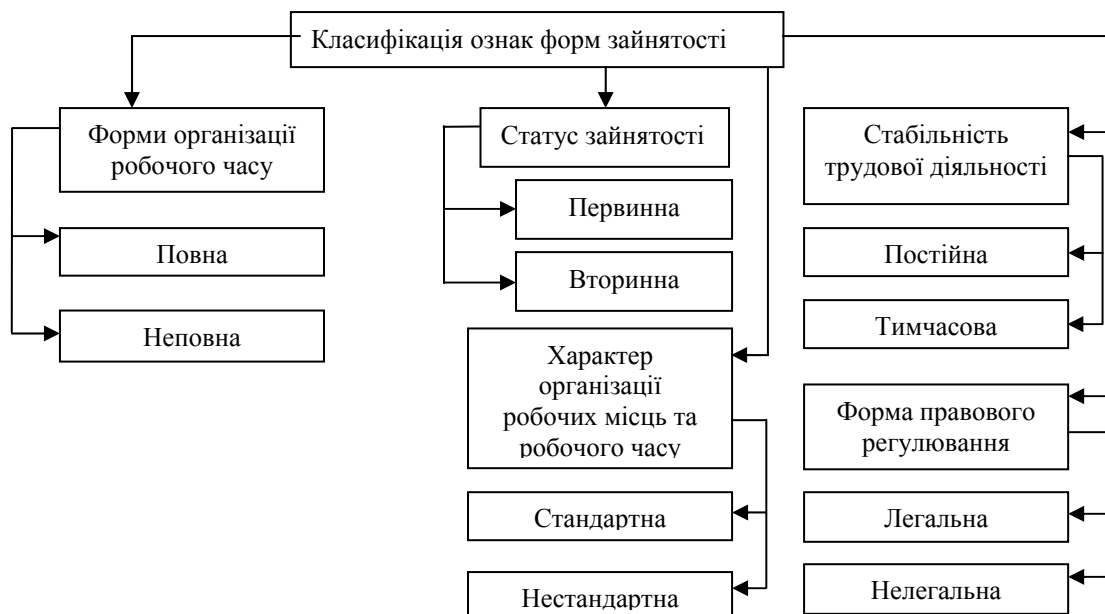


Рис. 14.1. Класифікація форм зайнятості населення [5]

За формами організації робочого часу:

повна зайнятість – це зайнятість протягом повного робочого дня (тижня, сезону, року), яка приносить дохід в нормальних для конкретного регіону розмірах;

неповна зайнятість – це зайнятість певної особи або протягом неповного робочого часу, або з неповною оплатою, або з неповною ефективністю.

За статусом діяльності:

первинна зайнятість — це зайнятість за основним місцем роботи, тобто там, де знаходиться трудова книжка особи;

вторинна зайнятість — це зайнятість додаткова, на іншому підприємстві або нерегламентована.

За характером організації робочих місць та робочого часу:

стандартна зайнятість, яка характеризується роботою у виробничому приміщенні роботодавця; стандартним навантаженням протягом дня, тижня, року; наявністю стабільного робочого місця;

нестандартна зайнятість не відповідає стандартним типовим правилам і потребує спеціального правового регулювання.

За стабільністю трудової діяльності:

постійна зайнятість, яка відзначається відносною стабільністю місця роботи;

тимчасова зайнятість, яка пов'язана з тимчасовим, епізодичним або сезонним характером роботи.

За формами правового регулювання:

нелегальна зайнятість (тіньовий ринок праці) – діяльність громадян не регламентується жодними державними документами;

легальна зайнятість забезпечення місцем роботи відповідно до нормативно-правових норм про працю.

14.4. Державне регулювання зайнятості

Ринок праці в сфері зайнятості не може бути саморегулюючою системою. Регулювання процесів зайнятості населення проходить на трьох основних рівнях: державному, територіальному і на рівні підприємства. Для того, щоб політика регулювання процесів зайнятості була ефективною, слід добитися максимальної узгодженості дій на усіх рівнях, що призведе до покращення положення зайнятих громадян і тих, хто шукає роботу.

Більш питома і ефективна зайнятість досягається завдяки державному регулюванню. Зайнятість тут повинна розглядатися як один із головних орієнтирів розвитку економічної системи, який визначає перегрупування фінансових, матеріальних і трудових ресурсів народного господарства, пріоритетних напрямів НТП, розміщення продуктивних сил, шляху підвищення якості і рівня життя.

Державна політика зайнятості населення в Україні базується на таких принципах:

- забезпечення рівних можливостей усім громадянам в реалізації права на вільний вибір виду діяльності відповідно до здібностей та професійної підготовки;

- сприяння забезпеченню ефективної зайнятості, запобіганню безробіття, створенню нових робочих місць;
- координації діяльності у сфері зайнятості з іншими напрямками соціально-економічної політики;
- забезпечення контролю профспілок, спілок підприємців, власників підприємств за виконанням заходів щодо забезпечення зайнятості населення;
- міжнародного співробітництва у вирішенні проблем зайнятості населення.

Основи соціального захисту населення у сфері трудових відносин закладені в Конституції України і в Законі України “Про зайнятість населення” [7].

Державні гарантії зайнятості населення в Україні:

- а) добровільність праці і вибору виду діяльності;
 - б) захист від необґрунтованої відмови в прийомі на роботу і незаконного звільнення з роботи;
 - в) безкоштовне сприяння у виборі відповідної 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.
- Крім того, Законом України “Про зайнятість населення” передбачені додаткові гарантії щодо працевлаштування працездатним громадянам, які потребують соціального захисту, зокрема:
- а) жінкам, які мають дітей віком до 6 років;
 - б) самотніми матерями з дітьми до 14 років;

- в) молоді, яка закінчила освіту;
- г) особам передпенсійного віку;
- д) особам, звільненим після відбуття покарання.

Для їх працевлаштування місцеві органи адміністрації бронюють на підприємствах усіх форм власності з чисельністю понад 20 осіб близько 5% робочих місць заробітничими професіями, в тому числі, з гнучкими формами зайнятості.

У разі відмови у працевлаштуванні на роботу їх у цих межах державна служба зайнятості стягує штраф за кожну таку відмову у розмірі 50 неоподатковуваних мінімумів доходів громадян.

14.5. Безробіття як економічна категорія

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

Безробітні громадяни у визначенні МОП — особи віком 15-70 років (зареєстровані та незареєстровані у державній службі зайнятості), які одночасно відповідають трьом умовам:

- не мають роботи (прибуткового заняття);
- шукають роботу або намагаються організувати власну справу протягом зазначеного тижня;
- готові приступити до роботи протягом двох наступних тижнів.

Згідно із законодавством України до безробітних зараховують працездатних громадян працездатного віку, які [7]:

- через відсутність роботи не мають заробітку або інших передбачених законодавством доходів;
- готові та здатні приступити до відповідної роботи;
- зареєструвалися у державній службі зайнятості як такі, що шукають роботу.

Кількість (чисельність) безробітних — це абсолютний показник безробіття, що показує його розміри. Відношення кількості безробітних до кількості економічно активного населення – це відносний показник його поширеності, який називається ще рівнем безробіття.

За методологією МОП рівень безробіття визначається за формулою:

$$Рб = Чб / Чеан \times 100\% \quad (14.3.),$$

де Рб — рівень безробіття, %;

Чб — чисельність безробітних, що зареєстровані в службі зайнятості, осіб.

В Україні рівень безробіття можна розрахувати за формулою:

$$Рб = Чб / Чппв \quad (14.4.),$$

де Чппв — чисельність працездатного населення працездатного віку відповідно до балансу трудових ресурсів, осіб.

14.6. Чинники формування безробіття

Безробіття становить макроекономічну проблему, оскільки чинники, які на нього впливають, є передусім економічні, а саме:

- 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 темпів економічного розвитку, що спричинюються до зменшення кількості робочих місць, порушення збалансованості чисельності працівників з кількістю робочих місць;
- недостатній сукупний попит;

- інфляція, яка виявляється в скороченні капітальних вкладів (зменшення інвестицій призводить до скорочення виробництва, а отже, і зайнятості), а також у зниженні реальних доходів населення, що зумовлює збільшення пропонування робочої сили за умови зниження попиту на неї;
- співвідношення цін на фактори виробництва, яке веде до переважання працеощадних технологій;
- сезонні коливання виробництва, які викликають зміни в попиті на робочу силу;
- НТП, наслідки якого посилюють безробіття через комплексний вплив, котрий виявляється, по-перше, у впровадженні працеощадних технологій, автоматизації виробництва, що витискає велику кількість некваліфікованої праці; по-друге, в ускладненні виробництва, що неминуче спричинюється до спеціалізації, а отже, збільшення структурних диспропорцій між попитом і пропонуванням робочої сили.

Соціальні чинники:

- недосконале трудове законодавство як результат компромісу між вимогами працівників і профспілок, з одного боку, і державою — з другого, посилює негнучкість ринку праці, призводить до скорочення попиту на живу працю в підприємств, зменшуючи її питому вагу;
- 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 і статус системи освіти, професійної підготовки і перепідготовки;
- брак інформації про вільні робочі місця;
- низька економічна активність різних груп населення.

Демографічні чинники:

- зміни в чисельності населення;

- зміни статево-вікової структури.

Наведені фактори не вичерпують складності причинно-наслідкових залежностей безробіття і це тільки найпоширеніші її пояснення.

Безробіття як результат трансформації всієї економічної системи, соціальних і політичних перетворень – це, певною мірою, новий для вітчизняної статистики об'єкт, і цим пояснюється складність його вивчення.

14.7. Види безробіття

Безробіття — це складне, багатопланове явище, яке має безліч форм та виявів.

Безробіття проявляється у двох формах: абсолютне і відносне.

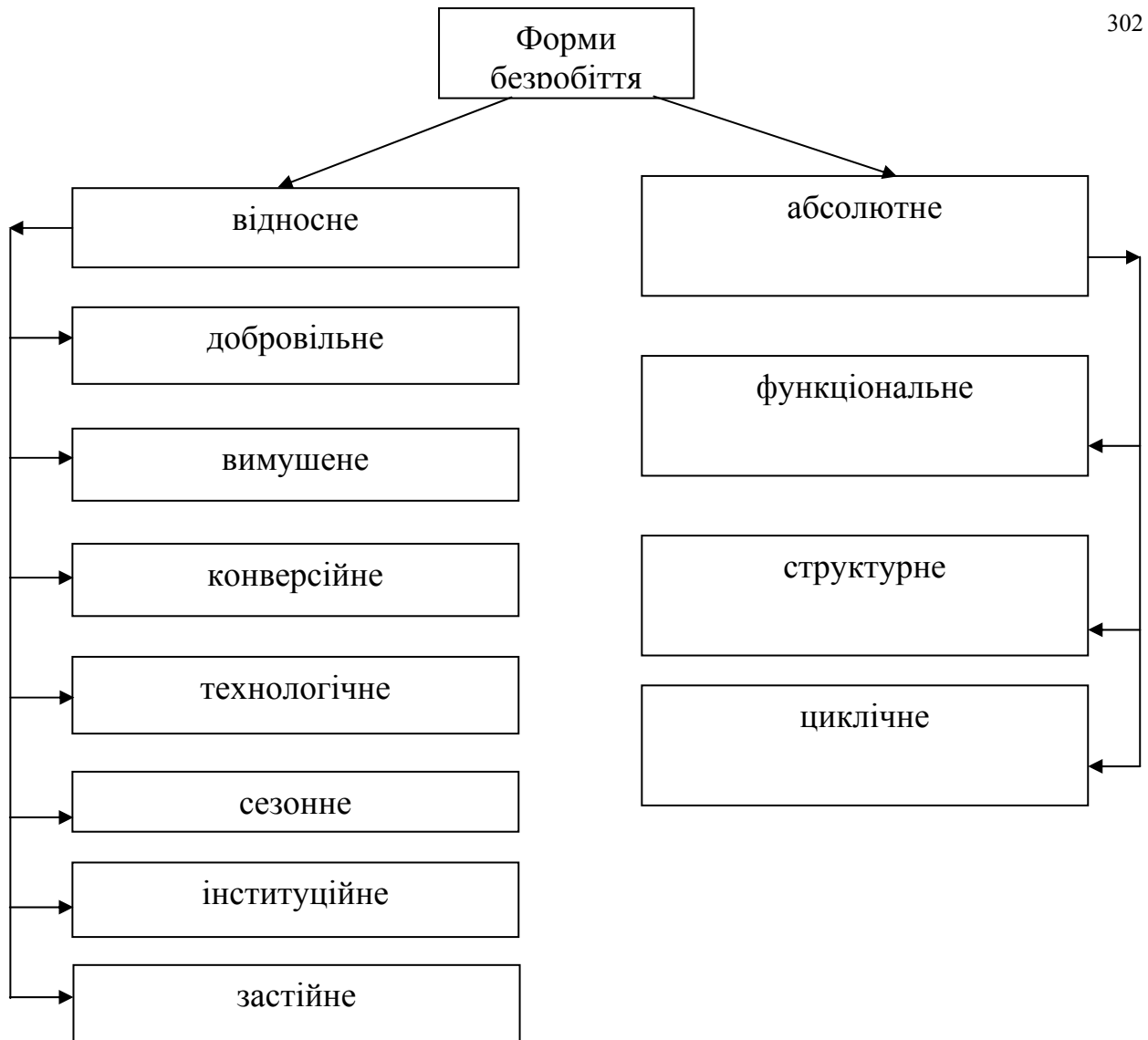


Рис. 14.2. Класифікація форм безробіття

До абсолютного належить:

фрикційне безробіття, яке пов'язане з переміщенням осіб з однієї роботи на іншу, з однієї місцевості — до іншої. Отже, це своєрідна соціальна, суперечність, яку розуміють як проблему пошуку відповідної роботи;

структурне безробіття, яке виникає в результаті структурних зрушень в економіці, що впливають на структуру сукупного попиту на робочу силу: на одні професії попит підвищується, на інші — падає;

циклічне безробіття, яке виявляється в умовах спаду як фази економічного циклу.

Відносне безробіття включає в себе:

Добровільне безробіття виникає тоді, коли працівник звільняється за

власним бажанням, оскільки він не задоволений рівнем оплати праці, умовами роботи, психологічним кліматом в колективі.

Вимушене безробіття виникає тоді, коли працівник не бажає звільнитися, а адміністрація проводить скорочення персоналу.

Конверсійне безробіття спричиняється скороченням чисельності армії і перепрофілюванням підприємств військово-промислового комплексу на випуск цивільної продукції.

Технологічне — пов'язане з переходом до нової техніки і технології, механізацією та автоматизацією виробництва, що супроводжується вивільненням робочої сили і наймом працівників принципово нових спеціальностей та кваліфікацій.

Сезонне безробіття стосується тих видів виробництва, які мають сезонний характер і в яких протягом року відбуваються різні коливання попиту на працю (сільське господарство, будівництво)

Інституційне – це безробіття, яке зумовлене правовими нормами, що впливають на попит і пропозицію праці. Воно може бути, наприклад, спричинене введенням гарантованої мінімальної заробітної плати, недосконалою податковою системою (надмірні соціальні виплати знижують пропозицію праці. Високі ставки оподаткування, скорочуючи доходи, роблять їх порівнянними із сумами виплат за соціальними програмами. Це також знижує пропозицію робочої сили.)

Застійне безробіття є особливо небезпечним, якщо триває достатньо довгий час. За результатами досліджень американських соціологів після річної вимушеної перерви в роботі людина практично не може адаптуватися до нормальної трудової діяльності, навіть якщо вдається знайти робоче місце. Відповідно, міжнародна статистика звертає увагу на загальний рівень безробіття понад 12 місяців, так зване тривале застійне безробіття.

14.8. Призначення державних, територіальних і базових програм зайнятості населення

Основним комплексним документом, котрий відображає реалізацію політики зайнятості в Україні, є Державна програма зайнятості населення (ДПЗН).

ДПЗН і територіальні програми спрямовані на:

- сприяння розвитку структурної перебудови економіки, створенню умов для направлення вивільнюваних працівників, у першу чергу, на рентабельні виробництва і в пріоритетні галузі економіки;
- запобігання розвитку безробіття та його скорочення шляхом підвищення економічної зацікавленості підприємств у створенні додаткових робочих місць, переважно з гнучкими формами зайнятості;
- поліпшення системи відтворення робочої сили у поєднанні з розвитком робочих місць, професійної орієнтації, підготовки, перепідготовки і підвищення кваліфікації населення, ефективного використання трудових ресурсів;
- захист безробітних та їх сімей від негативних наслідків безробіття та забезпечення зайнятості громадян, які потребують соціального захисту і не здатні на рівних умовах конкурувати на ринку праці;
- формування матеріальної, кадрової, інформаційної, статистичної, фінансової та науково-методичної бази ДПЗ;
- заходи сприяння зайнятості населення, яке проживає в сільській місцевості [3].

Розробляються програми зайнятості на базовому, територіальному та державному рівнях.

На базовому (районному) рівні здійснюються специфічні заходи і формуються показники, що характеризують обсяги роботи з незайнятим населенням, яке звертається до центрів зайнятості, та безробітними. На основі базових програм зайнятості формуються територіальні (обласні) програми зайнятості. Вони складаються щорічно і вивчають співвідношення

попиту і пропозиції робочої сили з урахуванням специфіки кожного регіону. У кожному регіоні визначаються свої пріоритети розвитку, потім складаються структура останнього і відповідно до цього формується концепція зайнятості. На основі територіальних програм зайнятості складається Державна програма зайнятості населення із залученням широкого загалу науковців, практичних працівників, органів державного управління різного спрямування, профспілок, громадськості. Після обговорення ДПЗН доопрацьовується, розглядається колегією Мінпраці і подається на схвалення Кабінетові Міністрів з додатками і необхідними розрахунками.

