WWW.AGEOFBOOK.COM

Только лучшие книги для Вас!

Книга была найдена в архивах открытого доступа сети Internet или прислана пользователями сайта.

Все права на материалы принадлежат их авторам. Какое либо распространение материалов с коммерческими или другими целями без разрешения их авторов запрещено. Нарушение авторских прав влечёт за собой ответственность согласно действующего законодательства.

Администрация не несёт никакой ответственности за материалы, добавленные пользователями сайта.

Все материалы представлены для ознакомления, без целей коммерческого использования.

После скачивания материала Вы должны коротко ознакомиться с ним и немедленно полностью удалить со своего носителя информации, и, при желании, купить лицензионную бумажную версию в соответствующих точках продажи.

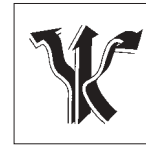
Желаем приятного чтения!

С уважением,

Администрация сайта.

Best books - Ageofbook.com

МІЖРЕГІОНАЛЬНА
АКАДЕМІЯ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ



МАУП

А. В. Калина

ЕКОНОМІКА ПРАЦІ

Навчальний посібник

*Рекомендовано Міністерством
освіти і науки України як навчальний посібник
для студентів вищих навчальних закладів*

Київ 2004

Best books - Ageofbook.com

ББК 65.24я73
К17

Рецензенти: *І. Л. Петрова*, д-р екон. наук
А. М. Колот, д-р екон. наук, проф.
Г. Т. Завіновська, канд. екон. наук, доц.

Схвалено Вченою радою Міжрегіональної Академії управління персоналом (протокол № 4 від 6.06.2002)

Рекомендовано Міністерством освіти і науки України як навчальний посібник (лист № 14/18.2–1557 від 30.09.03)

Калина А. В.

К17 Економіка праці: Навч. посіб. для студ. вищ. навч. закл. — К.: МАУП, 2004. — 272 с.: іл. — Бібліогр.: с. 262–265.

ISBN 966-608-356-6

У навчальному посібнику висвітлюються актуальні питання економіки праці. При підготовці видання використовувалися відомі наукові праці та інші розробки з окремих проблем, що винесені у назви розділів.

Для студентів-бакалаврів і спеціалістів економічних вищих навчальних закладів, викладачів та всіх, кого цікавлять проблеми економіки праці на сучасному етапі.

ББК 65.24я73

© А. В. Калина, 2004
© Міжрегіональна Академія управління персоналом (МАУП), 2004

ISBN 966-608-356-6

Best books - Ageofbook.com

ВСТУП

Навчальна дисципліна "Економіка праці" є однією з основних, що формують майбутнього фахівця — бакалавра та спеціаліста в галузі економіки.

Метою та завданням дисципліни є сприяння глибокому вивченню теоретично-методологічних і соціально-економічних питань у сфері трудових відносин в суспільстві. Основні завдання курсу визначені змістом навчальної програми, розробленої автором на основі типової програми "Економіка праці" (КНЕУ, 2001).

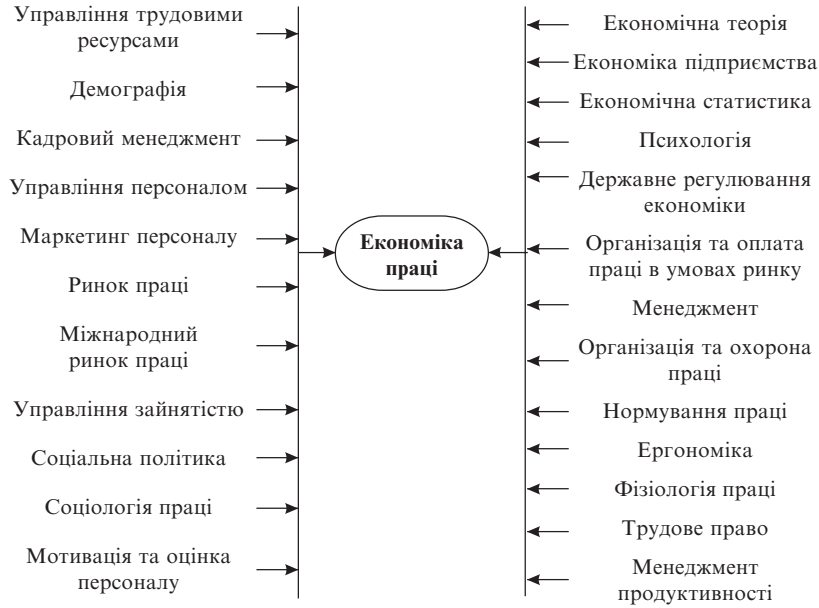
Предметом дисципліни є теоретичні та практичні проблеми ефективного використання робочої сили.

Ця дисципліна не стоїть осторонь від інших, а навпаки — взаємопов'язана з ними. В основу курсу покладено економічну теорію, яка дозволяє зрозуміти процеси та явища, що відбуваються на різних етапах розвитку суспільства, відбиваючи їх крізь призму людських відносин та впливу на людські ресурси — основний чинник виробництва.

"Економіка праці" пов'язана із економікою підприємств, оскільки розглядає питання управління персоналом, його організації, мотивації, нормування й оплати праці у контексті основних техніко-економічних показників діяльності суб'єктів ринку. Вона також використовує основні положення, підходи і прийоми економічної статистики. Питання, пов'язані з проблемами в галузі трудових ресурсів, соціальної політики і соціального партнерства, тісно переплітаються з програмними питаннями дисциплін "Державне регулювання економіки", "Соціальна політика" та "Трудове право". Питання динаміки населення і трудових ресурсів ґрунтуються на положеннях дисципліни "Демографія". Торкаючись питання регулювання попиту та пропозиції на робочу силу, "Економіка праці" запозичає теоретичні основи з дисциплін "Ринок праці" і "Міжнародний ринок праці". Аналогічно перетинається "Економіка праці" з дисципліною "Менеджмент продуктивності", у якій докладно розглядаються питання управління чинниками виробництва з метою підвищення продуктивності на різних рівнях управління економікою.

Best books - Ageofbook.com

Таким чином, дисципліна "Економіка праці" являє собою квінтесенцію наук, що, розвиваючись, збагачують її, при цьому видозміни курсу, у свою чергу, впливають на всі тенденції, що тією чи іншою мірою пов'язані з питаннями праці та діяльності персоналу. Загальне уявлення про взаємозв'язок "Економіки праці" з іншими дисциплінами наочно показує подана нижче схема.



Взаємозв'язок дисципліни "Економіка праці" з економічними дисциплінами

Best books - Ageofbook.com

1 НАСЕЛЕННЯ І ТРУДОВІ РЕСУРСИ УКРАЇНИ

Населення кожної держави є найдинамічнішим чинником виробничих процесів, а також суб'єктом різних суспільних явищ та процесів, що відбуваються в країні.