Після схвалення здійснюється реалізація всіма задіяними суб'єктами виконання ДПЗН і контроль за виконанням з боку Мінпраці і центрів зайнятості всіх рівнів.

Всі заходи ДПЗН здійснюються за рахунок коштів Фонду загальнообов'язкового державного соціального страхування України на випадок безробіття. Державна програма зайнятості відображає державну політику в галузі зайнятості на ринку праці. Така політика може бути активною і пасивною.

Активна політика на ринку праці — це спрямування дій на підвищення конкурентоздатності робочої сили і розширення сфери докладання праці з метою запобігання безробіттю і збільшення кількості зайнятих. Активна політика реалізується за допомогою активних заходів, які знаходять місце в програмі зайнятості і впливають на співвідношення попиту і пропозиції праці. Це такі конкретні заходи: введення в дію нових робочих місць, сприяння розвитку підприємництва, малому бізнесу і самозайнятості; професійна орієнтація і професійна підготовка, перепідготовка і підвищення кваліфікації кадрів, затримка до 6 місяців зі скороченням кадрів на підприємствах в необхідних випадках та інші.

Активна політика не тільки підтримує існування тих, хто втратив роботу, а й заохочує активність людини, яка спрямована на пошук робочого

місця. Це, в свою чергу, скорочує залежність громадян від підтримки доходів за рахунок соціальних виплат, зменшує затрати державного бюджету, знімає напругу в суспільстві, підвищує продуктивність праці.

Пасивна політика передбачає відповідальність держави за становище працівників і роботодавців на ринку праці. До них належать: реєстрація незайнятих громадян, які шукають роботу, організація систем і надання допомоги по безробіттю, здійснення негрошових форм підтримки безробітних і членів їх сімей.

14.9. Заходи щодо реалізації державної політики зайнятості

Зайнятість населення, що проживає на території України, держава забезпечує шляхом проведення державної політики зайнятості. Продуктивна зайнятість реалізується в процесі здійснення трудових відносин між працівником і роботодавцем. Громадянам належить виключне право вільно обирати види діяльності, не заборонені законодавством, у тому числі не пов'язані з виконанням оплачуваної роботи, а також професію та місце роботи відповідно до своїх здібностей. Примушування до праці у будь-якій формі забороняється, якщо інше не передбачено законом.

Відносини у сфері зайнятості регулюються Конституцією України, Законом України “Про зайнятість населення”, Законом України “Про загальнообов’язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття”, іншими нормативно-правовими актами.

Основними напрямками державної політики зайнятості є:

- сприяння зайнятості населення шляхом збереження ефективно функціонуючих та створення нових робочих місць на підприємствах, в установах та організаціях усіх форм власності;
- сприяння підготовці робочої сили, професійний склад і кваліфікаційний рівень якої відповідає потребам ринку праці;

- підтримка самостійної зайнятості населення, розвитку підприємництва;
- сприяння підвищенню якості робочої сили, розвитку системи професійного навчання кадрів упродовж усього життя з урахуванням потреб ринку праці;
- посилення мотивації і до легальної продуктивної зайнятості;
- підтримка громадян, які не здатні на рівних умовах конкурувати на ринку праці;
- соціальна підтримка безробітних, зареєстрованих у державній службі зайнятості, з метою повернення їх до продуктивної зайнятості;
- забезпечення соціального захисту громадян України, які працюють за кордоном;
- сприяння розвитку системи колективно-договірного забезпечення повної, продуктивної і вільно обраної зайнятості.

Запитання для самоконтролю

1. У чому полягає соціально-економічна суть зайнятості?
2. Якими показниками можна оцінити рівень зайнятості?
3. Чим характеризується економічна та соціальна сутність зайнятості?
4. Які є види зайнятості? Як ви розумієте повну зайнятість населення?
5. Охарактеризуйте форми зайнятості.
6. На яких основних принципах базується державна політика зайнятості?
7. З'ясуйте основні гарантії держави у сфері зайнятості.
8. Що таке безробіття? Хто може бути зарахований до безробітних громадян?
9. З допомогою яких показників розраховується рівень безробіття?
10. Які чинники формують безробіття?
11. Які види безробіття ви знаєте? Які з них потребують особливої уваги?
12. Які основні причини та наслідки безробіття в Україні?
13. Які види безробіття мають особливо яскравий прояв у вашому регіоні (районі, місті, області)?
14. Яка основна мета і завдання програми зайнятості населення? Види програм зайнятості населення.
15. Визначте основні напрямки реалізації державної політики зайнятості.

Література

1. Бараник З. П. Статистика ринку праці: Навч. посібник — К.: КНЕУ, 2005.

2. Брич В. Я. Трансформація ринку праці та проблеми підвищення життєвого рівня населення: методологія, практика, шляхи вирішення. — Тернопіль: Економічна думка, 2003.
3. Васильченко В. С. Державне регулювання зайнятості: навч. посібник. — К.: КНЕУ, 2003.
4. Дяків О. П. Формування механізмів регулювання зайнятості населення //Україна: аспекти праці. – 1998. – № 5.–С. 20-23.
5. Петюх В. М. Ринок праці: навч. посібник. — К.: КНЕУ, 1999.
6. Про загальнообов'язкове державне страхування на випадок безробіття. Закон України від 02.03.2000 № 1533-III (зі змінами та доповненнями).
7. Про зайнятість населення. Закон України від 01.02.1991 № 803-XII (зі змінами та доповненнями).

Терміни та поняття

- ✓ Безробіття
- ✓ Безробіття структурне
- ✓ Безробіття фрикційне
- ✓ Безробіття циклічне
- ✓ Державна політика зайнятості
- ✓ Державна програма зайнятості населення
- ✓ Зайнятість
- ✓ Зайнятість повна
- ✓ Зайнятість добровільна
- ✓ Зайнятість глобальна
- ✓ Зайнятість примусова
- ✓ Рівень безробіття
- ✓ Рівень зайнятості

ТЕМА 15. МОНІТОРИНГ СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВОЇ СФЕРИ

15.1. Сутність і завдання моніторингу соціально-трудової сфери.

15.2. Нормативно-правова та інформаційна база проведення моніторингу соціально-трудової сфери.

15.3. Підготовка до проведення моніторингу соціально-трудової сфери.

15.4. Основні напрями моніторингу соціально-трудової сфери.

1. Сутність і завдання моніторингу соціально-трудової сфери

Моніторинг соціально-трудової сфери (англ. monitoring – від лат. monitor, що контролює, попереджає) – постійне спостереження за об'єктом з метою виявлення його відповідності бажаному результату. Моніторинг – це складова частина управління.

Моніторинг використовується в економіці держави та становить систему послідовного збору даних про явище, процес, що описується за допомогою певних ключових показників, з метою оперативної діагностики стану об'єкта, його дослідження та оцінки в динаміці.

Міжнародна організація праці трактується моніторинг як постійний або періодичний перегляд виконання керівництвом певної програми з метою оцінки поточних результатів, виявлення недоліків, негативних тенденцій та розробки рекомендацій для їх усунення.

Моніторинг відіграє важливу роль у політиці будь-якої держави й у функціонуванні підприємств, установ та організацій, які повинні впроваджувати політику в життя. Недостатньо лише чітко сформулювати, запланувати та провадити певну політику, роль моніторингу якраз і полягає у визначенні того, як найефективніше цю політику запровадити на практиці.

Виділяють три основні принципи, на яких ґрунтується моніторинг:

- тотожності — відповідність (тотожність) між системою моніторингу та об'єктом дослідження;

- єдності об'єкта спостереження — підпорядкування усіх окремих, часткових досліджень загальним соціально-економічним завданням;
- комплексності — спостереження за перетвореннями не окремих сторін (сфер, аспектів), а соціально-економічної системи в цілому.

Одним із головних напрямків соціально-економічного моніторингу є моніторинг соціально-трудової сфери, тобто оцінка її стану і розвитку.

Моніторинг соціально-трудової сфери доцільно розглядати як один із найбільш важливих інструментів розробки обґрунтованої державної соціальної політики. Основні його завдання — це постійне спостереження за фактичним станом справ у сфері соціально-трудових відносин, систематичний аналіз процесів, які в ній проходять, попередження негативних тенденцій, які могли б призвести до соціальної напруги, а також короткостроковий прогноз можливих змін у цій сфері.

Моніторинг соціально-трудової сфери — це комплексна державна система безперервного спостереження за фактичним станом справ у соціально-трудовій сфері.

Моніторинг ґрунтується на вирішенні трьох основних груп завдань: методичних, наукових та інформаційних. Методичні завдання моніторингу — це розробка наукових основ, структури і системи показників моніторингу, методів побудови вибірки та інструментарію, що дають змогу отримувати надійні результати дослідження. Наукові завдання — відслідковування і аналіз конкретних зрушень в соціально-трудоій сфері суспільства (вивчення трудових відносин, рівня та якості життя населення, оцінок, установок і поведінки людей, змін у соціальній структурі суспільства, розробка прогнозів тощо). Інформаційні завдання — забезпечення достовірною, науковою, об'єктивною інформацією, споживачами якої має стати найширше коло науковців і керівників усіх рівнів.

Концепція моніторингу соціально-трудової сфери включає визначення:

- напрямків моніторингу;

- статистичних і соціологічних показників, які характеризують стан соціально-трудової сфери;
- принципів формування репрезентативної вибірки об'єктів дослідження;
- принципів побудови організаційно-технологічної схеми моніторингу соціально-трудової сфери;
- переліку організацій, міністерств та відомств, які повинні брати участь у здійсненні моніторингу соціально-трудової сфери.

В Україні створюється та впроваджується нова система аналізу і прогнозування процесів, які відбуваються у соціально-трудовій сфері, комплексна система безперервного спостереження за фактичним станом справ у соціально-трудовій сфері на основі єдиної системи показників і методології їх формування, запровадження нових форм і методів дослідження, об'єднання інформаційних потоків різних органів виконавчої влади, а також галузей і підприємств для підвищення рівня узагальнення і якості аналізу.

Проводячи дослідження за програмою моніторингу, необхідно своєчасно виявляти зміни, які відбуваються у соціально-трудовій сфері, а також чинники, які впливають на ці зміни. Необхідно здійснювати короткострокове прогнозування протікання найважливіших соціально-трудових процесів, попереджувати й усувати негативні тенденції, які ведуть до формування і розвитку осередків напруги. Проведення моніторингу дає змогу оцінити повноту й ефективність реалізації законодавчих актів з питань соціально-трудової політики, сприяти прийняттю оптимальних рішень на різних рівнях управління.

Основними напрямками моніторингу соціально-трудової сфери є ключові проблеми, які є найактуальнішими на сучасному етапі. Серед них, передусім, слід виділити такі: соціально-демографічні та міграційні процеси; зайнятість, ринок праці, безробіття; соціально-трудові процеси на підприємствах; умови та охорона праці; доходи та рівень життя населення;

соціально-психологічний клімат у трудових колективах; задоволеність соціально-трудовими відносинами. Ці основні напрями визначаються соціальною політикою, яка проводиться на державному рівні.

15.2. Нормативно-правова та інформаційна база проведення моніторингу соціально-трудової сфери

Нормативно-правовою базою для проведення моніторингу соціально-трудової сфери є: Конституція України, Укази Президента України, Постанови ВРУ та КМУ, Кодекс законів про працю України (КЗпП), Закони України “Про зайнятість населення”, “Про колективні договори і угоди”, “Про оплату праці”, “Про порядок розгляду трудових спорів”, “Про інформацію” та інші нормативно-правові акти, що регулюють трудові відносини.

Всі перелічені документи регулюють трудові відносини та надають певні гарантії держави у цій сфері. Вони опосередковано вказують на необхідність постійного відстеження стану трудової сфери в країні для контролю та своєчасного реагування на відповідні негативні процеси.

Конституція України як головний закон країни гарантує наступне:

Ст. 43. – Кожен має право на працю, що включає можливість заробляти собі на життя працею, яку він вільно обирає або на яку вільно погоджується. Держава створює умови для повного здійснення громадянами права на працю, гарантує рівні можливості у виборі професії та роду трудової діяльності, реалізовує програми професійно-технічного навчання, підготовки та перепідготовки кадрів відповідно до суспільних потреб.

Кожен має право на належні, безпечні і здорові умови праці, на заробітну плату, не нижчу від визначеної законом.

Ст. 48. – Кожен має право на достатній життєвий рівень для себе і своєї сім'ї, що включає достатнє харчування, одяг, житло.

Право людини на працю та її гідну оплату гарантовано не тільки

Конституцією України, а й іншими загальнодержавними та міжнародними правовими актами. Зокрема, Загальною декларацією прав людини (ст. 23) затвердженою Генеральною Асамблеєю ООН 10 грудня 1948 року, Європейською соціальною хартією (ст. 1, 4) від 3 травня 1996 року та ін. Таким чином, держава взяла на себе зобов'язання забезпечити певні гарантії та ефективний розвиток в галузі трудових відносин в Україні, в тому числі щодо оплати праці.

Так, ст. 8 КЗпП України говорить, що держава здійснює регулювання оплати праці працівників підприємств усіх форм власності шляхом встановлення розміру мінімальної заробітної плати та інших державних норм та гарантій, встановлення умов і розмірів оплати праці керівників підприємств, заснованих на державній, комунальній власності, працівників підприємств, установ та організацій, що фінансуються чи дотуються з бюджету, регулювання фондів оплати праці працівників підприємств-монополістів згідно з переліком, що визначається Кабінетом Міністрів України, а також шляхом оподаткування доходів працівників.

До мінімальних державних гарантій згідно з КЗпП України також належать: норми оплати праці (за роботу в надурочний час; у святкові, неробочі та вихідні дні; у нічний час; за час простою, який мав місце не з вини працівника; при виготовленні продукції, що виявилась браком не з вини працівника; працівників молодше 18 років, при скороченню тривалості їх щоденної роботи тощо) і гарантії для працівників (оплата щорічних відпусток; для тих, які направляються для підвищення кваліфікації, на обстеження в медичний заклад; для переведених за станом здоров'я на легшу нижче оплачувану роботу; переведених тимчасово на іншу роботу у зв'язку з виробничою необхідністю; для вагітних жінок і жінок, які мають дітей віком до 3 років, переведених на легшу роботу; при різних формах виробничого навчання, перекваліфікації або навчання інших спеціальностей; для донорів тощо), а також гарантії та компенсації працівникам в разі переїзду на іншу роботу до іншої місцевості, службових відряджень, роботи у польових

умовах, тощо.

Серед перелічених у ст. 10 Закону України “Про державну службу” основних обов’язків державних службовців є недопущення порушень прав і свобод людини та громадянина. З цією метою державні службовці мають право “одержувати від державних органів, підприємств, установ та організацій, органів місцевого та регіонального самоврядування необхідну інформацію з питань, що належать до їх компетенції”. Разом з тим, в обов’язки державних службовців входить збереження державної таємниці, інформації про громадян, що стала їм відома під час виконання обов’язків державної служби, а також іншої інформації, яка згідно із законом не підлягає розголошенню.

Правові основи інформаційної діяльності в Україні закладено в Законі України “Про інформацію”. Під інформацією цей Закон розуміє документовані або публічно оголошені відомості про події та явища, що відбуваються у суспільстві, державі та навколишньому середовищі. Дія цього закону поширюється на інформаційні відносини, які виникають у всіх сферах життя і діяльності суспільства і держави при одержанні, використанні, поширенні та зберіганні інформації.

Відповідно до ст. 5 цього закону основними принципами інформаційних відносин є :

- гарантованість права на інформацію;
- відкритість, доступність інформації та свобода її обміну;
- об’єктивність, вірогідність інформації;
- повнота і точність інформації;
- законність одержання, використання, поширення та зберігання інформації.

Органи державної влади розробляють і здійснюють інформаційну політику, головними напрямками і способами якої є:

- забезпечення доступу громадян до інформації;
- створення національних систем і мереж інформації;
- зміцнення матеріально-технічних, фінансових, організаційних, правових і

наукових основ інформаційної діяльності;

- забезпечення ефективного використання інформації;
- сприяння постійному оновленню, збагаченню та зберіганню національних інформаційних ресурсів;
- створення загальної системи охорони інформації;
- сприяння міжнародному співробітництву в галузі інформації і гарантування інформаційного суверенітету України.

Стаття 12 Закону визначає інформаційну діяльність як сукупність дій, спрямованих на задоволення інформаційних потреб громадян, юридичних осіб і держави.

З метою задоволення цих потреб органи державної влади та органи місцевого самоврядування створюють інформаційні служби, системи, мережі, бази і банки даних. Порядок їх створення, структура, права та обов'язки визначаються Кабінетом Міністрів України або іншими органами державної влади, а також органами місцевого і регіонального самоврядування.

Держава постійно дбає про своєчасне створення, належне функціонування і розвиток інформаційних систем, мереж, банків і баз даних у всіх напрямках інформаційної діяльності. Використання інформації – це задоволення інформаційних потреб громадян, юридичних осіб і держави.

Однією з важливих проблем у роботі підприємств, установ, організацій, державних органів, на сьогодні, є брак інформації, що правдиво відображає стан справ в Україні. Практика останніх десятиліть показала, що статистичні дані, якими в більшості оперують державні службовці різних рівнів, мають значні відхилення від дійсності. У роботі держорганів відомим є словосполучення “цифри зі стелі”, що стало наслідком недосконалості організації інформаційних потоків, диспропорцій у контрольних термінах подачі інформації, а то й недбалості, безвідповідальності працівників як господарських одиниць, так і окремих державних службовців.

Важливим ресурсом та чинником розвитку все більше стає інформація, що змінює роль людини в суспільстві, до котрої висуваються нові вимоги як до носія інформації, її генератора та користувача.