Під населенням, згідно з нормами міжнародного права, розуміється сукупність людей, що перебувають в межах території даної держави і підлягають її юрисдикції. До населення належать громадяни (в деяких країнах — тільки піддані даної країни), іноземці (за винятком тих, які перебувають у даній країні короткочасно), особи, які

Таблиця 1

Природний рух населення України в 1861 — 2000 роках (на 1000 чол. населення)

Роки	Народилося	Померло	Природний приріст
1861–1913	47,0	30,0	17,0
1940	27,3	14,3	13,0
1950	22,8	8,5	14,3
1960–1964	18,6	7,2	11,4
1965–1969	15,1	7,9	7,2
1970–1974	15,2	9,1	6,1
1975–1979	14,9	10,5	4,4
1980–1984	15,2	11,5	3,7
1985–1989	14,6	11,6	3,0
1990–1994	11,4	13,5	- 2,1
1990	12,7	12,1	- 0,6
1991	12,1	12,9	- 0,8
1992	11,4	13,4	- 2,0
1993	10,7	14,2	- 3,5
1994	10,0	14,7	- 4,7
1995	9,6	15,4	- 5,8
1996	9,1	15,2	- 6,1
1997	8,7	15,8	- 7,1
1998	8,0	14,3	- 6,0
1999	8,2	15,6	- 7,4
2000	9,1	18,0	- 8,9

Best books - Ageofbook.com

не мають громадянства (апатриди), а також особи, які мають подвійне громадянство.

Процеси формування чисельності громадян (народжуваність, смертність, міграція населення) та склад населення (статево-віковий, соціально-економічний) досліджує демографія.

Процеси руху населення, що відбуваються в країні або в окремих її регіонах, аналізуються за допомогою двох груп спеціальних демографічних коефіцієнтів (*див. схему 1*).

Зміна населення пов'язана з безперервним його поновленням в результаті процесів народжуваності та смертності. Природний рух

Схема 1. **Демографічні коефіцієнти**

Best books - Ageofbook.com

населення України зображено в табл. 1 (*с. 5*). При цьому показники народжуваності ($R_н$) та смертності ($R_п$) розраховуються на 1000 чоловік населення у такий спосіб:

$$R_н = \frac{Н}{Ч_{с.р}} \cdot 1000, \quad (1)$$

$$R_п = \frac{П}{Ч_{с.р}} \cdot 1000, \quad (2)$$

де Н — чисельність народжених за рік;

П — чисельність померлих за рік;

$Ч_{с.р}$ — середньорічна чисельність населення країни, яка розраховується на середину року як середньоарифметична за даними чисельності населення на початок та кінець року.

Співвідношення між кількістю народжених та померлих є коефіцієнтом життєвості $К_ж$ (Покровського):

$$К_ж = \frac{Н}{П} \cdot 100, \quad (3)$$

що показує, яке число народжених припадає на 100 випадків смертей. Дані табл. 1 свідчать про те, що в Україні спостерігається процес депопуляції населення з одночасним погіршенням його якісних характеристик. Так, якщо в 1990 р. за рівнем індексу людського розвитку Україна посідала 29 місце серед 173 країн світу, то в 1994 р. країна зсунулася на 80 місце, а у 2002 р. — на 119 місце. Показники природного руху населення ($R_н$ та $R_п$) певною мірою відбивають процес відтворення населення. Абсолютний розмір природного приросту $\Delta_е$ визначається за формулою:

$$\Delta_е = R_н - R_п. \quad (4)$$

На підставі $\Delta_е$ визначається напрям відтворення населення, а саме: відтворення може бути розширеним, якщо $\Delta_е > 0$, простим, якщо $\Delta_е = 0$, і звуженим, якщо $\Delta_е < 0$ [70].

З 1993 р. для України характерне звужене відтворення робочої сили, оскільки спостерігається постійне зменшення населення — рівень смертності значно перевищує рівень народжуваності. Тільки за 2000 р. в країні народилося 385,1 тис. чол., а померло 758,1 тис., тобто населення зменшилося майже на півмільйона чоловік.

Best books - Ageofbook.com

За попередніми даними Всеукраїнського перепису населення (ВПН), станом на 5 грудня 2001 р. кількість населення України становила 48 млн 457 тис. осіб. За даними Державного комітету статистики України, чисельність населення на 1 січня 2001 р. складала 49 млн 291 тис. осіб. Негативний приріст населення відбувався майже у всіх регіонах країни. Кількість міського населення, за даними ВПН, складала 32 млн 574 тис. осіб, сільського — 15 млн 883 тис. осіб. Міське і сільське населення становило відповідно 67,2 і 32,8 % [58].

Вплив спаду народжуваності на поглиблення старіння населення у сучасний період певною мірою нейтралізується впливом зростаючої смертності, передусім у старшому віці. Таким чином, депопуляція, з одного боку, є чинником дестабілізації вікового складу населення, а з іншого — значний рівень старіння є гальмуючим чинником на шляху виходу України із кризового демографічного стану.

Систематичне зменшення чисельності населення зі звуженим демографічним процесом відтворення населення і його скорочення за останні роки становили від 350 до 400 тис. осіб щороку, а за рахунок міграційних процесів — від 50 до 100 тис. Позитивним моментом у зміні демографічних тенденцій можна назвати зниження демографічного навантаження на осіб працездатного віку непрацездатного населення. Розрахунки прогнозу демографічних процесів на наступні п'ять років свідчать, що вікова група працездатного населення збільшуватиметься, а з неї виходитимуть нечисленні прошарки населення до інших статево-вікових груп. Надалі очікується збільшення демографічного навантаження на населення у працездатному віці. З огляду на це зауважимо, що чисельність населення в допрацездатному віці в структурі демографічного навантаження поступово знижується, а питома вага осіб пенсійного віку постійно збільшується.

Головним чинником демографічного старіння населення є зменшення народжуваності, що впливає на природний рух населення. Якщо у структурі населення вікова група понад 65 років становить 7 %, таке населення вважається старим. Надалі старіння населення поглиблюватиметься, оскільки народжуваність безперервно знижується і найближчим часом негативна тенденція зберігатиметься.

Попри негативні демографічні процеси чисельність трудових ресурсів упродовж п'яти років залишається на рівні 30 млн осіб, а в самій структурі через демографічні процеси чисельність населення в працездатному віці збільшується. Останніми роками триває процес

Best books - Ageofbook.com

структурного перерозподілу населення, зайнятого у сферах і галузях економіки та інших видах діяльності, що відображається на перерозподілі міського та сільського населення. У формуванні чистих демографічних втрат міського населення головну роль відіграє "недобір" дітонароджень, що в 1,7 раза перевищує надлишок смертей. Структура відповідних втрат сільських жителів пропорційніша і відзначається більшою питомою вагою передчасно померлих.

Ситуація, що склалася, негативно позначається на трудових ресурсах та на розмірі трудового потенціалу.

Трудові ресурси як економічна категорія — відображає частину населення країни або її адміністративно-територіальної одиниці, що має здатність до суспільно-корисної праці в народному господарстві; це є потенціал живої сили, яку має в своєму розпорядженні суспільство на певний момент часу. Відтворення і використання трудових ресурсів здійснюється під впливом об'єктивних законів суспільного розвитку, притаманних тому чи іншому способу виробництва і насамперед — економічному закону народонаселення. Цей закон виражає динаміку працездатного населення і характер його використання в процесі виробництва. Кожному суспільно-економічному ладу притаманний свій закон народонаселення.

Трудові ресурси як планово-розрахункова категорія — визначають особи обох статей у працездатному віці, які потенційно могли б брати участь у виробництві товарів та послуг. В умовах планової економіки трудові ресурси були одним з основних показників статистики зайнятості. Вони мають важливе значення й в умовах ринкової економіки, оскільки інтегрують такі категорії, як економічно активне населення, у т. ч. зайняті та безробітні особи, та економічно неактивне населення в працездатному віці (*див. схему 2*).

Схема 2. **Структура трудових ресурсів**

Best books - Ageofbook.com

Чисельність трудових ресурсів визначається, виходячи з чисельності працездатного населення — сукупності осіб, переважно в працездатному віці, здатних за своїми психофізичними даними до участі у трудовому процесі.

Складові трудових ресурсів:

- населення у працездатному віці (чоловіки 16 — 59 років і жінки 16 — 54 років за винятком непрацюючих інвалідів I і II груп і непрацюючих осіб працездатного віку, які одержують пенсію за віком на пільгових умовах);
- населення, вік якого більший і менший відповідно за нижню та верхню межу працездатного віку, зайняте в народному господарстві [71].

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

Економічно активне населення — це є частка населення обох статей, яка задовольняє попит на робочу силу для виробництва товарів та послуг і характеризується рівнем економічної активності населення ($У_{еа}$):

$$У_{еа} = \frac{d Ч_{еа}}{Ч_{н}}, \qquad (5)$$

де $d Ч_{еа}$ — частка чисельності економічно активного населення;

$Ч_{н}$ — загальна чисельність населення країни (регіону).

Таким чином, **економічно активне населення** — це є частка населення, яка працює або пропонує свою працю для виробництва товарів і надання різноманітних послуг. Кількісно ця група населення складається із зайнятих і безробітних, які на момент статистичного обстеження не мають роботи, але бажають її одержати. У 2001 році середньомісячна чисельність економічно активного населення становила 22,8 млн осіб, що на 1,6 % менше, ніж у попередньому році.

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

Економічно неактивне населення — це є така частка населення, яка не входить до складу ресурсів праці. До цієї категорії належать:

Best books - Ageofbook.com

- учні, студенти, курсанти, які навчаються в денних навчальних закладах;
- особи, які одержують пенсію за віком або на пільгових умовах;
- 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, бо вони мають джерела доходу.

До населення, зайнятого в галузях економіки, належать робітники та службовці державних, кооперативних і громадських підприємств, установ і організацій; колгоспники, зайняті у громадському господарстві колгоспів; колгоспники і члени сімей робітників, службовців у працездатному віці, зайняті в особистому підсобному сільському господарстві, особи, зайняті у спільних, приватних підприємствах; міжнародних організаціях; фермерських господарствах.

Працездатність оцінюється за допомогою таких показників:

$$\text{Показник працездатності населення} = \frac{\text{Чисельність працездатного населення}}{\text{Чисельність усього населення}}; \quad (6)$$

$$\text{Показник працездатності населення в робочому (працездатному) віці} = \frac{\text{Чисельність працездатного населення}}{\text{Чисельність населення в робочому (працездатному) віці}}; \quad (7)$$

Використання трудових ресурсів вивчається за допомогою поданої далі системи показників:

$$\text{Коефіцієнт зайнятості трудових ресурсів} = \frac{\text{Чисельність працюючого населення}}{\text{Чисельність трудових ресурсів}}; \quad (8)$$

$$\text{Коефіцієнт зайнятості працездатного населення} = \frac{\text{Чисельність працездатного працюючого населення}}{\text{Чисельність усього працездатного населення}}; \quad (9)$$

$$\text{Коефіцієнт зайнятості всього населення} = \frac{\text{Чисельність працюючого населення}}{\text{Чисельність усього населення}}. \quad (10)$$

Best books - Ageofbook.com

Статистичний аналіз передбачає оцінку демографічного навантаження працездатного населення непрацездатним. Статистичною характеристикою є однойменний коефіцієнт, обчислюваний як відношення чисельності непрацездатного населення до чисельності працездатного у працездатному віці. Його складовими є коефіцієнти навантаження дітьми і особами у віці, що перевищує працездатний [71].

Аналізуючи показники соціально-економічного розвитку України, М. Войнатенко та Г. Наконечна запропонували таку систему показників використання трудових ресурсів (*див. табл. 2*):

Таблиця 2

Показники використання трудових ресурсів України [24]

п/п	Показники
1.	*Основні*
1.1	Валовий внутрішній продукт (ВВП) номінальний, млн. грн.
1.2	% зміни до попереднього року
1.3	Чисельність населення (на кінець періоду), млн. чол.
1.4	Чисельність населення у працездатному віці (на кінець періоду), млн. чол.
1.5	Зайнято в економіці (на кінець періоду), млн. чол.
2.	*Похідні (розраховані авторами)*
2.1	Середньорічна чисельність населення, млн. чол.
2.2	Середньорічна чисельність населення у працездатному віці, млн. чол.
2.3	Зайнято в економіці в середньому за рік, млн. чол.
2.4	ВВП реальний в цінах 1996 року, млн. чол.
2.5	ВВП номінальний на душу населення, грн. (1.1: 2.1)
2.6	ВВП реальний на душу населення, грн. (2.4: 2.1)
2.7	Частка населення у працездатному віці (2.2: 2.1)
2.8	Частка працездатного населення, зайнятого в економіці (2.3: 2.2)
2.9	Продуктивність суспільної праці (реальний ВВП на одного зайнятого в економіці), грн. (2.4: 2.3)
2.10	Дефлятор валового внутрішнього продукту (1.1: 2.4)

З точки зору використання трудових ресурсів валовий внутрішній продукт (ВВП) країни остаточно залежить від чисельності працівників, зайнятих у народному господарстві, та від продуктивності їх праці. У свою чергу, чисельність працівників залежить від чисельності населення, його вікової структури та від рівня зайнятості. Запропонована система показників базується на основних даних соціально-економічного розвитку України, що містяться в так званих "президентських таблицях". Ця система дає можливість прослідку-

Best books - Ageofbook.com

вати та розрахувати ступінь впливу на ВВП країни демографічних та економічних чинників, що пов'язані з використанням трудових ресурсів.

Скорочення загальної чисельності населення та чисельності населення у працездатному віці — результат демографічної ситуації, що склалася у 1990-х роках. Рівень смертності в Україні перевищує рівень народжуваності, збільшується частка осіб похилого віку, зростає рівень зайнятого населення у пенсійному віці.

Отже, згідно з табл. 2:

- показник 2.7 "Частка населення у працездатному віці" характеризує вікову структуру населення, а його динаміка свідчить про демографічну ситуацію.
- показник 2.8 "Частка працездатного населення, зайнятого в економіці" характеризує рівень зайнятості населення.
- показник 2.9 "Продуктивність суспільної праці (реальний ВВП на одного зайнятого в економіці)" характеризує рівень продуктивності суспільної праці.

Індексна модель залежності динаміки ВВП від названих чинників має такий вигляд:

$$I_{ВВПР} = I_{Чн} \cdot I_{СТР} \cdot I_{РЗ} \cdot I_{ПП}, \qquad (11)$$

де $I_{ВВПР}$ — індекс реального ВВП;

$I_{Чн}$ — індекс чисельності населення;

$I_{СТР}$ — індекс вікової структури населення;

$I_{РЗ}$ — індекс рівня зайнятості населення;

$I_{ПП}$ — індекс рівня продуктивності суспільної праці.

Отже, динаміка реального ВВП України — це є результат дії вищевказаних чинників.