При здійсненні моніторингу соціально-трудової сфери, при визначенні пріоритетів та реалізації політики в цій сфері інформація також набуває важливого значення. Зокрема, здійснення політики регулювання соціально-трудових відносин не може не спиратися на достовірні та точні дані про тенденції розвитку в сфері праці та зайнятості. Функціонування ринку праці також відбувається через задоволення інформаційних потреб основних суб'єктів ринку праці про наявність робочих місць і робочої сили, тобто сама інформація виступає важливим елементом трудового посередництва та професійної орієнтації.

Важливими джерелами інформації для проведення моніторингу соціально-трудової сфери є статистичні показники, котрі характеризують соціально-демографічний стан населення, зайнятість, ринок праці та безробіття, умови та оплату праці на підприємствах. Для проведення моніторингу використовуються, здебільшого, комплексні показники, які складаються з окремих статистичних даних. Для моніторингу соціально-трудової сфери статистика необхідна, але її недостатньо, необхідні також дані експертів — керівників і спеціалістів та дані працівників підприємств і організацій, які збираються в процесі соціологічних обстежень.

Основними джерелами інформації про зайнятість та соціально-трудові відносини є наступні:

- адміністративна статистика;
- вибіркові обстеження домогосподарств;
- вибіркові обстеження підприємств;
- переписи населення;
- соціологічні обстеження.

Адміністративна статистика — це стандартизовані дані статистичної звітності підприємств та організацій, державної служби зайнятості та інших

суб'єктів економічної діяльності, органів державного управління. До основних переваг цього джерела інформації належать: порівняна дешевизна; постійність інформації, яка дає змогу стежити за тривалістю та динамікою процесів з початку їх обліку; можливість отримання інформації у конкретних групах сукупності без похибки у вибірці.

Вибіркові обстеження домогосподарств — це дослідження у вигляді опитування з високою мірою регулярності — раз на рік, на півроку чи на квартал. Ці обстеження дають змогу отримати інформацію про всю робочу силу, її структуру, здійснити одночасне, загальне та взаємовиключне вимірювання кількості зайнятих, безробітних, економічно неактивного населення, отримати достовірні дані про рівень життя.

Вибіркові обстеження підприємств — це інформація про трудову діяльність з погляду виробничих процесів. Вони є єдиним джерелом інформації про внутрішні ринки праці. Ці дослідження не дають змоги проаналізувати неформальний ринок праці, не дають повного уявлення про трудову діяльність працівника, оскільки обмежують її підприємством та не фіксують вторинну зайнятість, якщо вона не пов'язана з цим самим підприємством. Перевагою цих обстежень є такі: аналіз взаємозв'язку зайнятості, відпрацьованого робочого часу та отримання винагороди; вибірковість дослідження, яке можна здійснювати за певними економічними секторами.

Переписи населення — це дуже важливе джерело інформації котре дещо спільне з попереднім способом збору інформації. Головна відмінність між ними полягає у масштабах обстеження, тобто в повному охопленні досліджуваної сукупності населення переписом, на відміну від вибірових досліджень домогосподарств. Це джерело інформації дає змогу отримати всеосяжну інформацію про населення, що вимагає обмеженості переліку питань з приводу кожного конкретного аспекту дослідження населення.

Соціологічні обстеження — це аналіз соціальних явищ за допомогою соціологічних методів, які дають змогу систематизувати факти про процеси,

відносини, взаємозв'язки, залежності, щоб робити обґрунтовані висновки і рекомендації. В процесі соціологічного дослідження застосовують такі методи збору первинної інформації: вивчення документальних матеріалів, спостереження, експеримент, опитування. Опитування — найпоширеніший метод соціологічного дослідження, який полягає в отриманні відповідей на конкретні питання. Джерелом інформації під час опитування є словесне повідомлення, міркування опитуваного. Розрізняють такі різновиди опитування: анкетування (письмове заочне опитування), інтерв'ю (усна співбесіда, очне опитування), експертне опитування (отримання відповідей від компетентних осіб у проблемі, яка досліджується).

При здійсненні моніторингу соціально-трудової сфери на державному і регіональному рівнях система показників, що аналізуються, характеризує: міграційні та соціально-демографічні процеси; структуру зайнятості, тенденції руху зайнятих, стан системи підготовки і перепідготовки кадрів; проблеми і тенденції розвитку безробіття, у тому числі прихованого; умови та охорону праці; доходи і рівень життя населення, його соціальне самопочуття і т. ін.

На рівні підприємств, установ, організацій мають аналізуватись показники, які характеризують: зайнятість — рух персоналу, підготовку і перепідготовку кадрів, зміни чисельності та структури зайнятих і т. д.; умови та охорону праці — стан виробничого середовища на підприємстві, масштаби зайнятості на шкідливих і тяжких фізичних роботах, рівень виробничого травматизму тощо; оплату праці й форми соціальної підтримки працівників, рівень середньомісячної заробітної плати працівників різних категорій, структуру і масштаби грошових виплат працівникам підприємств у формі премій, матеріальної допомоги, доплат; стан трудових відносин — кількість трудових спорів, їх причини, кількість урегульованих трудових спорів без звернення у вищі інстанції, міру виконання трудових договорів, стан страйкового руху тощо.

Координацію статистичної інформації в Україні здійснює Державний комітет статистики України, в якому, поряд з іншими, функціонує Управління статистики праці. Держкомстат затверджує форми статистичної звітності для різних міністерств і підприємств, збирає, обробляє та узагальнює соціально-трудова статистику, отриману із таких статистичних джерел: адміністративна статистика підприємств; адміністративна статистика служб зайнятості; статистика домашніх господарств. Держкомстат публікує офіційні статистичні дані по країні у відповідних статистичних збірниках: загальному – "Статистичний щорічник України" і спеціалізованих – "Економічна активність населення України", "Праця в Україні", "Доходи і рівень життя населення України", "Регіональний людський розвиток" та ін.

Державний комітет статистики України проводить також обстеження бюджету сімей. Дані обстежень включають доходи та витрати, ступінь самозабезпечення сім'ї продуктами, житлові умови, наявність предметів довгострокового користування, таких як автомобіль, телевізор, холодильник, а також дані про структуру сім'ї. Участь сімей в обстеженні добровільна, і їм виплачується невелика винагорода. При бюджетних обстеженнях проводиться вибіркова перехресна перевірка інформації, яку надають сім'ї (наприклад, з підприємств також отримується інформація про заробітну плату). Доходи порівнюються з витратами та вивчаються розбіжності між ними. Статистичні дані, отримані в результаті обстежень бюджету сімей, використовуються частково для визначення рівня інфляції, також вони є статистичною базою для встановлення прожиткового мінімуму та інших соціальних стандартів.

Міністерство праці та соціальної політики України відслідковує розвиток ринку праці, аналізуючи матеріали Державного комітету статистики України. Ці дані використовуються також для планування і розробки нормативних актів.

Для об'єктивності та достовірності моніторинг соціально-трудової сфери необхідно проводити на трьох рівнях: державному, регіональному, на рівні окремих підприємств, установ і організацій.

15.3. Підготовка до проведення моніторингу соціально-трудової сфери

Ефективність виконання своїх функцій моніторинг соціально-трудової сфери повинен здійснювати за організаційно-технологічною схемою, яка визначає функціональну взаємодію відповідальних виконавців зі збору, передачі, обробки та аналізу інформації, яка формується на основі єдиної системи статистичних показників і методології їх обчислення, затверджених Державним комітетом статистики України.

Моніторинг соціально-трудової сфери має здійснюватись на основі програми моніторингу Міністерством праці та соціальної політики України та Державним комітетом статистики України спільно з іншими центральними і місцевими органами виконавчої влади.

Об'єктами моніторингу соціально-трудової сфери стають спеціально відібрані підприємства, установи та організації різних форм власності й галузей економіки, регіони, а також відібрані за соціально-демографічними та професійними ознаками групи населення.

Збір, обробка та передача статистичної інформації з моніторингу здійснюються на регіональному та державному рівнях. На регіональному рівні статистична інформація за затвердженими напрямками моніторингу формується територіальними органами Держкомстату України, Міністерства праці та соціальної політики України та інших державних органів виконавчої влади. Затверджені дані моніторингу територіальних органів зазначених міністерств та відомств у встановлені строки передаються територіальним органам статистики. Територіальні органи статистики формують зведені дані та передають їх у Держкомстат України та місцевим органам виконавчої влади. Статистична інформація на базових підприємствах моніторингу

формується територіальними органами державної статистики відповідно до затвердженої системи показників та затвердженого переліку підприємств і передається на державний рівень.

Статистична інформація за макроекономічними показниками й окремими напрямками моніторингу, сформована відповідно до затвердженої системи показників на основі проведення державних та галузевих статистичних спостережень, передається Держкомстатом України у Міністерство праці та соціальної політики України згідно з узгодженою з ним програмою та у встановлені строки.

Статистична інформація на базових підприємствах формується Держкомстатом України за затвердженою ним схемою показників і передається у Міністерство праці та соціальної політики України у встановлені строки.

Соціологічні опитування населення відповідно до затвердженої системи показників здійснюються Інститутом соціології НАН України або іншими органами згідно із завданнями керівництва Міністерства праці та соціальної політики України.

Міністерство праці та соціальної політики України та Держкомстат України повинні здійснювати координацію діяльності органів державної влади, установ і організацій, що забезпечують ведення моніторингу соціально-трудової сфери. Вони готують щоквартальні звіти про стан соціально-трудової сфери, щорічно випускають збірники аналітичних та соціологічних матеріалів за результатами моніторингу та збірники за окремими напрямками моніторингу.

Особливості соціально-трудової сфери визначають проведення моніторингу одночасно на рівні окремих трудових колективів, підприємств та організацій і загалом населення окремих регіонів та України.

Вибір підприємств і організацій як об'єктів моніторингу здійснюється за формами власності, за галузевою та територіальною ознаками. Збір, перевірка та первинна обробка інформації даних статистичної звітності

підприємств здійснюється місцевими статистичними органами за затвердженою у Держкомстаті України технологією, які далі готують та направляють дані в Держкомстат України, Міністерство праці та соціальної політики України.

Обчислювальний центр Держкомстату України обробляє вихідну статистичну інформацію за затвердженою програмою та подає її у Міністерство праці та соціальної політики України. На основі всієї вихідної статистичної соціально-економічної та соціологічної інформації готуються аналітичні доповіді з основних проблем розвитку соціально-трудої сфери України, її проблем, складаються короткострокові прогнози виявлених тенденцій, розробляється система заходів із вирішення проблем.

Моніторинг соціально-трудої сфери виявляє диференціацію між регіонами країни у рівні розвитку соціально-трудої сфери. У регіонах здійснюється й самостійний моніторинг соціально-трудої сфери за основними напрямками.

Моніторинг соціально-трудої сфери в Україні є важливим і необхідним інструментом розробки та здійснення програм соціально-економічного розвитку на перспективу, вдосконалення соціально-трудої відносин.

15.4. Основні напрями моніторингу соціально-трудої сфери

Процес моніторингу соціально-трудої сфери має не тільки динамічний характер, він включає ряд етапів. Для цього доцільно використати логічно-функціональну схему послідовності виконання основних етапів моніторингу:

Блок 1. Соціально-демографічні та міграційні процеси.

Блок 2. Зайнятість та ринок праці.

Блок 3. Соціально-трудої процеси на підприємствах, установах, організаціях.

Блок 4. Умови та охорона праці.

Блок 5. Доходи та рівень життя населення.

Блок 6. Соціально-психологічний клімат у трудових колективах.

Логічно пов'язані інформаційні блоки в сукупності дадуть можливість оцінити сучасний стан соціально-трудової сфери.

Блок 1. Соціально-демографічні та міграційні процеси.

Статеві-вікова структура населення в Україні формувалась під впливом історичного та економічного розвитку країни. Тому через призму демографічної структури можна дослідити як минуле, так і майбутнє трудових ресурсів, їх якість, кількість та використання.

Демографічна ситуація також визначає кількісний та структурний склад на ринку праці, має важливий вплив на процес відтворення робочої сили, тому це дає підстави детально і критично проаналізувати ситуацію, яка склалася в Україні. Оцінити та проаналізувати детально міграційну ситуацію в державі та з'ясувати причини, які спричиняють ці явища.

Населення значною мірою зумовлює формування міжрегіональних і внутрірегіональних функцій виробництва території. Воно визначає потужність і структуру потоку продукції, яка вивозиться за межі території, розвиток місцевого виробництва. Трудові ресурси створюють можливості для повнішого використання наявних природних ресурсів, сприяючи тим самим підвищенню рівня комплексного розвитку території. На території, яка добре забезпечена трудовими ресурсами, розвивається система виробництва з високою трудомісткістю продукції.

Кількість наявного населення в Україні за останні 60 років збільшилася в 1,4 рази. Водночас, були величезні людські втрати в період Другої світової війни, післявоєнних міграційних процесів, політичних репресій. Результатом таких механічних втрат населення є його сучасна деформована вікова структура. Зростання загальної чисельності населення зумовлює потребу у значних капітальних вкладах для забезпечення росту матеріального й культурного рівня життя. Ситуацію, яка сьогодні склалася в Україні, можна

назвати загрозовою, існує реальна небезпека, наслідки, якої – демографічна криза. Найбільшими матеріальними збитками для будь-якої країни світу за будь-яких часів були і є людські втрати. Зменшення народжуваності, висока дитяча смертність, коротка тривалість життя, зниження рівня здоров'я населення, зростання еміграції, збільшення смертності населення, його старіння – все це безпосередньо впливає на кількісно-якісний, кваліфікаційно-освітній рівень робочої сили, яка в кінцевому рахунку викликає тривогу за те, що зараз відбувається: значне скорочення трудових ресурсів держави, відновлення яких в подальшому потребуватиме тривалого періоду.

Необхідно змінити нинішню демографічну тенденцію. Це передбачає здійснення активних заходів, по-перше, щодо створення ефективних робочих місць у нашій країні для розширення можливостей самозабезпечення людей за рахунок найманої праці, і по-друге, щодо розвитку всієї інфраструктури, потрібної людині для гідного життя і народження нащадків. Ця проблема може бути вирішена тільки комплексними дослідженнями задля визначення пріоритетів розподілу державних коштів.

У демографії використовується чотири взаємодоповнених джерела інформації про населення: переписи, поточний облік демографічних процесів, спеціальні вибіркові демографічні обстеження та реєстри, списки й облік населення. Основним завданням демографічного аналізу є виявлення закономірностей зміни характеру демографічних процесів у координатах часу та простору.

Моніторинг соціально-демографічних і міграційних процесів має визначити закономірності у соціально-демографічних і міграційних процесах і повинен будуватись таким чином, щоб відобразити основні особливості відповідних процесів на усій території України.

Блок 2. Зайнятість та ринок праці.

Метою цього напряму моніторингу є визначення масштабів ринку праці, запобігання масовому безробіттю, найбільш повне й ефективне

використання трудового потенціалу, без чого неможливий подальший соціально-економічний розвиток суспільства.

В Україні є чимало тривожних проблем у сфері зайнятості. Це низький рівень заробітної плати, високий рівень безробіття, приховане безробіття (вимушена неповна зайнятість), велика середня тривалість безробіття, висока зайнятість у неформальному та нетоварному секторах і т. ін. Всі ці проблеми актуальні для усієї країни, та особливо гострі вони у сільській місцевості й окремих регіонах.

За останні роки швидко зростає рівень сільського безробіття. Проблема полягає в тому, що внаслідок проведення земельної реформи значна частина працездатних жителів сіл стала реальними власниками підсобних господарств, що дало їм змогу підтримувати своє матеріальне становище на рівні, недосяжному для більшості міських сімей.

Разом з тим, статистика свідчить, що гострота проблем зайнятості останнім часом (починаючи з 2000 р.) поступово зменшується. Так, середньомісячна чисельність громадян, які мали статус безробітних, порівняно з 2000 р. зменшилася на 166,3 тис. осіб та становила у 2003 р. 988,9 тис. осіб, або 3,6 % від працездатного населення працездатного віку (порівняно з 4,2 % у 2000 р.). Позитивну тенденцію помітно і щодо зростання потреби підприємств у працівниках у 2003 р. Так, кількість вільних робочих місць та вакантних посад на кінець 2003 р. порівняно з 1 січня 2000 р. зросла більш ніж вдвічі та становила 138,8 тис. При цьому на підприємствах, в установах, організаціях приватної форми власності потреба в працівниках зросла за 2003 р. майже на чверть (на 23,3 %), колективної — на 14,9 %, державної — на 7,0 %. Велике занепокоєння викликає тривалість безробіття у регіонах. Потрібно максимально скоротити термін працевлаштування в регіонах, виходячи із можливих соціальних та психологічних наслідків. Цього можна досягнути лише за оперативної інформаційної мережі послуг.

Моніторинг зайнятості та ринку праці найбільш чітко показує, в якому напрямку необхідно коригувати економічну політику в державі, щоб

становлення ринку пройшло з мінімальними соціально-економічними втратами.

Блок 3. Соціально-трудові процеси на підприємствах, установах, організаціях.

Реформування форм власності підприємств, установ, організацій викликає нові явища у сфері трудових відносин. Основні проблеми, пов'язані з соціально-трудовою сферою підприємств, проявляються, перш за все, у характері трудових відносин і особливостях соціального клімату в трудових колективах. Найбільша напруга спостерігається в колективах у той час, коли відбувається найбільше падіння реальної заробітної плати.

Всі ці проблеми залишаються нагальними, хоча останнім часом у цій сфері спостерігаються певні, хоча й незначні, позитивні зрушення. Продовжується тенденція підвищення ефективності використання робочої сили на виробництві, зростання відпрацьованого робочого часу та зменшення його втрат. У 2004 р. працівниками було відпрацьовано 87,8 % фонду робочого часу проти 83,8 % у 2002 р.

Значення профспілкових комітетів на підприємствах значно знизилась, і на цьому етапі вони практично не виконують одну з найважливіших своїх функцій захисту прав працівників. Новостворювані підприємства часто відмовляються від утворення профспілкових організацій, що знижує ефективність роботи та укладання колективних договорів і їх виконання. Ґрунтовна підготовка, затвердження і контроль виконання колективних договорів, надання їм великого значення сприяють позитивним змінам у соціально-трудовах процесах на підприємстві, встановленню доброго психологічного клімату в колективі тощо.

На цьому етапі потенційні можливості колективних договорів виконуються лише на 35-40 %. Така ситуація пов'язана з багатьма обставинами, зокрема у багатьох трудових колективах залишається формальне ставлення до колективних договорів. У свою чергу, це пов'язано з тим, що не відбулись кардинальні зміни у психології працівників щодо їх

участі в управлінні виробництвом, рядові акціонери не в змозі впливати на прийняття управлінських рішень.

Функціонування системи соціального партнерства в Україні проходить в досить складних умовах. Таке положення у соціально-трудовій сфері викликає незадоволення людей, спричиняє виникнення конфліктів. Тобто система довірливих відносин між роботодавцями та найманими працівниками ще не стала повною мірою ефективним механізмом регулювання трудових відносин.

Такий стан справ у соціально-трудовій сфері на підприємствах вказує на те, що реальний поворот реформ до соціальної зорієнтованості йде вкрай повільно, невизначено, суперечливо. Виникає необхідність розробити нові підходи вирішення ряду проблем, а також механізмів реалізації соціальних заходів, перш за все, у сфері оплати та охорони праці, ефективної зайнятості.

Моніторинг соціально-трудових відносин на підприємствах, установах в організаціях дає змогу вивчити на рівні окремих підприємств, установ цілий комплекс проблем у сфері стану платоспроможності підприємств, зміни обсягів виробництва і кількості робочих місць та їх спільного впливу на зайнятість, матеріальне стимулювання, організацію й умови праці, трудові відносини.

Моніторинг соціально-трудової сфери на підприємствах, установах, організаціях слід досліджувати через вирішення проблем соціального захисту і підвищення рівня життя працівників. Необхідно вивчати співвідношення динаміки чисельності зайнятих на підприємствах із динамікою обсягів виробництва, особливості змін у масштабах, характері й напрямках прихованого безробіття; динаміку заробітної плати, її зв'язок із результатами праці; причини масових не виплат заробітної плати, аналізувати диференціацію у заробітній платі між окремими підприємствами, галузями, категоріями працівників; здійснювати аналіз трудових відносин, виконання трудових договорів, ролі профспілок у діяльності трудових колективів.

Блок 4. Умови та охорона праці.

Основним напрямком моніторингу соціально-трудової сфери є відслідковування змін умов та охорони праці на підприємствах, установах, організаціях.

Сьогодні досить велика кількість працівників, зайнята в умовах праці, що не відповідають санітарно-гігієнічним вимогам, зокрема в таких галузях як вугільна, кольорова металургія, хімічна і нафтохімічна промисловість, машинобудування, металообробка. Працівники потерпають від нещасних випадків на виробництві, продовжує залишатись високою частка працівників, що мають професійні захворювання. Головною причиною такого становища є незадовільний стан умов і охорони праці на підприємствах, установах, організаціях.

Більшість підприємств під час трансформаційних процесів ліквідували служби охорони праці, а у зв'язку з відсутністю державного замовлення на перегляд норм та правил з охорони праці значна їх кількість морально застаріла, в той час як науково-дослідні організації відповідного профілю втратили кадри.

На підприємствах відсутні програми покращення умов праці на багатьох підприємствах, не здійснюється системна робота з проведення запобіжних заходів забезпечення безпеки праці на робочих місцях. Кошти, спрямовані на заходи з охорони праці на підприємствах, незначні порівняно з реально необхідними для відновлення виробничої сфери. Недостатньо проводиться робота з підготовки і реалізації програм покращення умов та охорони праці на підприємствах, сертифікації об'єктів на безпеку праці, надання допомоги підприємствам у придбанні норм і правил охорони праці, засобів індивідуального і колективного захисту і на рівні регіонів.

Здійснення моніторингу умов та охорони праці виявляє тенденції стану умов і безпеки праці на підприємствах, визначає динаміку масштабів професійних захворювань і травматизму, виявляє підходи до вирішення цих

проблем не за рахунок покращення умов і організації праці, а за рахунок збільшення різного роду компенсаційних виплат.

Про інформацію для моніторингу умов та охорони праці роботодавець зобов'язаний інформувати працівників або осіб, уповноважених на здійснення громадського контролю за дотриманням вимог нормативно-правових актів з охорони праці, та Фонд соціального страхування від нещасних випадків про стан охорони праці, причину аварій, нещасних випадків і професійних захворювань і про заходи, яких вжито для їх усунення і забезпечення на підприємстві умов та безпеки праці на рівні нормативних вимог.

Працівникам, їхнім представникам забезпечується доступ до інформації та документів, які містять результати атестації робочих місць, заплановані роботодавцем профілактичні заходи, результати розслідування, обліку та аналізу нещасних випадків і професійних захворювань і звіти з цих питань, а також до повідомлень, подань та приписів органів державного управління і державного нагляду за охороною праці.

У встановленому порядку органи державного управління охороною праці інформують населення України, працівників про реалізацію державної політики з охорони праці, виконання програм з цих питань, про рівень і причини аварійності, виробничого травматизму і професійних захворювань, про виконання своїх рішень про охорону життя та здоров'я працівників.

На державному рівні ведеться єдина державна статистична звітність з питань охорони праці за погодженням її форми зі спеціально уповноваженим центральним органом виконавчої влади з нагляду за охороною праці, професійними спілками та Фондом соціального страхування від нещасних випадків.

Блок 5. Доходи та рівень життя населення.

Одним з важливих у моніторингу соціально-трудової сфери є також спостереження за доходами і рівнем цін на споживчі товари та послуги, що відображається на рівні життя населення, обґрунтування визначення рівня

доходів населення, частки в них заробітної плати як головного джерела підвищення добробуту громадян і стимулу до ефективної праці.

В Україні у 2004 р. зберігалися високі темпи зростання рівнів номінальної та реальної заробітної плати, що зумовлено позитивною динамікою основних показників виробництва та зменшенням обсягів неповної зайнятості. Середньомісячна номінальна заробітна плата у 2003 р. становила 462,27 грн. та перевищила на 22,8 % відповідний показник у попередньому році і на 26,6 % встановлений розмір прожиткового мінімуму для працездатних осіб (365 грн.). Високі темпи зростання номінальної заробітної плати забезпечили позитивну динаміку реальної заробітної плати. Починаючи з січня 2001 р., щомісячні темпи приросту реальної заробітної плати порівняно з відповідним періодом попереднього року стабільно перевищували 10 %. За останні три роки вона зросла на 62 %, тільки у 2003 р.— на 15,2%.

Високі темпи зростання рівня заробітної плати у 2000-2003 рр. спостерігались в усіх видах економічної діяльності, що певною мірою зумовлено збільшенням у 2,8 раза розміру мінімальної заробітної плати (з 74 грн. на початку 2000 р. до 205 грн. з грудня 2003 р.).

У моніторингу доходів та рівня життя населення особливо важливого значення набувають соціальні обстеження. Наприклад, незважаючи на описані вище прогресивні тенденції, за даними соціологічних опитувань, що проводяться Інститутом соціології ІАН України та фірмою "Соціс", у 2002 р. 72 % громадян України відчували себе "найнижчим прошарком" суспільства (6% — злиденними, 40 % — бідними і 27 % — біднішими за середніх), 22 % — середніми і лише 5 % зараховували себе до трохи заможніших середніх (4 %), заможних (1 %) і багатих (0,1 %). При цьому 3 % опитаних часто не мали грошей на їжу, іноді жебракували, ще 10 % — не вистачало продуктів харчування, вони іноді голодували, ще 49 % вистачало коштів лише на продукти харчування.

Отже, моніторинг доходів і рівня життя населення має включати систематичне вивчення рівня життя, його динаміки і диференціації за основними соціально-професійними і соціально-демографічними групами населення та за окремими регіонами України. Основні висновки і пропозиції цього напрямку здійснення моніторингу мають сприяти більш об'єктивному сприйняттю органами влади реальних результатів внутрішньої соціально-економічної політики.

Блок 6. Соціально-психологічний клімат у трудових колективах.

Трудовий колектив є сукупністю об'єднаних для спільних дій з досягнення суспільно корисних цілей людей, пов'язаних спільністю інтересів, оформлених структурно та таких, що мають органи управління, забезпечення дисципліни та відповідальності. Трудовий колектив — це соціальна спільнота, яка становить сукупність малих груп, що є безпосереднім соціальним оточенням співробітника. Соціальні функції цих груп мають подвійний характер: включення працівників у соціально-трудові відносини основного колективу та створення на основі особистих контактів працівників мережі емоційних, психологічних стосунків. Поєднання цих двох груп відносин — соціальних та психологічних — утворює міжособистісні групові відносини, характерні для трудового колективу.

Соціально-психологічний клімат у трудових колективах характеризується ступенем задоволеності кожного члена колективу соціально-трудовами відносинами, трудовою діяльністю. Оцінка цієї міри досить суб'єктивна, однак формується вона й об'єктивними чинниками, серед яких: характер та зміст трудової діяльності, розміри винагороди, перспективи, наявність супутніх можливостей, а також специфічні особливості діяльності.

Велике значення для формування сприятливого соціально-психологічного клімату має психологічна та морально-психологічна сумісність членів трудового колективу. Перша ґрунтується на відповідності

їх темпераментів, а друга — на відповідності професійних та морально-психологічних якостей.

Соціально-психологічна сумісність членів трудового колективу забезпечується низкою умов, серед яких:

- раціональний розподіл функцій, за якого жоден із суб'єктів взаємодії не зможе досягти успіху за рахунок іншого, чи у випадку, коли той зазнає невдачі;
- відповідність особистих можливостей кожного структурі та змісту його трудової діяльності;
- наближеність чи збіг моральних позицій, на основі чого виникають взаємна довіра, прагнення до співробітництва та бажання взаєморозуміння;
- однорідність мотивів діяльності та індивідуальних прагнень членів трудового колективу;
- можливість взаємодоповнення та органічного поєднання здібностей кожного в єдиному трудовому процесі.

Моніторинг у напрямі дослідження соціально-психологічного клімату на підприємствах має важливе значення, оскільки дає змогу дослідити стан цього показника як чинника підвищення ефективності соціально-економічної діяльності. Він має значення у забезпеченні високоефективної та продуктивної співпраці членів трудового колективу, впливає на підвищення задоволеності соціально-трудовими відносинами, що, в свою чергу, дає змогу досягти високої якості трудового життя, соціального добробуту та злагоди.

Запитання для самоконтролю

1. Які основні завдання моніторингу соціально-трудової сфери? Охарактеризуйте їх.
2. Назвіть основні нормативно-правові акти проведення моніторингу соціально-трудової сфери.
3. Дайте характеристику основних джерел інформації про зайнятість та трудові відносини?

4. Які основні напрямки моніторингу соціально-трудової сфери.
5. Які основні проблеми є у кожному з напрямів моніторингу соціально-трудової сфери?
6. Які організації є виконавцями моніторингу соціально-трудової сфери України?
7. Запропонуйте напрями моніторингу соціально-трудової сфери.

Література

1. Грішнова О.А. Економіка праці та соціально-трудові відносин: Підручник.- К.: Знання, 2004.-535 с.- Глава 11, с. 292-313.
2. Витрати і ресурси домогосподарств України у 2003 р.: Стат. збірник / Держкомстат України. — 2004. — 450 с.
3. Есинова Н. И. Экономика труда и социально-трудоовые отношения: Учебн. пособие. — К.: Кондор, 2003. — 462с.- Розділ IV, Глава 14, с. 362-381.
4. Економічна активність населення України: Стат. збірник / Держкомстат України. — К., 2003. — 209 с.
5. Моніторинг соціальних процесів в Україні / За ред. І.К. Бондар, Г.В. Ярошенко, В.І. Науменко, Н.А. Соколенко. — К.: Знання, 1999. — 260 с.
6. Праця в Україні у 2002 році: Стат. збірник / Держкомстат України. — К., 2003. — 413 с.

Терміни та поняття

- ✓ Моніторинг
- ✓ Моніторинг соціально-трудової сфери

ТЕМА 16. МІЖНАРОДНА ОРГАНІЗАЦІЯ ПРАЦІ

- 16.1. Історія становлення та розвитку Міжнародної організації праці.
- 16.2. Організаційна структура Міжнародної організації праці.
- 16.3. Цілі і основні напрямки діяльності Міжнародної організації праці.
- 16.4. Основні Конвенції МОП.

16.1. Історія становлення та розвитку Міжнародної організації праці

Необхідність прийняття міжнародного трудового законодавства постала на початку XIX століття в результаті промислової революції в Європі та Північній Америці. У цих двох регіонах, які почали стрімке економічне зростання, найбільш стали відчутні людські втрати. Ця ідея була підтримана багатьма видатними промисловцями, в тому числі Робертом Оуеном та Даніелем Леграном, а також рядом політичних діячів та економістів. На користь прийняття міжнародних трудових норм було висунуто три аргументи. Перший з них мав гуманітарне спрямування та вказував на необхідність полегшити виснажливу працю трудівників. Проте, слід відмітити, що ця ініціатива виходила не від них, а від промислового середнього класу. Організований робочий рух виник дещо пізніше, коли у ряді країн було скасовано різні перешкоди на шляху реалізації права на свободу об'єднання. Другий аргумент, більш політичний, підкреслював важливість зміцнення соціального миру в промислово розвинених країнах з метою попередження суспільних потрясінь. Цим самим було підтримано реформістські намагання трудівників, відгородивши їх від комуністичної пропаганди, яка все ширше розповсюджувалася в Європі після Жовтневого перевороту 1917 року в Росії. Третій аргумент мав економічний характер та вказував на те, що міжнародне регулювання праці допоможе країнам з захисним трудовим законодавством уникнути втрат, спричинених подібною соціальною політикою для їх зовнішньої торгівлі. Тобто міжнародне

регулювання дозволило б вирівняти умови міжнародної конкурентноздатності. Ці аргументи було зазначено у преамбулі до Статуту МОП, ухваленого в 1919 році, що відкривається твердженням про те, що загальний та міцний мир може бути встановлений лише на основі соціальної справедливості; потім вони були уточнені у Філадельфійській Декларації 1944 року.

І сьогодні, в епоху глобалізації, вони звучать доречно як ніколи і залишаються ідеологічним фундаментом МОП. Пропозиції історичних попередників МОП часто ігнорувалися урядами. Однак, за останні десятиліття XIX століття їх підхопили різні громадські об'єднання, особливо активні у Франції, Німеччині та Швейцарії. Під впливом цих організацій ідея впровадження подібного міжнародного законодавства поширилася в політичних, релігійних, наукових та економічних колах. Найбільш важливим результатом цього інтелектуального руху стало створення в 1901 році в Базелі Міжнародної асоціації правового захисту працівників. На національному рівні іншим попередником захисного трудового законодавства стали соціальні закони уряду Німеччини, прийняті впродовж останніх двох десятиліть XIX століття. У 1905-1906 роках Швейцарія скликала в Берні дипломатичні конференції, що завершилися прийняттям двох перших міжнародних трудових конвенцій: однієї про регулювання нічної праці жінок, а другої – про припинення використання білого фосфору у виробництві сірників. У роки Першої світової війни профспілки провели кілька міжнародних зустрічей. Їх учасники вимагали включення ряду соціальних положень у майбутню мирну угоду, а також створення міжнародного органу, що займався б умовами праці. Також було висунуто вимогу компенсації за жертви, на які пішли працівники під час війни. Акт про заснування МОП був розроблений Комісією з міжнародного трудового законодавства (керівник – Самуель Гомперс, керівник американської федерації праці), створеною Паризькою мирною конференцією у 1919 році,

куди входили 9 країн – США, Великобританія, Франція, Японія, Італія, Бельгія, Чехословачина, Польща, Куба.

Міжнародна організація праці була створена 1919 р. згідно з Версальською угодою, що підбила підсумки першої світової війни. Вона виникла як автономна організація, тісно пов'язана з Лігою націй, але набагато пережила останню, доля якої виявилася не досить вдалою. Коли на заключному етапі Другої світової війни була створена Організація Об'єднаних Націй, між нею і МОП було укладено угоду (затверджена 1946 р.) про встановлення зв'язків. Таким чином, МОП стала першою спеціалізованою установою ООН. Сьогодні характеризується зацікавленістю країн-колишніх радянських республік до співпраці з Міжнародною організацією праці. Це цілком відповідає й інтересам України, бо дає змогу використати значний досвід світового співтовариства у сфері регулювання трудових відносин, соціального захисту трудящих, створення необхідних для цього державних механізмів.

МОП швидко стала ефективною організацією: секретаріат, очолюваний такою видатною особистістю, як Альбер Тома, вів діалог з міністрами праці, Міжнародна конференція праці, що ухвалила за перші два роки (1919 та 1920) дев'ять Конвенцій та десять Рекомендацій, працювала з великою віддачею. Створена з метою вироблення міжнародних трудових норм та контролю за їх застосуванням, МОП за перші 40 років свого існування спрямовувала основну частину зусиль на виконання цього головного завдання. Протягом 20 років – з 1919 до 1939 – було ухвалено 67 Конвенцій та 66 Рекомендацій. Спочатку норми охоплювали, здебільшого, умови праці: перша конвенція 1919 року регламентувала робочий час, встановивши тривалість робочого дня – відомі 8 годин, а тижня – 48 годин. Умови зайнятості стали предметом цілого ряду норм. У 1926 році було прийняте важливе нововведення – Міжнародна конференція праці створила механізм контролю за застосуванням норм, який існує і сьогодні. Було створено Комітет експертів, що складався з незалежних юристів. Він

аналізував доповіді урядів про дотримання ратифікованих ними Конвенцій та подавав власну щорічну доповідь Конференції. Його мандат потім було розширено, тепер Комітет розглядає доповіді і щодо нератифікованих Конвенцій.