Зміна ВВП під впливом кожного окремого чинника у грошовому виразі може бути розрахована за такими формулами:

- зменшення чисельності населення:

$$\Delta ВВП_{Чн} = (I_{Чн} - 1)ВВП_{Баз}, \qquad (12)$$

- погіршення вікової структури населення:

$$\Delta ВВП_{СТР} = (I_{СТР} - 1)(ВВП_{Баз} + \Delta ВВП_{Чн}), \qquad (13)$$

Best books - Ageofbook.com

- зниження рівня зайнятості населення:

$$\Delta ВВП_{РЗ} = (I_{РЗ} - 1)(ВВП_{Баз} + \Delta ВВП_{Чн} + \Delta ВВП_{СТР}), \quad (14)$$

- зниження рівня продуктивності суспільної праці:

$$\Delta ВВП_{ПП} = (I_{ПП} - 1)(ВВП_{Баз} + \Delta ВВП_{Чн} + \Delta ВВП_{СТР} + \Delta ВВП_{РЗ}). \quad (15)$$

Розрахунки за 1996–1997 рр., зроблені за формулами (6)–(10), показали, що через зменшення чисельності населення ВВП України в 1997 р. знизився проти 1996 р. на 652 млн грн, у зв'язку з погіршенням вікової структури населення — на 1213 млн грн, через зменшення рівня зайнятості — на 2151 млн грн, а внаслідок підвищення рівня продуктивності суспільної праці — збільшився на 1395 млн грн. Деякі розбіжності між сумою впливу всіх чинників (2621 млн грн) та загальною зміною величини реального ВВП (2609 млн грн) пояснюються величиною погрішності, зумовленою прийнятою точністю розрахунків.

Щодо номінального ВВП України, то дефлятор ВВП може бути визначений із такого співвідношення:

$$I_Ц = I_{ВВПН} \div I_{ВВПР}, \quad (16)$$

де $I_Ц$ — індекс цін (дефлятор ВВП);

$I_{ВВПН}$ — індекс номінального ВВП;

$I_{ВВПР}$ — індекс реального ВВП.

Підрахунок ВВП країни є справою взагалі не простою, а для країни з перехідною економікою — особливо, що пов'язане з переходом до прийнятої у світі системи національних рахунків, у рамках якої проводяться підрахунки ВВП. Перехід ускладнюється наявністю тіньової економіки, відмінністю внутрішніх та світових цін. Це спричиняє появу в пресі значної кількості різних оцінок ВВП нашої країни, що за значенням дуже відрізняються одна від одної. Зрозуміло, що така ситуація значно ускладнює економічні дослідження.

У 70–80 рр. XX ст. до наукового обігу введено поняття "трудовий потенціал". Різні автори вкладали у це поняття неоднаковий зміст, але всі вони спиралися на визначення трудових ресурсів. Поступово крізь призму всієї системи суспільних відносин економісти приходять до визначення сутності та основних складових трудового потенціалу.

Best books - Ageofbook.com

Під **трудовим потенціалом** розуміється розвинута в даному суспільстві сукупність демографічних, соціальних та духовних характеристик і якостей працеактивного населення, що реалізовані або можуть бути реалізовані в умовах досягнутого рівня розвитку продуктивних сил, науково-технічного прогресу та системи відносин щодо участі в процесі праці та суспільній діяльності. Природною основою формування трудового потенціалу є демографічне відтворення, що забезпечує безперервне поновлення поколінь людей як фізичних носіїв всіх соціальних якостей системи відносин. З іншого боку, **трудовий потенціал** — це є максимально можлива величина, що визначає участь трудящих у виробництві за екстремальних умов з урахуванням їх психофізичних особливостей, рівня професійних знань та набутого досвіду. Основними чинниками формування трудового потенціалу є такі (*див. схему 3*):

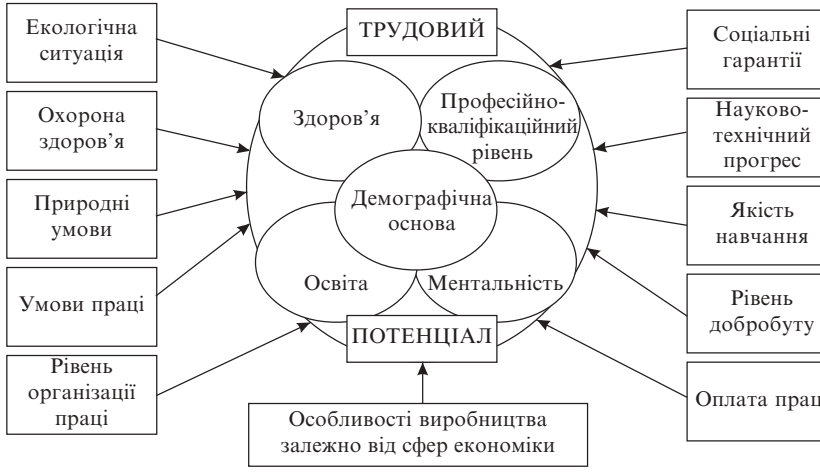


Схема 3. **Чинники формування трудового потенціалу** [44]

Стосовно окремо взятої людини взаємозв'язок між трудовим потенціалом та такими поняттями, як "потенціал людини", "людський капітал" та "робоча сила" можна представити у такий спосіб (*див. схему 4 на с. 16*):

Best books - Ageofbook.com

Схема 4. **Структура робочої сили**

Таким чином, трудовий потенціал людини — лише частина її загального потенціалу і являє собою сукупність різних якостей, що визначають працездатність працівника.

Різні підходи до визначення поняття "трудовий потенціал" свідчать про неоднозначність тлумачення його природи, наявність багатьох визначень, про складність структури та багатогранність його проявів, що вимагає застосування чіткої та послідовної методології вивчення суті та осмислення цього поняття.

За обґрунтованим визначенням, трудовий потенціал є важливою динамічною соціально-економічною категорією, що характеризує трудові можливості та потенції індивіда, колективу, регіону, суспільства до продуктивної праці та служить інтегральною оцінкою діяльності людини у сфері прикладання праці.

Трудовий потенціал — це є поняття конкретно-історичне, національно осмислене, адаптоване до української культури. Для пояснення багатьох процесів виробництва виникає необхідність кращого розуміння таких понять, як "трудові ресурси", "робоча сила", "кадри", "персонал", що є складовими поняття "трудовий потенціал". Як основу трудового потенціалу населення необхідно розглядати потенціал сукупної робочої сили, що є поєднанням робочих сил в єдиному процесі праці, яка завершується конкретним результатом.

Указом Президента України від 3 серпня 1999 р. № 958/99 були схвалені "Основні напрями розвитку трудового потенціалу в Україні на період до 2010 року". У цьому документі дано чітке визначення поняття "трудовий потенціал" — це є сукупна чисельність громадян працездатного віку, які за окремих ознак (стан здоров'я, психофізіологічні особливості, освітній, фаховий та інтелектуальний рівні, со-

Best books - Ageofbook.com

ціально-етнічний менталітет) здатні та мають намір провадити трудову діяльність.

Метою державної політики розвитку трудового потенціалу є створення правових, економічних, соціальних і організаційних засад щодо його збереження, відтворення та розвитку, спрямованих на створення умов для:

- поліпшення природної бази формування робочої сили;
- отримання професійно-технічної та вищої освіти, професійних послуг з підготовки, перепідготовки і підвищення кваліфікації відповідно до суспільних потреб;
- здійснення повної продуктивності зайнятості;
- запобігання масовому безробіттю;
- поліпшення охорони праці, зниження ризику втрати здоров'я і життя працюючих на виробництві;
- забезпечення соціального захисту працюючого і непрацюючого населення;
- посилювання відтворювальної, стимулюючої та регулюючої функцій заробітної плати;
- забезпечення зростання реальних доходів населення;
- забезпечення захисту прав і гарантій громадян у сфері соціально-трудових відносин.