Наступник Альбера Тома, завдяки якому протягом 13 років організація займала сильні позиції у світі, Гарольд Батлер зіштовхнувся з проблемою масового безробіття, породженого “великою депресією”. Протягом усіх цих років представники працівників та роботодавців на Конференції протистояли одні одним у питанні про скорочення робочого часу без будь-яких наочних результатів. У 1934 році за правління президента Франкліна Д. Рузвельта, Сполучені Штати Америки, які не входили до Ліги Націй, стали членом МОП. У травні 1940 року новий директор Джон Уайнант, враховуючи становище Швейцарії у центрі охопленої війною Європи, перемістив штаб-квартиру організації з Женеви до Монреалю (Канада). У 1944 році делегати Міжнародної конференції праці ухвалили Філадельфійську декларацію. Вона стала додатком до Статуту і до сьогодні є хартією цілей та завдань МОП. Після Другої світової війни для МОП розпочалася нова епоха. Обрання у 1948 році американця Девіда Морса Генеральним директором МБП співпало з відновленням діяльності організації у сфері встановлення норм та початком її програми технічного співробітництва. Конвенції, прийняті після Другої світової війни, стосувалися важливої проблеми прав людини (свобода об’єднання, скасування примусової праці та дискримінації, а також ряду технічних проблем у сфері праці). У 1948 році було схвалено головну Конвенцію (№87) про свободу об’єднання. Вона мала і продовжує мати значний вплив на світ праці, сприяла виробленню спеціальної процедури в цій області. Протягом 22-річного перебування Девіда Морса на посаді Директора кількість держав-членів МОП зростає удвічі. Організація отримала універсальний характер, промислово розвинені країни опинилися у меншості щодо до країн, що розвиваються, бюджет збільшився в п’ять разів, а кількість співробітників МБП – в чотири рази. У 1969 році Генеральним директором

став Уїлфред Дженкс, що присвятив організації усе своє трудове життя. Він був одним з авторів Філадельфійської декларації та головним засновником спеціальної процедури розгляду скарг на порушення свободи об'єднання. Тоді ж, з нагоди своєї 50-ї річниці, МОП була удостоєна Нобелівської премії миру. На церемонії присвоєння престижної нагороди голова Комітету з Нобелівських премій заявив, що "МОП, одне з небагатьох створінь людини, яким вона може гордитися, помітно вплинула на законодавство усіх країн".

Історія МОП, особливо в тому, що стосується відносин із нею колишнього Радянського Союзу й України (яка є членом МОП з 1954 р.), має досить складний характер і може бути оцінена неоднозначно. Визначаючи свою стратегію і філософію, МОП виголосила й наміри щодо викорінення експлуатації, але не шляхом класових конфліктів і конфронтації, а через досягнення компромісів, соціального миру і співробітництва. Мабуть, саме тому серед усіх спеціалізованих установ ООН МОП стала об'єктом найбільш неприязного ставлення з боку працівників "ідеологічного фронту", офіційних профлідерів, теоретиків та істориків робітничого руху в Радянському Союзі. Головне у філософії МОП — виключення класової боротьби з відносин між працею і капіталом, а саме "класовий підхід" був однією з принципових засад усієї радянської, в тому числі й зовнішньої, політики. Культивувалися класова ненависть, непримиренність до "буржуазного погляду" на взаємовідносини трудящих і підприємців. Класовий мир вважався ганебним регенератством, що заслуговує лише на осуд. Колишній СРСР вступив до МОП у 1934 р., а в 1939 р після агресії проти Фінляндії він був виключений з Ліги націй і МОП. Після відновлення членства в 1954 р. поведінка представників Радянського Союзу була спрямована на саботування розробки конвенцій МОП, розвал організації зсередини, не дивлячись на загальну позитивну риторіку. У розпалі "холодної війни" голоси союзників за Варшавським пактом та Руху неприєднання неодноразово використовувалися для блокування розробки позитивних програм, Ідейно-політична конфронтація сягала такого розмаху і напруженості, що у середині 70-х років

Сполучені Штати змушені були покинути МОП. Лише ціною значних зусиль Генерального директора Франсіса Бланшара, який обіймав цю посаду з 1974 до 1989 року, вдалося запобігти розпаду організації, добитися повернення американців. МОП активно сприяла звільненню Польщі від комуністичної диктатури через діяльність комісії з розслідування заходів, вжитих проти профспілки “Солідарність”, у зв’язку з порушенням Конвенції № 87 про свободу об’єднання, ратифікованої Польщею у 1957 році.

Послідовником Ф. Бланшара став бельгієць Мішель Хансенн, перший Генеральний директор після закінчення “холодної війни”. Він взяв напрям на більшу децентралізацію діяльності та ресурсів женеvської штаб-квартири в рамках політики активного партнерства. Декларація основних принципів та прав у світі праці, ухвалена Міжнародною конференцією праці у червні 1998 року, ознаменувала собою загальне визнання зобов’язання, що впливає з самого факту членства в організації, поважати та активно реалізовувати основні права, що є предметом ряду Конвенцій МОП, навіть якщо вони не були ними ратифіковані. Це свобода об’єднання, реальне визнання права на колективні переговори, скасування усіх форм примусової або обов’язкової праці, дитячої праці, дискримінації в сфері праці та занять. У свою чергу Декларація містить визнання зобов’язання МОП допомагати своїм членам у досягненні цих цілей. У березні 1999 року новий Генеральний директор МБП Хуан Сомавіа (Чилі), перший представник південної півкулі, очолив організацію та приєднався до міжнародного консенсусу про сприяння відкритому суспільству та відкритій економіці тією мірою, якою це принесе “реальну вигоду простим людям та їх сім’ям”. Хуан Сомавіа має наміри “модернізувати тристоронню структуру організації та допомагати використовувати її таким чином, щоб цінності МОП відігравали провідну роль в новій глобальній реальності”.

Міжнародне бюро праці очолює Генеральний директор, що призначається Адміністративною радою. Починаючи з 1919 року, цю посаду обіймали: Альбер Тома, Франція (1919-1932 рр.), Гарольд Батлер,

Великобританія (1932-1938 рр.), Джон Уайнант, США (1939-1941 рр.), Едвард Філен (1941-1948 рр.), Девід Морс, США (1948- 1970 рр.), Уілфред Дженкс, Великобританія (1970-1973 рр.), Франсіс Бланшар, Франція (1973-1989 рр.), Мішель Хансенн, Бельгія (1989-1999 рр.), і з березня 1999 року – Хуан Сомавіа, Чилі.

16.2. Організаційна структура Міжнародної організації праці

Текст Статуту МОП вперше був складений у 1919 р., пізніше до нього неодноразово вносилися поправки (в 1922, 1945, 1946, 1953 1962, 1972 рр.). Він включає преамбулу, 4 глави і додаток — Декларацію про цілі й завдання Міжнародної Організації Праці.

Перша глава "Організація" має 13 статей, присвячених членству, структурі організації, складу і функціям її органів, відносинам із урядами та міжнародними організаціями, фінансовим і бюджетним питанням. Друга глава "Процедура" (21 стаття) визначає порядок денний, підготовку конференцій, порядок їх проведення, систему голосування, прийняття конвенцій і рекомендацій, обов'язки членів у зв'язку з конвенціями і рекомендаціями, порядок розгляду можливих скарг стосовно невиконання конвенцій. Третя глава (4 статті) присвячена деяким загальним положенням щодо тлумачення Статуту і конвенцій, а четверта глава (2 статті) — положенням про юридичний статус МОП і використання нею привілеїв та імунітетів. Згідно із Статутом членом організації може бути будь-яка країна, що є членом ООН, якщо вона сповістила Генерального директора Міжнародного бюро праці (МБП) про своє формальне прийняття зобов'язань, котрі випливають із Статуту МОП. Саме таким чином було вирішене питання про членство в МОП країн, що поповнили світове співтовариство після розвалу колишнього СРСР. Для нечленів ООН потрібне звернення з проханням про прийняття. Воно розглядається Генеральною конференцією

МОП і позитивне вирішення має бути затверджене двома третинами голосів делегатів. Структура організації складається з таких компонентів: Міжнародна конференція праці, Адміністративна рада, Міжнародне бюро праці.

Структура й увесь механізм функціонування МОП виходять з принципу трипартизму, який є наріжним каменем діяльності організації. Трипартизм означає конструктивну взаємодію контрагентів виробничого процесу (робітників і підприємців, роботодавців) за участю держави. Історичний досвід довів, що регулювання соціально-трудова відносин за участю трьох зазначених сторін є найефективнішим.

Конференція скликається у разі необхідності, але не рідше, ніж один раз на рік. Вона визначає загальну політику, встановлює мінімальні трудові норми і рівень соціального захисту, приймаючи конвенції й рекомендації, затверджує програми і бюджет організації. Кожна держава-член має право послати на Міжнародну конференцію праці чотирьох делегатів: двох від уряду і по одному від працівників та роботодавців, які можуть виступати та голосувати незалежно один від одного. Міжнародна конференція праці проводиться у червні кожного року в Женеві. Делегатів супроводжують технічні радники. Разом з делегатами від уряду в Конференції зазвичай беруть участь та виступають члени уряду, кабінету міністрів, відповідальні за сферу праці у своїх країнах. Делегати від роботодавців та працівників можуть виступати та голосувати незалежно від урядів. Вони можуть голосувати проти представників їх уряду, а також і один проти одного. Неурядові делегати і радники мають призначатися за погодженням із найбільш представницькими професійними організаціями підприємців або трудящих даної країни, якщо такі організації існують. Наприклад, у Франції існує декілька профцентрів, визнаних на загальнодержавному рівні. Саме вони за взаємною домовленістю встановили своєрідну чергу представництва у делегаціях країни на сесіях Генеральної конференції МОП.

У Статуті зафіксовано положення, покликане не допустити порушення балансу інтересів підприємців і робітників. Якщо якась країна-член не призначила одного з двох неурядових делегатів (або якщо Конференція відмовилася визнати повноваження одного з двох неурядових делегатів), то другий неурядовий делегат має право бути присутнім, виступати на Конференції, але не має права участі в голосуванні. При голосуванні, як правило, питання вирішуються простою більшістю. Більшістю у дві третини вирішуються питання, спеціально визначені в Статуті. Наприклад, питання членства, бюджетні та фінансові питання, прийняття конвенцій та рекомендацій. Голосування вважається таким, що відбулося, коли в ньому взяли участь не менше половини делегатів, що присутні на сесії. Більшістю у дві третини голосів приймаються й поправки до Статуту, вони набирають чинності після ратифікації не менш як двома третинами членів організації.

Тристороння структура МОП – Роботодавці, працівники та уряд на Міжнародній конференції праці МОП завжди була унікальним форумом, на якому уряди та соціальні партнери 175 держав-членів можуть вільно та відкрито обговорювати свою національну політику та практику. Тристороння структура МОП робить її єдиною серед всесвітніх організацій, в якій організації роботодавців та працівників мають однаковий голос з урядом у формуванні її політичного курсу та програм. МОП заохочує трипартизм і в межах держав-членів, сприяючи соціальному діалогу між профспілками та роботодавцями, які беруть участь у розробці та, у разі необхідності, формуванні політики у соціально-економічній галузі, а також ряду інших питань. Конференція є всесвітнім форумом для обговорення загальних трудових та соціальних проблем і міжнародних трудових норм; вона визначає загальну політику організації. Кожні два роки Конференція ухвалює дворічну програму дій та Бюджет МОП, що складається з внесків держав-членів. МОП може також скликати такі регіональні конференції і створювати такі регіональні установи, які вона визнає необхідними для сприяння здійсненню цілей і завдань організації.

У період між щорічними Конференціями роботою МОП керує Адміністративна рада, яка обирається на три роки. Принцип трипартизму і тут продиктував досить складну процедуру призначення її членів. Усього їх обирається п'ятдесят шість. З них 28 представників урядів, 14 представників підприємців і 14 представників працівників. При цьому з 28 представників урядів 10 призначаються урядами найважливіших у промисловому врозумінні країн, а 18 обираються урядовими делегаціями Конференції. Ця виконавча рада проводить свої засідання тричі на рік в Женеві. Вона ухвалює рішення з політики організації, визначає її програму та бюджет, які потім подаються на Конференцію для затвердження. Рада також обирає Генерального директора МБП. Десять урядових місць у раді постійно закріплені за найбільш розвиненими країнами (Бразилія, Китай, Франція, Німеччина, Індія, Італія, Японія, Російська Федерація, Великобританія, США). Представники інших країн-учасниць обираються до Адміністративної ради делегатами урядів на Конференції на трирічний термін з урахуванням географічного розподілу. Роботодавці та працівники самі і окремо обирають своїх представників. Члени Адміністративної ради, що представляють підприємців і трудящих, обираються відповідно делегатами підприємців і трудящих, присутніми на Конференції. Будь-яка організація має право подати в Міжнародне бюро праці скаргу, якщо вважає, що певна країна не виконує ту чи іншу рекомендацію. Адміністративна рада призначає трьохсторонню комісію з вивчення конкретного питання, яка, в свою чергу, представляє доповідь, висновок і рекомендації Адміністративній Раді. У випадку невиконання країною у відповідний термін рекомендацій комісії, Адміністративна рада може рекомендувати Конференції такі дії, які вона вважатиме доцільними.

Міжнародне бюро праці в Женеві є постійним секретаріатом Міжнародної організації праці, її штаб-квартирою, дослідницьким центром та видавництвом, не будучи суб'єктом міжнародного права. Адміністративно-управлінські функції децентралізовані та здійснюються регіональними та

місцевими відділеннями та бюро. Очолює Секретаріат Генеральний директор МБП, який обирається на п'ятирічний термін з можливістю переобрання. У штаб-квартирі в Женеві та в більш ніж 40 представництвах у всьому світі працюють біля 2500 спеціалістів та службовців 110 національностей. Генеральний директор призначається Адміністративною радою і несе перед нею відповідальність за ефективну роботу бюро і за виконання доручень, які дає рада. Генеральний директор і його заступник мають бути присутніми на всіх засіданнях Адміністративної ради. Генеральний директор призначає персонал МБП із представників різних країн (звичайно, цей критерій поєднується з критерієм забезпечення найефективнішої роботи). Найголовніші вимоги до кандидатів на посади у МБП – компетентність, відданість завданням і принципам організації, ділова зацікавленість у реалізації проектів, а також незалежність від будь-якої країни або соціальної групи. Обов'язки Генерального директора і персоналу бюро мають виключно міжнародний характер, тобто при виконанні своїх функцій вони не можуть керуватися інструкціями або побажаннями будь-якого уряду і діють лише як міжнародні співробітники, відповідальні тільки перед МОП. Функції бюро включають збір і поширення відомостей з усіх питань, що стосуються міжнародного регулювання умов праці і становища трудящих, і, зокрема, вивчення питань, які мають бути передані на розгляд Конференції з метою прийняття міжнародних конвенцій, а також проведення різних соціальних обстежень за дорученням Конференції або Адміністративної ради. Бюро готує документацію з різних питань порядку денного сесій Конференції; надає допомогу урядам у розробці законів і правил на основі рішень Конференції; виконує обов'язки з нагляду за виконанням конвенцій; редагує та видає публікації з питань промисловості і праці, а також виконує інші доручення Конференції та Адміністративної ради. Міжнародному бюро праці та Адміністративній Раді допомагають в їх діяльності трьохсторонні Комітети, що охоплюють основні галузі промисловості і сфери діяльності (галузеві комітети), а також Комітети експертів з проблемних питань –

професійне навчання, удосконалення методів управління, гігієна і охорона праці, трудові відносини, робітнича освіта і особливі проблеми жінок і молодих працівників.

Під егідою МОП функціонує Міжнародний інститут з вивчення соціально-трудова проблем (Женева). Інститут здійснює обговорення питань соціальної політики з участю представників урядів, підприємців, профспілок, вчених; проводить лекції з міжнародної соціальної політики в університетах різних країн; організовує курси з питань діяльності і процедур МОП. Інститут здійснює наступні програми:

1. Органи праці та економічний розвиток. Мета – вивчення впливу різних соціальних інститутів на збільшення виробництва, зайнятості, доходів і рівня життя.

2. Органи праці і нові системи організації виробництва. Мета – вивчення впливу нових тенденцій в організації виробництва на питання праці.

3. Соціальна злагода і принцип трьохсторонності. Мета – визначення можливих напрямків розвитку соціальних інститутів, які забезпечать взаєморозуміння і співробітництво та підсилять їх потенціал для міцності громадянського суспільства.

Ще однією структурною одиницею МОП є Міжнародний центр з підвищення професійно-технічної підготовки (Турін, Італія). Це великий навчальний заклад. За його програмами, серед яких – підготовка управлінських кадрів, трудові відносини, програми сприяння працівникам-жінкам, охорона і гігієна праці, соціальне забезпечення, пройшли навчання біля 50 тисяч чоловік із 170 країн світу. Головними функціями даного Центру є:

- координування і навчання центр для всієї системи ООН;
- посилення координації діяльності з МБП;
- розробка регіональних програм.
- МОП тісно співпрацює з ЮНЕСКО, ФАО та багатьма іншими

організаціями і органами ООН з дотичних питань на основі укладених угод. Бюджет МОП складається із внесків країн-членів. Рішення щодо його затвердження, розподілу й отримання внесків приймається Конференцією більшістю у дві третини голосів, поданих присутніми делегатами. Видатки МОП несуть члени організації відповідно до чинних угод. Попередньо бюджет і угоди про розподіл видатків між членами організації схвалюються комітетом, що складається з представників урядів. Частка колишнього СРСР становила в бюджеті МОП близько 10 %. Нині частка України дорівнює 1,86%. Ті члени організації, що мають заборгованість за внесками, не мають права голосувати на Конференції, в Адміністративній раді та в будь-якому комітеті, або при виборах членів Адміністративної Ради, якщо сума заборгованості дорівнює, або перевищує суму внесків за два попередні роки. Однак якщо Конференція визначить, що несплата внесків пов'язана з обставинами, незалежними від члена, який допустив заборгованість, вона може дозволити йому брати участь у голосуванні.

16.3. Цілі і основні напрями діяльності Міжнародної організації праці

Діяльність МОП має гуманістичний характер. Вона спрямована на всіляку підтримку розвитку підприємництва в економіці. Проте це здійснюється при надзвичайно важливій умові: розробка соціально-економічних і юридичних механізмів, з одного боку, повинна сприяти розширенню і розвитку підприємництва, але, одночасно, з другого боку, не повинна дозволяти розвиватись йому за рахунок посилення експлуатації працівників, утиску їх прав і інтересів. Свою головну мету МОП вбачає в тому, щоб сприяти забезпеченню в усьому світі соціальної справедливості в галузі економічних відносин. Саме на це має бути спрямована національна і міжнародна політика, програми, що розробляються організацією. Вони покликані сприяти створенню умов, за яких усі люди, незалежно від раси,

віросповідання або статі, могли б реалізувати право на забезпечення свого матеріального добробуту і духовного розвитку в умовах свободи і гідності, економічної стабільності та рівних можливостей.

У своїй діяльності Міжнародна організація праці керується такими стратегічними цілями:

- впровадження в життя базових принципів і прав у сфері праці;
- створення більших можливостей для чоловіків і жінок в отриманні якісної зайнятості і доходів;
- розширення меж і ефективності соціального захисту для всіх;
- посилення трипартизму.

Основні напрями діяльності:

- розробка міжнародної політики і програм з метою сприяння основним правам людини, покращення умов праці і життя, розширення можливостей зайнятості;
- створення міжнародних трудових норм, підкріплених унікальною системою контролю за їх дотриманням; ці норми служать орієнтиром для національних органів у впровадженні в життя такої політики;
- впровадження в життя обширної програми міжнародного технічного співробітництва, яка виробляється і здійснюється в активному партнерстві з учасниками Організації, в тому числі, надання допомоги країнам в її ефективній реалізації;
- питання професійної підготовки і навчання, дослідження і видавнича діяльність в підтримку цих зусиль.

У Декларації про цілі і завдання МОП, прийнятій 26-ю сесією Генеральної Конференції МОП (Філадельфія, 1944 р.), були підтверджені принципи, на яких базується діяльність організації: праця не є товаром; свобода слова і свобода об'єднання є необхідною умовою постійного прогресу; злиденність у будь-якому місці є загрозою для загального добробуту; боротьба з нуждою має вестись з неослабною енергією в кожній державі і постійними та погодженими зусиллями в міжнародному масштабі,

в яких представники трудящих та підприємців, що мають рівні права з представниками урядів, ці зусилля об'єднують для вільного обговорення і прийняття демократичних рішень з метою сприяння загальному добробуту[4].

Як бачимо, для реалізації цих принципів необхідні міжнародні зусилля. Тому в основоположних документах МОП чітко сформульоване її намагання співпрацювати з урядами країн, а також відповідними міжнародними органами, на які покладена відповідальність за сприяння охороні здоров'я, освіті, добробуту всіх народів. Головний зміст своєї діяльності, таким чином, МОП вбачає в тому, щоб сприяти прийняттю державами світу таких програм, що спрямовані на вирішення найактуальніших для людей праці проблем. Це їх робота і побут, здоров'я й освіта, відпочинок, культура і т. ін. Організація намагається найбільшою мірою сприяти вирішенню таких завдань: повна зайнятість і підвищення життєвого рівня; зайнятість трудящих на таких роботах, де вони можуть отримати задоволення, застосовуючи повною мірою свою майстерність та навички і зробити найбільший внесок у загальний добробут; забезпечення, як засобу досягнення цієї мети, можливостей навчання і пересування робітників, включаючи міграцію з метою влаштування на роботу і поселення; надання можливостей для всіх брати участь у справедливому розподілі здобутків прогресу в галузі оплати праці, робочого часу та інших умов праці; дійсне визнання права на колективні переговори, спільні дії адміністрації й трудящих у справі поліпшення організації виробництва, співробітництво трудящих і підприємців у здійсненні заходів соціального і економічного характеру; розширення системи соціального забезпечення з тим, щоб надати його всім, хто потребує такого захисту і повне медичне обслуговування; необхідний захист життя і здоров'я трудящих усіх професій; захист добробуту матері й дитини; забезпечення необхідного харчування, житла, можливостей для відпочинку і підвищення культури; надання однакових можливостей у галузі загальної й професійної освіти [2].

Міжнародна організація праці здійснює технічну допомогу за такими основними напрямками:

- удосконалення управління (соціально-трудоий аспект);
- професійне навчання і перепідготовка кадрів;
- політика працевлаштування і управління працею;
- трудове законодавство;
- умови і охорона праці, виробнича гігієна;
- статистика праці;
- розвиток кооперативних форм;
- соціальне забезпечення.

За останнє десятиліття щорічно виділялось в середньому біля 130 мільйонів доларів на проекти технічної співпраці.

Значна увага приділяється випуску періодичних видань, зокрема: "Труд в мире", „Трудовой мир", „Официальный бюллетень МБТ", „Международный обзор труда", "Законодательные акты о труде", "Сборник по условиям труда", "Рабочее образование", „Ежегодник статистики труда", „Бюлетень статистики труда", „Сборник документов о мире труда".

16.4. Основні Конвенції МОП

Одним з головних напрямків діяльності МОП є нормотворчість. МОП приймає конвенції та рекомендації, що стосуються різних аспектів праці.

Конвенції приймає Генеральна конференція більшістю голосів присутніх делегатів. Конвенція набуває статусу багатосторонньої міжнародної угоди після ратифікації її як мінімум двома державами – членами МОП і з цього моменту накладає певні зобов'язання як на ті держави, що ратифікували її, так і на держави, що не ратифікували конвенції. Для окремої держави – члена МОП конвенція стає юридично обов'язковою тільки після ратифікації її вищим органом державної влади (конвенції містять правила також про порядок їх денонсації). У випадку ратифікації країною конвенції вона зобов'язана прийняти законодавчі акти для її

реалізації і раз на 2-4 роки готувати доповіді про вжиті заходи щодо ефективного застосування ратифікованої конвенції. Якщо конвенція не ратифікована, держава несе зобов'язання інформувати по запитах Адміністративної ради МОП про стан національного законодавства і практики щодо такої конвенції, а також про заходи, які передбачається вжити для її пізнішої ратифікації. Кожна конвенція після ратифікації діє протягом 10 років. Будь-яка країна за тих чи інших обставин може її денонсувати. Якщо ж цього не сталося, то конвенція продовжує термін своєї дії на наступний період.

Рекомендація не є міжнародним договором і не повинна бути ратифікована. Рекомендація є побажанням, пропозицією ввести відповідні норми в національне законодавство. Рекомендація доповнює, уточнює і деталізує положення конвенції, дає можливість вибору державам при застосуванні міжнародної норми. Рекомендація подається уряду держави – члена МОП з тим, щоб її положення шляхом прийняття закону або іншого нормативно-правового акта набули юридичної сили.

МОП приймає міжнародно-правові акти в сфері праці у таких напрямках: право на працю, заборона примусової праці, право на колективні переговори, право на страйк, зайнятість і працевлаштування, умови праці, охорона праці, соціальна співпраця працівників і роботодавців, мирні засоби вирішення трудових конфліктів, право працівників на створення професійних організацій тощо.

Систематизовані Конвенції і Рекомендації МОП утворюють Міжнародний кодекс праці. З 1919 р. МОП прийняла біля 200 Конвенцій і Рекомендацій з широкого спектра питань у сфері праці. Це – основні права людини, зайнятість і навчання, умови праці або техніка безпеки і гігієна праці.

Право на працю – одне з основних прав людини. Уперше це право було проголошено у Загальній Декларації прав людини в 1948 році. Ст. 23 Декларації проголошує, що кожна людина має право на працю, вільний

вибір роботи, справедливі і сприятливі умови праці, належні умови професійної підготовки, соціальний захист, соціальну та медичну допомогу, самостійність, соціальну інтеграцію та участь у житті суспільства. У Міжнародному пакті про економічні, соціальні й культурні права зазначається, що право на працю – це право кожної людини отримати можливості заробляти собі на життя працею, яку вона вільно обирає або на яку вільно погоджується. Міжнародно-правові акти про працю підкреслюють неприпустимість примусової праці. Європейська конвенція про права людини (1959 р.), Конвенція МОП №29 про примусову або обов'язкову працю (1930 р.) визначають примусову працю як будь-яку роботу або службу, що вимагається від будь-якої особи під загрозою покарання, якщо тільки ця особа не запропонувала добровільні послуги. При цьому зазначається, що не є примусовою праця, що застосовується в зв'язку з надзвичайними (непереборними) обставинами, внаслідок законів про обов'язкову військову службу, а також те, що виконується внаслідок судового вироку. Конвенція №105 про скасування примусової праці вказує на неприпустимість примусової праці як засобу політичного впливу (виховання) або як міри покарання за наявність чи за висловлення політичних поглядів (переконань), протилежних встановленій політичній, соціальній або економічній системі. Саме ці дві конвенції (№29 і №105) ратифікувала найбільша кількість держав (Конвенцію №29 ратифікували 143 держави, а Конвенцію №105 – 129 держав).

Конвенція №87 (1949 р.) про свободу асоціації і захист права на організацію встановлює право всіх працівників і підприємців на створення і вступ в організацію за своїм вибором без отримання попереднього дозволу і визначає ряд гарантій діяльності без втручання органів державної влади. У цьому контексті виділяється Конвенція №98 про застосування принципів права на організацію і ведення колективних переговорів, яка передбачає захист від антипрофспілкової дискримінації, захист організацій працівників і

підприємців від взаємного втручання, а також заходи по сприянню колективним переговорам.

Основний принцип міжнародно-правового регулювання праці – рівність у здійсненні прав і свобод людини. Рівність у праці виключає дискримінацію, під якою розуміється будь-яка відмінність, недопущення або перевага, що встановлюється за ознакою раси, статі, релігії, іноземного, соціального походження, віку, сімейного стану, що приводять до порушення рівності можливостей в галузі праці і занять. На це, наприклад, вказують такі конвенції МОП, як Конвенція №111 про дискримінацію в галузі праці й занять (1958 р.), Конвенція №100 про рівну винагороду чоловіків і жінок за працю рівної цінності (1951 р.).

Важливим напрямом міжнародно-правового регулювання праці є сприяння зайнятості працездатного населення. Головними завданнями у цій сфері є:

- сприяння функціонуванню ринку праці шляхом проведення відповідних заходів, зокрема через проведення активної політики на ринку праці;
- вивчення впливу різних стратегій розвитку на зайнятість з огляду довгострокового, стійкого економічного зростання;
- вирішення проблем зайнятості, доходів і форм організації незахищеної і неорганізованої робочої сили через розумний баланс між захистом працівників і розширенням зайнятості;
- перехід від командно-адміністративної до ринкової економіки, насамперед через великі зусилля для створення нових робочих місць і більш продуктивних форм зайнятості;
- вирішення проблем міграції населення, оскільки виникають серйозні проблеми працевлаштування й інтеграції мігрантів, як в країнах звідки вони приїхали, так і в тих, у які прибувають.

Конвенція №122 про політику в галузі зайнятості (1964 р.) спрямована на сприяння повній зайнятості для стимулювання економічного зростання та розвитку, підвищення рівня життя, задоволення потреб у робочій силі.

Державна політика зайнятості має бути спрямована на створення умов для забезпечення роботою всіх, хто готовий приступити до роботи і шукає її, забезпечити свободу вибору зайнятості з урахуванням рівня економічного розвитку країни. Для забезпечення стабільної зайнятості й недопущення свавілля підприємців у актах МОП встановлено, що звільнення з ініціативи підприємця можливе лише за наявності законних підстав, які пов'язані зі здібностями, поведінкою працівника або виробничою необхідністю. Не є законними такі підстави для звільнення, як членство у профспілці, виконання функцій представника працівників, подання скарги або участь у справі, порушеній проти підприємця, раса, стать, сімейний стан, вагітність, віросповідання, політичні погляди, національність, вік.

Конвенція № 88 (1948 р.) визначає коло діяльності служб зайнятості, зокрема допомога в працевлаштуванні, зміні професії, інформації щодо ринку праці та його еволюції, а також заходи, які ця служба повинна здійснити. Конвенція №96 про платні бюро по найму передбачає дозвіл від компетентного органу влади і підлягають його контролю. При цьому вони не мають права надавати платні послуги, які перевищують тариф, що був установлений або схвалений контролюючим органом.

Конвенція №181 про приватні агентства зайнятості, правовий статус яких визначається відповідно до національного законодавства, і після консультацій з найбільш представницькими організаціями працівників і роботодавців вимагає від держави прийняття необхідних заходів для забезпечення адекватного захисту працівників щодо: вільного об'єднання, проведення колективних переговорів, мінімальної заробітної плати, доступу до соціального забезпечення і професійної підготовки, безпеки і гігієни праці, охорони материнства і т.п.

Конвенція №142 (1975 р.) „Про розвиток людських ресурсів” зобов'язує державу-учасницю приймати і розвивати багатосторонні і скоординовані політику і програми професійної орієнтації і професійної підготовки, які тісно зв'язані з зайнятістю, зокрема через державні центри

зайнятості. Політика і програми враховують потреби, можливості і проблеми як на регіональному, так і на національному рівнях; стадію і рівень економічного, соціального і культурного розвитку; взаємозв'язок між розвитком людських ресурсів і іншими економічними, соціальними і культурними цілями. Ці програми призначені для підвищення здатності окремої особи усвідомлювати, індивідуально або колективно здійснювати вплив на виробниче і соціальне середовище. Вони стимулюють і дозволяють всім особам, на основі рівності і без будь-якої дискримінації, розвивати і використовувати свої здібності до праці в своїх власних цілях.

Дія Конвенції №158 „Про розірвання трудових відносин” поширюється на всі сфери економічної діяльності і всіх працюючих по найму. Ця Конвенція визначає норми обґрунтування призупинення трудових відносин. У ній перераховано причини, які не є законною підставою для розірвання трудових відносин, наприклад членство у профспілках, намір стати представником найманих працівників, подача скарги, або участь в справі, відкритій проти підприємця за звинуваченням в порушенні законодавства, раса, стать, сімейне положення, релігійність, вагітність, політичні погляди, національність, соціальне походження, тимчасова відсутність на роботі в зв'язку з хворобою, або травмою.

Конвенція №159 (1983 р.) „Про професійну реабілітацію і зайнятість інвалідів” констатує необхідність розробки та здійснення національної політики в галузі професійної реабілітації та зайнятості інвалідів. Вказана політика спрямована на те, щоб відповідні заходи щодо професійної реабілітації поширювались на всі категорії інвалідів, а також на сприяння можливостям зайнятості інвалідів. У цій конвенції рекомендується проведення консультацій з представницькими організаціями підприємців і працівників щодо здійснення вказаної політики і заходів, які необхідно прийняти для сприяння співробітництву і координації державних і приватних органів, що займаються професійною реабілітацією.

Ряд конвенцій присвячених захисту трудових прав у галузі умов і

охорони праці. Так, Конвенція №1(1919 р.) визначала, що тривалість робочого часу не може перевищувати вісім годин в день і сорок вісім в тиждень. Проте, в 1935 році Конвенція №47 прийняла рішення про скорочення робочого часу до 40 годин у тиждень. При цьому передбачається, що встановлення 40-годинного робочого тижня не тягне за ніякого зменшення заробітної плати. Години, відпрацьовані понад нормальну тривалість робочого часу, Конвенція розглядає як понаднормовані, які допускаються лише в певних випадках і підлягають додатковій оплаті.

У 1994 році Конвенція №175 вводить офіційний термін „працівник, зайнятий неповний робочий день” з рекомендацією не ідентифікувати його з працівником, який перебуває в умовах тимчасового безробіття, а також внаслідок процесів, що мають колективний характер внаслідок тимчасового скорочення нормальної тривалості робочого дня. Передбачені законом системи соціального забезпечення повинні бути пристосовані таким чином, щоб працівники, які зайняті неповний робочий, час користувались такими ж благами, як і основні працівники.

Конвенція №171 1990 року трактує нічну працю, як будь-яку роботу, яка здійснюється в проміжку між північчю і п'ятою годиною ранку протягом семи годин підряд. Відповідно до неї працівникам надається право на проходження безплатного медичного обслуговування і на отримання консультацій щодо того, як зменшити або уникнути ризику для здоров'я, пов'язаного з їх роботою. Безпеці і гігієні праці присвячені Конвенція №155 (1981 р.) про безпеку і гігієну праці, Конвенція №161 (1985 р.) про служби гігієни праці, Конвенція №174 (1993 р.) про недопущення крупних промислових аварій, Конвенція №13 (1921р.) про свинцеві білила, Конвенція №115 (1960 р.) про захист від радіації, Конвенція №136 (1971 р.) про бензол, Конвенція №139 (1974 р.) про професійні ракові захворювання, Конвенція №162 (1986 р.) про азбест, Конвенція №170 (1990 р.) про хімічні речовини, Конвенція №119 (1963 р.) про забезпечення машин захисним обладнанням, Конвенція №127 (1967 р.) про максимальний вантаж, Конвенція №148

(1977р.) про виробниче середовище, Конвенція №176 (1995 р.) про безпеку і гігієну праці на шахтах, Конвенція №167 (1988 р.) про безпеку і гігієну праці в будівництві, Конвенція №120 (1964 р.) про гігієну в торгівлі і організаціях, Конвенція №127 (1929 р.) про вагу вантажів, що перевозяться на кораблях, Конвенція №32 (переглянута) (1932 р.) про захист докерів від нещасних випадків, Конвенція №152 (1979 р.) про техніку безпеки і гігієну праці [1].