Основні напрями розвитку трудового потенціалу націлені на процеси модернізації у сфері зайнятості відповідно до потреб структурної перебудови господарського комплексу країни і розбудови соціально орієнтованої економіки. Вони розроблені з урахуванням "Основних напрямів соціальної політики на 1997–2000 роки", схвалених Указом Президента України від 18 жовтня 1997 р. № 1166, згідно з якими реалізація політики розвитку трудового потенціалу має здійснюватися через довгострокову програму розвитку трудового потенціалу в Україні [8].

Трудовий потенціал є джерелом забезпечення підприємств кадрами і має кількісні та якісні характеристики. Кількісна сторона трудового потенціалу представлена чисельністю працездатного населення та безробітних, статево-віковою структурою.

У ринковій економіці змінюється підхід до формування трудового потенціалу, основний акцент переноситься на якісний його склад. Якість трудового потенціалу являє собою складну, багатоступеневу категорію. Основними якісними компонентами трудового потенціалу є психофізіологічна, соціально-мотиваційна, освітньо-професій-

Best books - Ageofbook.com

на, інтелектуальна, культурна, творча, духовно-енергетична, релігійна та ін. Якісні компоненти трудового потенціалу детерміновані частковими показниками (параметрами), це є:

- психофізіологічна компонента, пов'язана зі здібністю і схильністю людини до праці, станом її здоров'я, типом нервової системи, витривалістю;
- освітньо-професійна компонента, пов'язана з наявністю загальних та спеціальних знань, трудових навичок і вмінь, відповідальністю, професійною майстерністю;
- соціально-мотиваційна компонента, пов'язана із соціальною зрілістю, рівнем свідомості, ідейної впевненості та раціональної поведінки, ініціативністю, діловитістю.

Соціально-економічний зміст поняття трудового потенціалу уможливлює здійснення кваліметричної оцінки більшості якісних компонент трудового потенціалу на різних рівнях аналізу суспільства, підприємства, людини. Найважливіші якісні компоненти трудового потенціалу можна інтерпретувати у такий спосіб:

- здоров'я — рівень працездатності (кількість втрат робочого часу з причин тимчасової непрацездатності), середня тривалість життя, витрати на охорону праці та здоров'я;
- освіта — кількість спеціалістів з вищою і середньою спеціальною освітою;
- творчість — кількість винаходів, раціоналізаторських пропозицій в розрахунку на одного працюючого;
- свідомість — втрати від конфліктів, страйків, міграції в дітородному віці;
- професіоналізм — рівень якості продукції, втрати від браку, питома вага кваліфікованих робітників у загальній чисельності працівників.

Відповідно до методичних рекомендацій "Прогнозування і розробка програм" розвитку України та її регіонів на перспективу (під ред. В. Ф. Бесєдіна) [21] визначення показників динаміки населення і трудових ресурсів базується на оцінці тенденцій відтворення населення, зміні структури його статево-вікових груп, що склалися у попередні роки і, особливо, у поточному році.

Пофакторний аналіз і прогноз відтворення населення та трудового потенціалу передбачає застосування таких показників, як народжуваність, смертність, міграційні процеси, демографічна структура населення, що оформлюються у вигляді табл. 3 (*с. 19*).

Best books - Ageofbook.com

Таблиця 3

Демографічні показники по Україні

Показник	Базовий рік	Поточний рік		Рік, на який розробляється Програма*
		Згідно з Програмою*	Очікуване	
Чисельність населення України, млн чол., у тому числі:				
міського				
сільського				
Народжуваність, на 1 тис. чол.				
Смертність, на 1 тис. чол.				
Смертність дітей віком до 1 року, на 1 тис. народжених				
Природний приріст (зменшення) населення, тис. чол.				
Чисельність населення за віком, млн чол., у тому числі:				
молодші від працездатних				
працездатні				
старші від працездатних				
Чисельність пенсіонерів, млн чол.				

* Державна програма економічного та соціального розвитку країни на прогнозний період.

Ці показники відображають формування чисельності населення і трудового потенціалу в базовому, поточному роках і році, на який розробляється Державна програма економічного та соціального розвитку країни на прогнозний період. На основі даних табл. 4 визначається вікова структура населення, що дає підставу для розробки балансу трудових ресурсів. Програма орієнтується на таку структуру населення (в розрізі міського та сільського), що впливає на збільшення чисельності осіб працездатного віку з метою усунення негативних явищ, які склалися у попередні роки.

Показники структури населення і трудового потенціалу безпосередньо мають зв'язок з формуванням трудових ресурсів та їх зайнятістю за галузями економіки і сферами діяльності. На основі даних

Best books - Ageofbook.com

аналізу в базовому році експертним шляхом визначається оцінка співвідношення природного та механічного приросту населення.

Серед показників, що визначають рівень розвитку держави, важливе місце посідають ті, що обґрунтовують чисельність трудових ресурсів та зайнятість населення.

Основна мета визначення цих показників полягає у вирішенні таких проблем:

- забезпечення працездатного населення роботою;
- регулювання процесів руху робочої сили;
- передбачення заходів щодо розширення робочих місць в усіх секторах економіки відповідно до чисельності незайнятого населення;
- стримання масштабного безробіття.

Розрахунки показників трудових ресурсів і зайнятості здійснюються з урахуванням демографічних, економічних та соціальних чинників.

Трудові ресурси та зайнятість взаємопов'язані з розрахунками ВВП, балансу грошових доходів та витрат населення, перерозподілу прибутку на потреби соціального захисту тощо.

Інформаційним забезпеченням визначення показників, що відносяться до трудових ресурсів та зайнятості населення, є:

- дані демографічної статистики;
- матеріали статистики праці Ф2ПВ (річна), Ф4ПВ, Ф7ПВ, Ф8ПВ, Ф14 (праця), Ф2 (ферм.), таблиці: Т — 1 (вивідна), Т — 2 (вивідна), Ф2ПН;
- статистичні дані Міністерства освіти і науки України про чисельність учнів працездатного віку за видами навчання та Міністерства праці та соціальної політики України про чисельність інвалідів і пенсіонерів.

Показники трудових ресурсів та зайнятості населення розраховуються у середньорічному обчисленні (*див. табл. 4 на с. 21*).

Розрахунок показників трудових ресурсів здійснюється у такий спосіб:

1. Розраховується чисельність трудових ресурсів ($ЧТ_t$) за формулою:

$$ЧТ_t = ПРН_t - НІ_t - ППП_t + СВ_t + ПДП_t, \quad (17)$$

де $ПРН_t$ — населення у працездатному віці, всього;

Best books - Ageofbook.com

Таблиця 4

Трудові ресурси та зайнятість населення

Показники	Умовні позначення	Базовий рік	Поточний рік		Рік, на який розробляється Програма				
			Згідно з Програмою	Очікуване	Всього	у т. ч.			
						I	II	III	IV
I. Трудові ресурси	ЧТ								
II. Зайнято у народному господарстві,	ЗН								
у т. ч.:									
1. У галузях матеріального виробництва,	ЗМВ								
з них:									
у промисловості									
у сільському господарстві									
у будівництві									
2. У галузях невиробничої сфери	ЗНС								
III. Чисельність безробітних	ЧБ								

$НІ_t$ — непрацюючі та інваліди I і II груп у працездатному віці;

$ППП_t$ — особи працездатного віку, які одержують пенсії на пільгових умовах;

$СВ_t$ — працюючі особи старшого віку (пенсіонери за віком);

$ПДП_t$ — працюючі підлітки.

2. Розраховується чисельність зайнятих в економіці країни ($ЗН_t$) за формулою:

$$ЗН_t = РСД_t + МПК_t + ІТД_t + КСП_t + ОПГ_t, \quad (18)$$

де $РСД_t$ — чисельність робітників і службовців, зайнятих на державних підприємствах;

$МПК_t$ — працівники малих підприємств і кооперативів;

$ІТД_t$ — особи, зайняті індивідуальною трудовою діяльністю;

$КСП_t$ — працівники сільськогосподарських підприємств;

$ОПГ_t$ — зайняті в особистому підсобному господарстві.

Best books - Ageofbook.com

3. Визначається чисельність зайнятих у галузях матеріального виробництва ($ЗМВ_t$) за формулою:

$$ЗМВ_t = \frac{ЗМВ_{t-1}}{ЗН_{t-1}} \cdot К_{ct}, \quad (19)$$

де $К_{ct}$ — коефіцієнт структурних змін;

t та $t - 1$ — символи, що вказують на поточний (t) рік та базовий ($t - 1$) рік.

4. Визначається чисельність зайнятих у галузях ($З_{jt}$) за формулою:

$$З_{jt} = З_{j(t-1)} \cdot І_{jt}, \quad (20)$$

де $З_{j(t-1)}$ — зайнято у відповідній галузі економіки в базовому році;

$І_{jt}$ — темпи зміни показників зайнятості j-ї галузі в t-у році.

5. Розраховується чисельність зайнятих у галузях невиробничої сфери ($ЗНС_t$) за формулою:

$$ЗНС_t = ЗН_t - ЗМВ_t, \quad (21)$$

де $ЗНС_t$ — чисельність зайнятих в галузях невиробничої сфери, що розраховується за даними табл. 4.

6. Визначається чисельність безробітних ($ЧБ_t$) за формулою:

$$ЧБ_t = ПРН_t - ПРЗ_t - НЧ_t, \quad (22)$$

де $ПРН_t$ — населення у працездатному віці, всього;

$ПРЗ_t$ — працездатне населення, зайняте в народному господарстві;

$НЧ_t$ — населення в працездатному віці, що навчається.

На основі таких розрахунків формується система балансів трудових ресурсів, до якої відносяться:

- 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;

Best books - Ageofbook.com

- міжгалузевий баланс затрат праці;
- баланс робочого часу.

Система балансів розробляється як по Україні у цілому, так і по окремих регіонах (областях). Слід зазначити, що в основу системи балансів покладено баланс трудових ресурсів, який являє собою систему взаємопов'язаних показників, що характеризують формування та розподіл трудових ресурсів. Він складається з двох частин: ресурсної (трудові ресурси) і розподільної (розподіл трудових ресурсів).

Баланс трудових ресурсів складається кожного року по країні в цілому та по областях з розподілом на міську та сільську місцевості.

Чисельність трудових ресурсів визначається з урахуванням чисельності постійного населення. Для приведення трудових ресурсів у відповідність до ресурсної та розподільної частин балансу до чисельності працездатного населення працездатного віку включають й чисельність іноземних працівників, зайнятих в економіці на території країни.

До недавнього часу баланс трудових ресурсів обчислювався за середньорічними даними та за даними на 1 січня та 1 липня, що давало можливість враховувати сезонну хвилю в розподілі трудових ресурсів. Нині баланс складається за середньорічними даними (*див. табл. 5 на с. 24*).

Аналітичні можливості балансу трудових ресурсів розширюються в результаті розподілу працюючих по підприємствах різноманітних форм власності та зайнятих у сфері приватного підприємства за галузями економіки.

Значний вплив на рівень трудових ресурсів і демографічної ситуації в Україні здійснюють механічний рух населення та його різновид — трудова міграція, яка була і залишається одним з наймасовіших серед усіх видів територіального переміщення населення (див. схему 5 на с. 25).

Механічний рух — це є процес зміни чисельності населення за рахунок зміни його місця проживання. Проте механічний рух або міграція мають глибші наслідки, ніж просто скорочення чи збільшення чисельності населення. У результаті переміщення змінюється також і структура населення на території як прибуття, так і вибуття мігрантів [71].

Незважаючи на різноманіття форм трудової міграції, процеси її поступово згасають, при цьому спостерігається тенденція до зниження обсягів як внутрішніх, так і зовнішніх міграцій (*див. табл. 6 на с. 26*).

Best books - Ageofbook.com

Таблиця 5

Баланс трудових ресурсів
(середньорічна чисельність, тис. чол.)

Показники	У тому числі		
	всього	місто	село
Трудові ресурси			
У т. ч.:			
• працездатне населення в працездатному віці			
• особи старшого покоління та підлітки, зайняті в економіці,			
з них:			
• особи старшого покоління			
• підлітки			
Розподіл трудових ресурсів			
Усього зайнято в економіці (без працюючих в особистому допоміжному господарстві)			
У т. ч.:			
за галузями економіки (загалом 22 позиції)			
• служителі релігійних культів та ін.			
• за наймом ведуть приватне домашнє господарство			
• учні в працездатному віці, які навчаються з відривом від виробництва			
• працездатне населення в працездатному віці, не зайняте в економічній діяльності та в навчанні			

Встановлено, що для сучасних міграцій населення нашої держави характерною є зміна спрямованості та інтенсивності як внутрішніх, так і зовнішніх міграційних потоків. Аналіз засвідчує, що наймасовішими щодо в'їзду іммігрантів в Україну були 1991–1992 рр., коли прибуло 1 млн 28,8 тис. чол. Високою масовістю імміграційних потоків відзначався і 1993 р. (чисельність прибулих склала 341,2 тис. чол.). Починаючи з 1994 р. чисельність іммігрантів щорічно скорочувалася, причому в 2002 р. вже було на 145 тис. чол. менше порівняно з 1993 р., а в наступних 1995–1998 рр. вона щорічно зменшувалася в середньому на 28 тис. чол. У 1999 р. чисельність прибулих іммігрантів в Україну становила 65,8 тис. чол., що було в 8,1 раза менше, ніж у 1992 р.

Best books - Agentbook.com

Схема 5. **Трудові міграції населення**

Best books - Ageofbook.com

Таблиця 6

Міграції населення України за 1991–1999 рр., чол.

Рік	Обсяги валової міграції					
	Внутріш-ньорегіо-нальна міграція	Міжрегіо-нальна міграція	Міждержавна міграція			
			Загаль-ний обсяг	У томі числі		Міграцій-не сальдо
				прибуло	вибуло	
1991	1188374	740622	800817	490597	10220	180337
1992	1055036	667095	814356	538205	276151	262054
1993	1021114	670670	634851	341192	293659	47833
1994	893210	607611	515717	187392	328325	–140933
1995	839188	607260	422976	166551	256425	–89874
1996	858126	615536	376262	129538	246724	–117186
1997	846094	583678	299244	108559	190685	–82126
1998	894582	585083	221096	71810	149286	–77476
1999	875348	528576	176383	65794	110589	–44795
Разом	8471072	5606138	4262002	2099938	2162064	–62126

У той же час зростає чисельність наших громадян за кордоном. Так, за даними голови парламентського Комітету з питань соціальної політики та праці В. Гошовського, на 1 січня 2002 р. більш як 150 тис. українських громадян працювали в Італії, більш 100 тис. — в Чехії та Словаччині, 25 тис. — в Португалії [23].

За словами Н. Карпачової — уповноваженої Верховної Ради України з прав людини, — тільки за півроку 2002 р. з України виїхало з різних причин приблизно 6 млн громадян, з них майже 5 млн — в пошуках роботи як легальної, так і нелегальної [46].