Конвенції Міжнародної організації праці, які ратифіковані Україною:

1. Конвенція МОП №29 про примусову чи обов'язкову працю, 1930 р. (ратифіковано 09.06.56).
2. Конвенція МОП №47 про скорочення робочого часу до сорока годин на тиждень, 1935 р. (ратифіковано 09.06.56).
3. Конвенція МОП №100 про рівну оплату чоловіків і жінок за рівноцінну працю, 1951 р. (ратифіковано 09.06.56).
4. Конвенція МОП №10 про мінімальний вік допуску дітей до роботи в сільському господарстві, 1921 р. (ратифіковано 11.08.56).
5. Конвенція МОП №11 про право на асоціацію та об'єднання трудящих у сільському господарстві, 1921 р. (ратифіковано 11.08.56).
6. Конвенція МОП №15 про мінімальний вік допуску підлітків на роботу вантажниками вугілля або кочегарами у флоті, 1921 р. (ратифіковано 11.08.56).
7. Конвенція МОП №16 про обов'язковий медичний огляд дітей і підлітків, зайнятих на борту суден, 1921 р. (ратифіковано 11.08.56).
8. Конвенція МОП №52 про щорічні оплачувані відпустки, 1936 р. (ратифіковано 11.08.56).
9. Конвенція МОП №58 про мінімальний вік дітей для допуску їх на роботу в морі (переглянута), 1936 р. (ратифіковано 11.08.56).
10. Конвенція МОП №59 про мінімальний вік дітей для прийому їх на роботу в промисловості (переглянута), 1937 р. (ратифіковано 11.08.56).
11. Конвенція МОП №60 про вік дітей для прийому їх на непромислові роботи, 1937 р. (ратифіковано 11.08.56).
12. Конвенція МОП №77 про медичний огляд дітей і підлітків з метою встановлення їх придатності до праці в промисловості, 1946 р. (ратифіковано 11.08.56).
13. Конвенція МОП №78 про медичний огляд дітей і підлітків з метою встановлення їх придатності до праці на непромислових роботах, 1946 р. (ратифіковано 11.08.56).
14. Конвенція МОП №79 про обмеження нічної праці дітей і підлітків на непромислових роботах, 1946 р. (ратифіковано 11.08.56).
15. Конвенція МОП №87 про свободу асоціації і захист права на організацію, 1948 р. (ратифіковано 11.08.56).

16. Конвенція МОП №90 про нічну працю підлітків у промисловості (переглянута), 1948р. (ратифіковано 11.08.56).

17. Конвенція МОП №98 про застосування принципів права на організацію і ведення колективних переговорів, 1949 р. (ратифіковано 11.08.56).

18. Конвенція МОП №103 про охорону материнства, 1952 р. (ратифіковано 11.08.56).

19. Конвенція МОП №45 про застосування праці жінок на підземних роботах у будь-яких шахтах, 1935 р. (ратифіковано 30.06.61).

20. Конвенція МОП №95 про охорону заробітної плати, 1949 р. (ратифіковано 30.06.61).

21. Конвенція МОП №111 про дискримінацію в галузі праці і занять, 1958 р. (ратифіковано 30.06.61).

22. Конвенція МОП №112 про мінімальний вік для прийняття на роботу рибалок, 1959 р. (ратифіковано 30.06.61).

23. Конвенція МОП №14 про щотижневий відпочинок на промислових підприємствах, 1921 р. (ратифіковано 29.05.68).

24. Конвенція МОП №106 про щотижневий відпочинок в торгівлі та установах, 1957 р. (ратифіковано 29.05.68).

25. Конвенція МОП № 115 про захист трудящих від іонізуючої радіації, 1960 р. (ратифіковано 29.05.68).

26. Конвенція МОП №120 про гігієну в торгівлі та установах, 1964 р. (ратифіковано 29.05.68).

27. Конвенція МОП №122 про політику в галузі зайнятості, 1964 р. (ратифіковано 29.05.68).

28. Конвенція МОП №23 про репатріацію моряків, 1926 р. (ратифіковано 04.02.70).

29. Конвенція МОП №27 про зазначення ваги важких вантажів, що перевозяться на судах, 1929 р. (ратифіковано 04.02.70).

30. Конвенція МОП №32 про захист від нещасних випадків трудящих, зайнятих на вантаженні або розвантаженні суден (переглянута), 1932 р. (ратифіковано 04.02.70).

31. Конвенція МОП №69 про видачу судовим кухарям свідоцтв про кваліфікацію, 1946 р. (ратифіковано 04.02.70).

32. Конвенція МОП №73 про медичний огляд моряків, 1946 р. (ратифіковано 04.02.70).

33. Конвенція МОП №92 про приміщення для екіпажу на борту суден (переглянута), 1949 р. (ратифіковано 04.02.70).

34. Конвенція МОП №108 про національне посвідчення особи моряків, 1958 р. (ратифіковано 04.02.70).

35. Конвенція МОП №113 про медичний огляд рибалок, 1959 р. (ратифіковано 04.02.70).

36. Конвенція МОП №116 про частковий перегляд конвенцій, прийнятих Генеральною конференцією Міжнародної організації праці на своїх перших тридцяти двох сесіях, з метою уніфікації положень про

підготовку Адміністративною радою Міжнародного бюро праці доповідей про застосування конвенцій, 1961 р. (ратифіковано 04.02.70).

37. Конвенція МОП №119 про постачання машин захисними пристроями, 1963 р. (ратифіковано 04.02.70).

38. Конвенція МОП №123 про мінімальний вік допуску на підземні роботи в шахтах і рудниках, 1965 р. (ратифіковано 04.02.70).

39. Конвенція МОП №124 про медичний огляд молодих людей з метою визначення їх придатності до праці на підземних роботах у шахтах і рудниках, 1965 р. (ратифіковано 04.02.70).

40. Конвенція МОП №126 про приміщення для екіпажу на борту рибальських суден, 1966 р. (ратифіковано 04.02.70).

41. Конвенція МОП №138 про мінімальний вік для прийняття на роботу, 1973 р. (ратифіковано 07.03.79).

42. Конвенція МОП №142 про професійну орієнтацію та професійну підготовку в галузі розвитку людських ресурсів, 1975 р. (ратифіковано 07.03.79).

43. Конвенція МОП №149 про зайнятість і умови праці та життя сестринського персоналу, 1977 р. (ратифіковано 07.03.79).

44. Конвенція МОП №160 про статистику праці, 1985 р. (ратифіковано 03.05.90).

45. Конвенція МОП №133 про приміщення для екіпажу на борту суден (додаткові положення), 1970 р. (ратифіковано 14.07.93).

46. Конвенція МОП №147 про мінімальні норми на торговельних судах, 1976 р. (ратифіковано 14.07.93).

47. Конвенція МОП №144 про тристоронні консультації (міжнародні трудові норми), 1976 р. (ратифіковано 17.12.93).

48. Конвенція МОП №2 про безробіття, 1919 р. (ратифіковано 04.02.94).

49. Конвенція МОП №154 про сприяння колективним переговорам, 1981 р. (ратифіковано 04.02.94).

50. Конвенція МОП №158 про припинення трудових відносин з ініціативи підприємства, 1982 р. (ратифіковано 04.02.94).

51. Конвенція МОП №156 про рівне ставлення і рівні можливості для трудящих чоловіків і жінок: трудящі із сімейними обов'язками, 1981 р. (ратифіковано 22.10.99).

52. Конвенція 132 (1970 р., ратифікована в 2001) про оплачувані відпустки.

53. Конвенція 140 (1974 р., ратифікована в 2002) про оплачувані навчальні відпустки

54. Конвенція 135 (1971 р., ратифікована в 2003 р.) про представників працівників.

55. Конвенція 159 (1983 р., ратифікована в 2003 р.) про професійну реабілітацію та зайнятість інвалідів.

56. Конвенція 129 (1969 р., ратифікована в 2004 р.) про інспекцію праці в сільському господарстві.

57. Конвенція 81 (1947 р., ратифікована в 2004 р.) про інспекцію праці у промисловості й торгівлі.

58. Конвенція 150 (1978 р., ратифікована в 2004 р.) про адміністрацію праці.

Запитання для самоконтролю

1. Якою є організаційна структура МОП?
2. Назвіть функції Міжнародного бюро праці.
3. У чому суть основних завдань Адміністративної ради?
4. Охарактеризуйте основні цілі та завдання МОП.
5. Розкажіть про історію становлення МОП.
6. Яка процедура участі країни в Конференціях МОП?
7. Які періодичні видання виходять під егідою МОП?
8. Назвіть основні Конвенції в галузі захисту прав людини.
9. Які ви знаєте основні Конвенції в галузі зайнятості населення?
10. Назвіть основні Конвенції, присвячені захисту трудових прав у сфері умов і охорони праці.
11. Назвіть Конвенції, ратифіковані Україною.

Література:

1. Качан Є.П., Шушпанов Д.Г. Управління трудовими ресурсами: Навч. посібник. – К.: Видавничий дім „Юридична книга”, 2005. – 358 с.
2. Уманський А.М., Сумцов В.Г. Международные трудовые нормы и рекомендации. – Луганск: Изд-во Восточноукр.гос.ун-та, 1999. – 247 с.
3. Управление занятостью и организация трудоустройства (мировой опыт) // Сост. В.И. Яровой. – К.: МАУП, 1995.
4. Міжнародне законодавство про охорону праці. Конвенції та Рекомендації МОП. У 3-х т. – К.: Основа, 1997.

Терміни та поняття

- ✓ Конвенції МОП
- ✓ Міжнародна організація праці
- ✓ Міжнародне бюро праці

ТЕМА 17. ЗАРУБІЖНИЙ ДОСВІД СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВИХ ВІДНОСИН

- 17.1. Поняття і основні риси глобалізації.
- 17.2. Сучасні світові тенденції розвитку соціально-трудоових відносин
- 17.3. Зарубіжний досвід регулювання соціально-трудоових відносин у сфері зайнятості.
- 17.4. Проблеми формування і розвитку соціально-трудоових відносин в Україні.

17.1. Поняття і основні риси глобалізації

Глобалізація – це така форма інтернаціоналізації, коли вона набуває рис транснаціоналізації. Глобалізація відрізняється поширенням тісних взаємовідносин і взаємозалежності між країнами практично на всю земну кулю. У сучасній науці глобалізацію розглядають як просунуту стадію розвитку процесу інтернаціоналізації різних аспектів суспільного життя: економічних, політичних, культурних. На цій стадії інтернаціоналізація поступово охоплює усе світове співтовариство, досягаючи планетарних масштабів. І це не просто територіальне поширення інтернаціоналізації. Глобалізація надає взаємозв'язкам різних країн нові властивості, нову силу. Деякі дослідники вважають глобалізацію якісним стрибком, переходом інтернаціоналізації суспільних відносин на більш високий ступінь свого розвитку [2].

Стимулом для появи й розвитку глобалізації стала науково-технічна революція. Початок процесу глобалізації пов'язується в часі з переходом індустріалізації розвинутих країн в постіндустріальну фазу розвитку. Особливе значення має бурхливий розвиток світової системи інформації, який сприяв транснаціоналізації виробництва капіталу. Інформаційно-

комунікаційні системи дають можливість укласти економічні угоди в будь-який час незалежно від місцезнаходження агентів угод. Виключну роль в цьому процесі відіграє Інтернет. Світова інформаційна мережа забезпечує глобалізацію капіталу і децентралізовану концентрацію виробництва і праці. Утворюється світовий інформаційно-фінансовий простір.

Важливою стороною сутності глобалізації є утворення і швидкий розвиток наднаціональних структур у світовій економіці. Наявність транснаціонального капіталу утруднює, а то й робить неможливим автономне регулювання внутрішніх ринків. Це означає, що жодна країна сьогодні не може планувати свою економіку без огляду на світову економічну ситуацію і не може не зважати на стратегічну політику транснаціональних корпорацій. Якщо раніше господарство практично кожної країни становило систему, що самовідтворюється, то тепер такою системою є тільки світове господарство в цілому.

Глобалізація має свої характерні риси, що виокремлюють її серед інших світогосподарських процесів, а саме:

- посилення взаємозв'язку всіх дій країн в соціально-економічній сфері, політиці, культурі. В цьому відношенні значною є стимулююча роль міжнародних організацій, особливо системи ООН і регіональних інтеграційних об'єднань; територіальне поширення інтернаціоналізаційних процесів, які сьогодні охоплюють увесь світ;
- універсалізація міжнародних економічних відносин; вона має, зокрема, таке вираження:
- втілення єдиних міжнародних стандартів у всі сфери міжнародної економічної діяльності (у торгівлі, у кредитно-валютній діяльності тощо);
- використання однакових критеріїв в макроекономічній політиці;
- уніфікація вимог до податкової політики (зокрема, єдиний підхід до встановлення митного законодавства).

Глобалізація є об'єктивним і неухильним процесом. Загалом її слід оцінювати позитивно, оскільки вона об'єднує національні економіки в єдине

організаційне ціле і тим самим підвищує ефективність світового господарства. Глобалізація сприяє зближенню не тільки економік, а й культур різних народів, полегшує встановлення порозуміння між ними. Проте цей процес супроводжується накопиченням серйозних проблем, які постають не тільки перед окремими країнами, але й перед усім людством. До **глобальних проблем** належать наведені нижче:

- **Проблеми миру і розбросання**
- **Енергетична і сировинна проблема**
- **Екологічна проблема.**

Глобальні проблеми, в разі їх не вирішення, загрожують всьому людству. Вони викликають занепокоєння не тільки вчених і керівників держав, але й широких суспільних верств населення планети.

Глобалізація супроводжується розвитком економічної інтеграції на регіональному рівні.

Регіональна інтеграція полягає в тісному, органічному сплетінні національних економік країн, що компактно розташовані в певному просторі (регіоні). На досить високому рівні розвитку інтеграції національні економіки становлять єдине ціле, що характеризується єдиною виробничою структурою, спільною структурою регулювання з боку державних і недержавних інституцій, вільним рухом факторів виробництва і навіть політичною єдністю. Регіональна інтеграція у своєму розвитку проходить п'ять стадій або рівнів: зону преференційної торгівлі; зону вільної торгівлі; митний союз; спільний ринок; економічний і валютний союз.

Стратегічною метою України є вступ до Європейського Союзу. Залучення до європейської спільноти відкрило б для України великі можливості щодо прискорення економічного розвитку і підвищення добробуту нашої країни. Бажання стати членом ЄС досі не реалізувалося через невідповідність економічного механізму України нормам і вимогам Європейського Союзу. Проте Україна крок за кроком просувається до

Західної Європи, шукаючи можливості узгодження спільних інтересів. Відносини з ЄС ґрунтуються на конкретних угодах та програмах партнерів.

17.2. Сучасні світові тенденції розвитку соціально-трудових відносин

Сучасні світові тенденції у сфері зайнятості та соціально-трудових відносин насамперед обумовлені глобалізацією національних економік та зближенням трудових норм, прав і гарантій у різних країнах.

До найбільш характерних тенденцій розвитку соціально-трудових відносин у розвинених країнах світу, які домінують в глобалізаційному середовищі, доцільно віднести:

- формування нової якості робочої сили та підвищення ролі висококваліфікованої праці в сфері виробництва продукції, особливо науково-технічного продукту;
- запровадження цілісної системи державних соціальних гарантій найманих працівників;
- підвищення ролі менеджменту персоналу;
- формування нової філософії менеджменту, коли соціальні функції підприємства все більше визначають та підкреслюють функції економічні;
- зміна силової конфронтації у соціально-трудовах відносинах на договірні засади узгодження інтересів соціальних партнерів;
- розширення участі найманих працівників в управлінні;
- відмова від тейлорівсько-фордівської системи організації праці та авторитарного стилю управління;
- розвиток систем участі працівників у прибутках підприємств та їхній власності;
- розширення "прозорості" у відносинах між працівниками й роботодавцями;

- поступове підвищення реальних доходів працюючих, "соціалізація" відносин між працею й капіталом.

Реальною відповіддю на нові світові тенденції у сфері зайнятості та соціально-трудовах відносин стало формування сучасних моделей їхнього регулювання. Так, до останніх відносяться: європейська (континентальна), англосаксонська, китайська моделі [2].

Європейська (континентальна) модель характеризується високим рівнем правової захищеності, жорсткими нормами трудового права, орієнтованими на збереження робочих місць, поширеністю тарифного регулювання з незначною диференціацією заробітної плати.

Означена модель дістала високу оцінку спеціалістів МОП, хоча має певні недоліки: зростання безробіття, ускладнення доступу на ринок праці молоді та інших мало захищених громадян, послаблення стимулюючої ролі заробітної плати, зниження темпів соціально-економічного зростання.

Англосаксонська модель регулювання соціально-трудовах відносин визначається нижчим рівнем соціальних гарантій, більш широкими правами роботодавців у наймі та звільненні працівників, високою диференціацією заробітної плати, укладенням колективно-договірних угод на рівні фірми, а не галузі чи регіону. Водночас, перевагами цієї моделі є більш високі темпи зростання, активність у створенні нових робочих місць, зниження рівня безробіття. Практика свідчить, що найбільш успішним втіленням цієї моделі є США. Недоліками цієї моделі є поляризація суспільства та збільшення бідності у суспільстві.

Китайська модель ґрунтується на централізованому регулюванні зайнятості на державних підприємствах і значній свободі цього процесу в приватному і концесійному секторах. Завдяки такому підходу в Китаї, незважаючи на величезну чисельність трудових ресурсів, підтримується невисокий рівень безробіття. Зокрема, одним із напрямів його регулювання є практика створення додаткових робочих місць для надлишкової робочої сили на

тому самому підприємстві, що, звичайно, стримує масштабні вивільнення при тих чи інших змінах.