Дані державної статистики дозволяють дослідити, з одного боку, міграційні процеси, а з іншого — сукупність мігрантів. Міграційні процеси кількісно характеризуються обсягом міграції, її інтенсивністю, розміром та напрямом міграційних потоків. До загальних абсолютних показників обсягу міграції належать валова міграція та сальдо міграції.

Валова міграція (ВМ) є сумою чисельності прибулих (П) та вибулих (В) і характеризує обсяг міграційних потоків за рік. Отже:

$$ВМ = П + В. \quad (23)$$

Best books - Ageofbook.com

Сальдо міграції характеризує приріст (зменшення) чисельності населення країни за рахунок механічного руху:

$$\Delta m = П - В. \quad (24)$$

Широко використовують групування прибулих та вибулих за регіонами прибуття (вибуття), за їхньою освітою, національністю, а також за причиною в'їзду (виїзду). Так, за віком будується структурне групування (з п'ятирічним інтервалом) та типологічне, в якому виокремлюються групи осіб, молодших / старших працездатного віку та працездатного віку, а також група молоді (15–29 років). Подається статево-вікова структура сальдо міграції.

7Урахування впливу міграції на чисельність та статево-вікову структуру населення є дуже важливим, оскільки міграційні потоки впливають на процеси відтворення населення, оновлення трудових ресурсів [71].

Для забезпечення цілісності управління міграційними процесами М. Д. Романюком [60] запропонована національна модель управління, за допомогою якої можна ефективно регулювати міграційний рух населення (*див. схему 6 на с. 28–29*).

Best books - Ageofbook.com

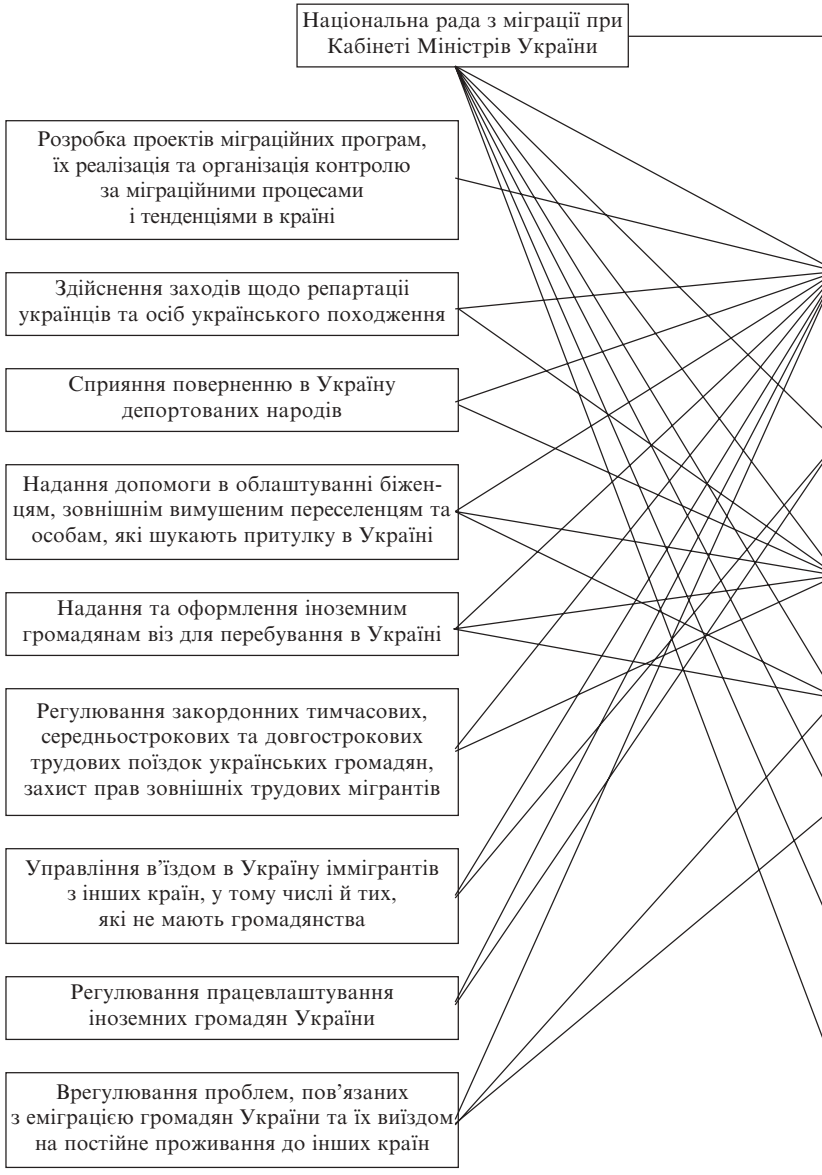


Схема 6. **Національна модель управління**

Best books - Ageofbook.com

міграційними процесами в Україні

Best books - Ageofbook.com

ОСНОВНІ ТЕРМІНИ І ПОНЯТТЯ

Населення, природний рух населення, демографічні коефіцієнти, коефіцієнт життєвості, трудові ресурси, економічно активне населення, економічно неактивне населення, працездатність населення, коефіцієнт зайнятості, трудовий потенціал, робоча сила, баланс трудових ресурсів, трудова міграція, міграційні процеси, валова міграція, національна модель управління міграційними процесами.

НАВЧАЛЬНІ ЗАВДАННЯ ТА ЗАПИТАННЯ

1. Що є населенням з точки зору міжнародного права?
2. Які є основні показники природного руху населення?
3. Назвіть і дайте характеристику напрямів відтворення населення.
4. Які вам відомі коефіцієнти швидкості зміни населення?
5. Що слід розуміти під терміном “трудові ресурси”?
6. У чому різниця між трудовими ресурсами і трудовим потенціалом?
7. Що являє собою економічно активне населення?
8. Які вам відомі джерела поповнення трудових ресурсів?
9. Які види міграції ви знаєте і чим вони відрізняються один від одного?
10. Що являє собою баланс трудових ресурсів?

Best books - Ageofbook.com

2 ВІДТВОРЕННЯ ТРУДОВИХ РЕСУРСІВ

Відтворення – процес безперервного відновлення суспільного виробництва матеріальних благ і послуг — є необхідною умовою існування суспільства за будь-якої суспільно-економічної формації. Це є відновлення відтворення сукупного суспільного продукту, робочої сили, виробничих відносин, а також окремих видів природних ресурсів і навколишнього середовища. Відтворення у своєму руслі послідовно проходить фази виробництва, розподілу, обміну і споживання. Стосовно трудових ресурсів як специфічного чинника виробництва процес відтворення складається з таких фаз: формування та відшкодування, розподілу й перерозподілу і оптимального використання [75].

1. *Фаза формування та відшкодування людських ресурсів*[*]**.** Мета цієї фази – найповніше задоволення потреб суспільства у високоосвічених та кваліфікованих громадянах, які здатні забезпечити ефективне функціонування та розвиток усіх сфер організації соціального життя – політичного, економічного та духовного. Фаза включає відновлення населення, підготовку та перепідготовку кадрів, відшкодування фізичної та духовної здатності робітників. На даному етапі необхідними умовами ефективності політики в галузі людських ресурсів є пізнання системи об'єктивних законів народонаселення та активне використання їх в процесі розробки та реалізації демографічної політики; створення та впровадження концепції розвитку системи багаторівневої безупинної освіти та професійної орієнтації з урахуванням потреб та особливостей функціонування постсоціалістичного суспільства; розробка та реалізація основних напрямів діючої соціальної політики для вдосконалення умов життєдіяльності, поліпшення соціального забезпечення та використання вільного часу.