17.3. Зарубіжний досвід регулювання соціально-трудових відносин у сфері зайнятості

В умовах створення в Україні системи господарювання, заснованої на ринкових відносинах, надзвичайно важливе значення має узагальнення і творче використання набутого за десятиріччя розвинутими країнами досвіду соціального партнерства.

Більшість країн з розвинутою економікою поступово створила добру систему регулювання соціально-трудових відносин і використання трудових ресурсів, хоча суб'єкти, форми і методи регулювання нерідко суттєво різняться.

Залежно від специфічних умов тієї чи іншої країни практикується проведення переговорів і укладання тристоронніх (уряд, підприємці, профспілки) або двосторонніх (підприємці і профспілки) угод чи колективних договорів.

Залежно від рівня проведення переговорів і повноважень сторін виділяють загальнонаціональні, галузеві (галузево-регіональні) угоди та колективні договори на рівні підприємств.

Загальнонаціональні угоди регулюють рівень мінімальної заробітної плати, гарантії щодо умов праці і відпочинку, визначають порядок індексації заробітної плати, містять зобов'язання сторін з питань зайнятості населення тощо.

Галузеві угоди з огляду на конкретні умови виробництва регламентують галузевий рівень мінімальної заробітної плати, галузеві принципи побудови тарифної системи, тривалість робочого часу і відпочинку, гарантії зайнятості, безпеки праці та ін.

Важлива роль в регулюванні трудових відносин в розвинутих країнах Заходу належить колективним переговорам і договорам, які укладаються на рівні підприємств. Тут особливо виразно проявляється захисна функція профспілок.

Пильної уваги заслуговує досвід організації соціального партнерства у ФРН, що належить двом впливовим соціальним силам – професійним спілкам та спілкам підприємців. Принцип тарифної автономії, закріплений в Конституції ФРН, надає підприємцям і найманим працівникам право на вільні переговори з проблем праці без втручання держави.

Вищим органом німецьких роботодавців є федеральне об'єднання їхніх спілок, до якого належать майже 80 відсотків усіх роботодавців. У структурі федерального об'єднання налічується близько 800 дрібних утворень підприємців, організованих у 46 галузевих та 11 територіальних (земельних) міжгалузевих спілок. Поряд з федеральним існують також окремі самостійні спілки, що охоплюють решту 20 відсотків підприємців.

Головним своїм завданням федеральне об'єднання спілок підприємців вважає визначення політики в галузі тарифних питань, зайнятості, соціального страхування, підготовки кадрів та деяких аспектів соціального забезпечення. Однак федеральне об'єднання не наділено правами юридичної особи щодо укладання тарифних угод. Такі права закріплено лише за галузевими, територіальними та іншими окремими спілками підприємців.

Партнером підприємців при укладанні тарифних угод виступають профспілки, організовані за галузевим принципом. Таке колективне представництво осіб найманої праці закріплено конституційно.

Згідно з чинним у ФРН порядком тарифна угода складається із правової і нормативної частини. Перша визначає права і обов'язки сторін тарифної угоди, друга – норми, що регламентують зміст трудових угод.

Тарифні угоди виконують у ФРН такі функції:

- захисну: вони покликані уберегти найманих працівників від використання підприємцем переваг свого економічного положення

під час визначення умов найму, тобто сприяють вирівнюванню шансів роботодавців і найманих працівників;

- організаційну: сприяють типізації трудових відносин, забезпечують на практиці реалізацію принципу тарифної автономії;
- примиренську: тарифні угоди протягом їхньої чинності не допускають боротьби за поліпшення умов праці та її оплати, висунення нових вимог щодо трудових норм.

Сьогодні у ФРН тарифними угодами регламентуються умови праці та її оплати майже 90 відсотків працівників, зайнятих у виробничих галузях і невиробничій сфері. Щорічно укладається близько 8-ми тис. тарифних угод, частина яких змінює ті, що втратили чинність внаслідок закінчення строку дії. Всього ж нині є чинними близько 32 тис. таких угод.

Рішення про регулювання соціально-трудова відносин, які закріплюються тарифними угодами, приймаються на різних рівнях підприємств, округів, земель. Більшість тарифних угод в промисловості укладається на рівні земель і округів. Тарифні угоди на рівні підприємств становлять лише чверть загальної кількості чинних колективних договорів. Укладання тарифних угод на територіальному, а не національному рівні – це випробувана часом традиція, яка дозволяє повніше враховувати місцеві особливості, захищати рівень трудових гарантій, досягнутих у тому чи іншому регіоні.

По-своєму цікавим є досвід регулювання соціально-трудова відносин у Франції. Для цієї країни характерна суттєва роль держави в регулюванні трудових відносин.

Центральною ланкою регламентації соціально-трудова відносин слугує Кодекс про працю і колективні договори між профспілками, міністерствами, підприємствами і конкретними працівниками.

Кодексом про працю, який приймає парламент, встановлюються основні соціальні гарантії трудящих: мінімальний рівень заробітної плати, умови призначення допомоги по безробіттю, розмір пенсії та необхідний

трудоий стаж для її одержання, тривалість оплачуваної відпустки, принципи найму на роботу, деякі інші питання соціального характеру.

Важлива роль у регулюванні трудових відносин відводиться угодам галузевих профспілок з міністерствами (національні договори), якими встановлюються єдині для галузей тарифні системи з досить широким діапазоном оплати в межах кожного розряду, а також інші галузеві соціальні гарантії.

Ринкове господарство в Швеції відрізняється добре налагодженим підприємництвом, високим рівнем членства трудящих в профспілках, співробітництвом підприємців і профспілок та високою організованістю трудових відносин. Основними суб'єктами системи соціального партнерства є організації підприємців і профспілки.

До числа найбільших організацій підприємців належить Об'єднання підприємців Швеції (САФ), яке включає майже 43 тис. компаній, організованих у 35 підприємницьких асоціацій, а також Організація підприємців банківських інститутів і Об'єднання газетних підприємців.

Головне завдання САФ – це участь у переговорах про колективні договори, а також надання послуг і консультацій з таких питань, як організація праці, участь трудящих в управлінні, статистика заробітної плати, охорона праці.

На загальнонаціональному рівні з 1898 року діє центральне об'єднання профспілок Швеції (ЦОПШ). Це конфедерація 23-х профспілок, які об'єднують майже 90 відсотків усіх робітників країни.

У Швеції прийнято вважати, що організації підприємців і профспілковий рух настільки сильні, що самі можуть досягти угод у галузі праці без втручання уряду. Незважаючи на це, підприємці і профспілки все частіше звертаються за консультаціями до уряду під час проведення колективних переговорів.

До середини 80-х років система централізованих переговорів у Швеції зазнала нарікань з боку ділових кіл, на думку яких, централізація не

дозволяє пристосувати колективні договори до умов, особливостей і завдань галузей і компаній. Відтак, з початку 90-х років типовими колективними договорами у Швеції стали угоди на галузевому рівні між організаціями профспілок і підприємців, а також на рівні компаній. У разі, коли переговори заходять в глухий кут, уряд може призначити посередницьку комісію.

У Швеції діє виважена система запобігання трудовим конфліктам. За умови невдалих попередніх переговорів, страйк може бути оголошений офіційно не раніше ніж за тиждень після попередження. Якщо трудова угода вже діє, то не можна провадити страйк через конфлікти, які підпадають під чинний договір. Для вирішення конфліктів, що виникають у рамках чинних колективних договорів, у Швеції ще 1928 року створено спеціальний Трудовий суд. Із семи членів суду по два призначаються організаціями підприємців та трудящих і три – урядом.

У Японії на національному рівні щорічно укладається угода з основних питань соціальної політики. Розробку погодженої політики соціально-трудових відносин здійснює спеціальна асоціація підприємців і національний профцентр. Названими партнерами щорічно розробляються рекомендації стосовно оптимального зростання заробітної плати з огляду на збільшення обсягів виробництва. Вони (рекомендації) обговорюються окремо підприємцями і профспілками у всіх регіонах, відтак приймаються за основу при укладанні колективних договорів на рівні підприємств. Фактичне відхилення від цих рекомендацій не перевищує, як правило, одного процента.

Слід підкреслити, що в багатьох країнах з розвинутою ринковою економікою колективні договори визнаються невід'ємними елементами трудового законодавства і реєструються в державних установах, що є підтвердженням їхньої юридичної сили. Колективні договори мають чинність, як правило, від одного до трьох років.

17.4. Проблеми формування і розвитку соціально-трудових відносин в Україні

Водночас, за останній період в Україні наявні певні позитивні прояви змін в соціально-трудоій сфері, а саме:

- процес роздержавлення, ліквідація монополії держави на використання робочої сили в результаті виникнення розмаїття форм власності й господарювання; усунення правових обмежень мобільності робочої сили; підвищення гнучкості ринку праці;
- нові можливості щодо вибору форм, видів трудової діяльності в різних сферах;
- підвищення особистої відповідальності за свій добробут, зниження утриманських настроїв, соціального інфантилізму;
- посилення турботи з боку найманих працівників за підтримання та підвищення своєї конкурентоспроможності на ринку праці;
- формування готовності до більш продуктивної, інтенсивної праці під впливом зростання конкуренції між найманими працівниками за робочі місця;
- формування більш активної поведінки працівників як реакція на очевидну можливість матеріального забезпечення отриманих доходів, розширення пропозиції товарів та послуг, зростання матеріальних потреб та напрямків їх забезпечення [5].

Цілями реформування трудового законодавства мають бути правове забезпечення принципів і норм регулювання праці та соціально-трудоіх відносин, створення умов працівникам для виявлення ними своїх здібностей до праці й піднесення рівня їхньої творчої активності, посилення ступеня захищеності працівників в усіх сферах життєдіяльності. Нове трудове законодавство має, з одного боку, відповідати реаліям та вимогам ринкової економіки, а, з іншого – нейтралізувати негативний вплив ринку (відсутність гарантій надання робочого місця, гострота конкуренції, надмірна диференціація доходів).

В Україні серйозною перепорою на шляху становлення досконалих, прозорих соціально-трудоіх відносин є значні масштаби тіньового сектора економіки.

Зокрема, практика уникнення від оподаткування, ведення "подвійної бухгалтерії" поширилась за малим винятком майже на всі сфери діяльності. Наслідком цього є не лише спотворення економічних показників, масові ненадходження до бюджетів різних рівнів, а й більш суттєве – деформація психіки і свідомості людей, що впливає на якісні характеристики соціально-трудових відносин.

Водночас зазначимо, що на формування нової моделі соціально-трудових відносин в Україні негативний вплив справляє дія цілої низки чинників, серед яких виділимо такі:

- нова модель соціально-трудових відносин формується здебільшого стихійно, без належного регулювального впливу з боку держави;
- набула значних масштабів диференціація заробітної плати як наслідок монопольного стану тих чи інших підприємств і цілих галузей, низької дієвості чинного організаційно-економічного механізму регулювання оплати праці;
- поширюється "непрозорість" у соціально-трудових відносинах, що пов'язано з масштабністю тіньової економіки, недосконалістю діючого трудового законодавства, відсутністю належного контролю за його дотриманням на різних рівнях управління;
- знижується рівень соціальної захищеності найманих працівників, що є наслідком, з одного боку, перегляду державних соціальних гарантій не на користь працюючих, а з іншого, – масових порушень діючого законодавства з боку роботодавців;
- залишається низькою ефективність діяльності соціальних партнерів щодо формування та розвитку системи соціального партнерства в сучасних умовах.

Запитання для самоконтролю

1. У чому полягає суть глобалізації?
2. Назвіть основні характерні риси глобалізації.

3. Які характерні тенденції розвитку соціально-трудо­вих відносин у розвинених країнах світу?
4. Охарактеризуйте сучасні моделі регулювання соціально-трудо­вих відносин.
5. Які основні риси організації соціального партнерства ФРН?
6. Що характеризує регулювання соціально-трудо­вих відносин у Франції?
7. Визначте суб`єкти соціального партнерства у Швеції.
8. Назвіть основні риси політики соціально-трудо­вих відносин Японії.
9. Оцініть позитивні зміни України у сфері соціально-трудо­вих відносин.
10. Які проблеми є в Україні на шляху створення цивілізованих соціально-трудо­вих відносин?

Література

1. Головка М.Л., Дубровський М.Л., Жуков В.І. Соціальне партнерство (сучасний міжнародний досвід). – К., 1994.
2. Економічна інтеграція і глобальні проблеми сучасності // Економіка і підприємництво: аналітико-статистична інформація. вип. 4 // Укл. Задорожня Г.П. – Київ: Укр ІНТЕІ, 2002.
3. Колот А.М. Соціально-трудо­ві відносини: теорія і практика регулювання: Монографія. – К.: КНЕУ, 2004.
4. Рибак А. Соціальне партнерство в Україні: сучасний стан і перспективи. – Міжнародна конференція “Соціальна політика в Україні в контексті економічних реформ”. – К., 1995.
5. Соціальне партнерство на ринку праці України: Навч. посіб. // Ю.М. Маршавін – К., 1998
6. Савельєв Є.В. Міжнародна економіка: теорія міжнародної торгівлі і фінансів. – Підручник для магістрантів з міжнародної економіки. – Тернопіль: Економічна думка, 2002.

Терміни та поняття

- ✓ Глобалізація
- ✓ Глобальні проблеми
- ✓ Інтеграція
- ✓ Колективний договір
- ✓ Моделі регулювання соціально-трудо­вих відносин
- ✓ Соціально-трудо­ві відносини
- ✓ Тарифні угоди

Додаток 1.

Перелік видів та мінімальних розмірів доплат і надбавок до тарифних ставок (посадових окладів), які встановлюються працівникам об'єднань, підприємств і організацій

	Найменування доплат і надбавок	Розміри доплат і надбавок
	Доплати	
1.	За суміщення професій (посад)	Доплати одному працівнику не обмежуються максимальними розмірами і визначаються наявністю економії за тарифними ставками і окладами суміщуваних посад працівників
2.	За розширення зони обслуговування або збільшення обсягу робіт	Доплати одному працівнику не обмежуються максимальними розмірами і визначаються наявністю одержаної економії за тарифними ставками і окладами, які могли б виплачуватися за умови дотримання нормативної чисельності працівників.
3	За виконання обов'язків тимчасово відсутнього працівника	До 100 відсотків тарифної ставки (окладу) відсутнього працівника
4.	За роботу у важких, шкідливих та особливо важких і особливо шкідливих умовах праці	За роботу у важких і шкідливих умовах праці – 4, 8 та 12 відсотків, за роботу в особливо важких і особливо шкідливих умовах праці: від 16, 20 та 24 відсотків тарифної ставки (посадового окладу)
5	За інтенсивність праці	До 12 відсотків тарифної ставки
6	На період освоєння нових норм трудових затрат	Підвищення відрядних розцінок до 20 відсотків, підвищення тарифних ставок до 10 відсотків
7	За керівництво бригадою (бригадиру, не звільненому від основної роботи)	Доплата диференціюється залежно від кількості робітників у бригаді: до 10 осіб – у розмірі 15 відсотків тарифної ставки найвищого розряду, присвоєного робітнику бригади; понад 10 осіб – 25 відсотків тарифної ставки найвищого розряду, присвоєного робітнику бригади; понад 25 осіб – 35 відсотків тарифної ставки найвищого розряду, присвоєного робітнику бригади; Ланковим , якщо чисельність ланки перевищує – 5 осіб, встановлюється доплата в розмірі до 50 відсотків відповідної доплати бригадиру. *Примітка: якщо чисельність бригади менше 5

		осіб, доплата за керівництво бригадою не встановлюється.
8.	За вчений ступінь: <ul style="list-style-type: none"> • доктор наук • кандидат наук 	25 відсотків посадового окладу 15 відсотків посадового окладу, за умови, що діяльність працівника за профілем збігається з наявним науковим ступенем.
9	За почесне або спортивне звання	20 відсотків посадового окладу за умови, що діяльність працівника за профілем збігається з почесним або спортивним званням.
10.	За роботу з ненормованим робочим днем водіям автотранспортних засобів	До 25 відсотків тарифної ставки (окладу) за відпрацьований час в якості водія
11.	За роботу у вечірній час (з 18 до 22 години) при багатозмінному режимі	20 відсотків годинної тарифної ставки (посадового окладу) за кожну годину роботи в цей час
12	За роботу у нічний час	35 відсотків годинної тарифної ставки (посадового окладу), за кожну годину роботи в цей час
<u>НАДБАВКИ</u>		
1.	За високу професійну майстерність	Диференційовані надбавки до тарифних ставок робітників: <ul style="list-style-type: none"> 3 розряду – до 12 відсотків, 4 розряду – до 16 відсотків, 5 розряду – до 20 відсотків, 6 і більш високих розрядів – до 24 відсотки тарифної ставки (окладу)
2	За класність водіям легкових і вантажних автомобілів, автобусів	Водіям: 2-го класу – 10 відсотків, водіям 1-го класу – 25 відсотків встановленої тарифної ставки за відпрацьований водієм час
3	За високі досягнення в праці	До 50 відсотків посадового окладу (ставки)
4.	За виконання особливо важливої роботи на строк її виконання	До 100 відсотків посадового окладу
5.	За роботу в умовах режимних обмежень	Розмір надбавки до посадових окладів (тарифних ставок) визначається відповідно до п. 2 та п. 3 "Положення про види, розміри й порядок надання компенсації у зв'язку з роботою, яка передбачає доступ до державної таємниці", затвердженого Постановою Кабінету Міністрів України від 15.06.1994р. № 414. Примітка: надбавки до посадових окладів (тарифних ставок) за роботу в умовах режимних обмежень встановлюються понад інших доплат і надбавок, які встановлені на підприємстві.