---

[*] Деякі автори ототожнюють поняття *трудові ресурси* і *людські ресурси*, хоча перше поняття є вузькішим.

Best books - Ageofbook.com

2. *Фаза розподілу та перерозподілу людських ресурсів***.** Мета фази – забезпечення найефективнішої зайнятості працездатного населення, оптимального розподілу та перерозподілу кваліфікованої робочої сили між галузями суспільного виробництва, а також між галузями світового господарства та різними регіонами. Ефективна зайнятість населення забезпечується шляхом організації та вдосконалення робочих місць як в матеріальному виробництві, так і у невиробничій сфері, оптимізацією їх вдосконалення та збалансованості, розвитком мережі зайнятості населення як в державному, так і всесвітньому масштабах.

3. *Фаза оптимального використання* людських ресурсів є поточною в процесі відновлення, оскільки в ній реалізується здатність людини до творчої праці, виробляються духовні та матеріальні блага, забезпечуються збільшення виробництва та підвищення якості суспільної праці. А це перш за все залежить від розвитку високих технологій, підвищення продуктивності живої праці, запровадження наукової організації праці, вдосконалення соціального розвитку трудових колективів, використання ефективних форм та методів керування персоналом підприємств та організацій.

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, а саме: із зростанням освітнього рівня працівників, їхньої кваліфікації, фізичних та розумових здібностей тощо (*див. схему 1 на с. 33*). Екстенсивний та інтенсивний типи відтворення сукупної робочої сили взаємно доповнюють один одного.

Основним джерелом поповнення трудових ресурсів є молодь, яка вступає в працездатний вік. Чисельність цієї категорії залежить від режиму її відтворення (*розширене відтворення* – перевищення кількості народжень над числом смертей на 1000 осіб населення; *просте відтворення* – відсутність приросту чисельності населення, тобто кількість народжених дорівнює числу померлих на 1000 осіб населення; *звужене відтворення* – відсутність природного приросту на фоні його абсолютного зменшення – депопуляції, що пов'язане зі знижен-

Best books - Ageofbook.com

Схема 1. **Напрямки регулювання системи якості трудового потенціалу** [44]

Best books - Ageofbook.com

ням рівня шлюбності та народжуваності в країні, а також із зростанням дитячої смертності) (*див. розділ 1*).

Сучасній демографічній ситуації притаманна тенденція до зменшення чисельності населення України, його економічно активної частини, що призводить до звуженого відтворення трудових ресурсів і якщо цей процес не регламентувати та не створювати умови для поліпшення демографічної ситуації в країні, то, згідно з розрахунками експертів ООН, протягом наступних 50 років населення України може зменшитися на 40%. Це є найвищий показник зменшення населення у світі, повідомляє Бі-Бі-Сі (www.bbc.co.ukr).

Ці дані викладені в розповсюдженому щорічному звіті ООН. Негативні тенденції, відповідно до звіту, спостерігатимуться і в Росії та Італії – населення цих країн зменшиться на чверть. Населення Землі збільшуватиметься перш за все за рахунок Африки, деяких азіатських та латиноамериканських країн.

У промислово розвинутих країнах зростатиме співвідношення чисельності літніх людей: якщо зараз вони складають п'яту частину населення, то через півстоліття їх вже буде третина, до 2050 р. у цих країнах житимуть 9 з 10 літніх людей [50].

Формування механізму регулювання відтворення робочої сили слід розглядати як процес приведення до режиму активної взаємодії таких його складових: структурно-інвестиційної, соціально-економічної, фінансово-вартісної та організаційно-управлінської (*див. схему 2 на с. 35*). У межах кожної з них визначені найперспективніші напрями регулювання і практичні дії, що мають бути реалізовані в найближчій перспективі та дозволять сформувати механізм, адекватний реаліям перехідної економіки.

Оскільки відтворення трудових ресурсів є процесом відновлення використаних ресурсів, то важливим моментом є оцінка рівня їх використання. Адже в умовах ринкової системи господарювання важливо, щоб ресурси (і не тільки трудові) використовувалися ефективно, тому на різних рівнях управління застосовуються різні критерії та показники для оцінки їх використання. Використання трудових ресурсів оцінюється за допомогою відповідних критеріїв та показників (*див. табл. 1 та 2 на с. 36*).

Best books - Ageofbook.com

Схема 2. **Взаємодія складових, що впливають на відтворення робочої сили** [35]

Best books - Ageofbook.com

Таблиця 1

Використання трудових ресурсів (система критеріїв)

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

Таблиця 2

Використання трудових ресурсів (основні показники)

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

Best books - Ageofbook.com

ОСНОВНІ ТЕРМІНИ І ПОНЯТТЯ

Відтворення населення, фази відтворення; використання робочої сили, екстенсивне та інтенсивне відтворення робочої сили, показники використання трудових ресурсів, система критеріїв використання трудових ресурсів, якість трудового потенціалу.

НАВЧАЛЬНІ ЗАВДАННЯ ТА ЗАПИТАННЯ

1. Що слід розуміти під відтворенням населення?
2. У чому сутність простого відтворення населення?
3. Охарактеризуйте фази відтворення робочої сили.
4. У чому різниця між фазами формування, розподілу і перерозподілу трудових ресурсів?
5. Які є типи відтворення робочої сили?
6. Хто становить основне джерело поновлення трудових ресурсів?
7. Охарактеризуйте основні показники використання трудових ресурсів.
8. Розв'яжіть задачу:

Вихідні данні:

Показник	Одиниця виміру	1990 р.	1999 р.
Кількість населення	тис. чол.	6,0	5,8
Чисельність трудових ресурсів	тис. чол.	3,5	3,4
Кількість працездатного населення у працездатному віці	тис. чол.	3,2	3,0
Чисельність працюючих пенсіонерів	тис. чол.	0,2	0,25
Чисельність працюючих підлітків	тис. чол.	0,1	0,15

Завдання:

а) проаналізувати стан трудових ресурсів в даному регіоні;

б) оцінити зміни, що відбулися в структурі трудових ресурсів.

Best books - Ageofbook.com

3 РИНОК ПРАЦІ В УКРАЇНІ

Одним з найсуттєвіших і найдинамічніших ринків є ринок праці – система економічних механізмів, норм та інститутів, що забезпечують відтворення робочої сили і використання праці.

Ринок праці не може розглядатися ізольовано, у відриві від типу економічної системи, тобто сукупності всіх економічних процесів і явищ, що відбуваються у суспільстві на основі діючих майнових відносин і організаційних форм. Ринок праці є похідним від цієї моделі, а його регулятори — органічна складова системи господарювання. З огляду на це економіці перехідного періоду відповідає адекватний ринок праці, що втілює значною мірою елементи цієї економічної моделі (*див. схему 1 на с. 39*).

Специфічність ринку праці економіки перехідного періоду випливає з глибоких суперечностей, що склалися у сфері трудових відносин на цьому етапі суспільного розвитку. З одного боку, зберігаються елементи відносин, властивих командно-адміністративній економіці, тобто так званий позаекономічний примус (збереження реєстрації (до 2002 р.); низька мобільність робочої сили; бронювання робочих місць для осіб зі зниженою конкурентоздатністю; встановлення певних пільг для господарюючих суб'єктів, що використовують працю зазначеної категорії працездатного населення; державний розподіл кадрів вищої кваліфікації та т. ін.), а з іншого — з'являються елементи ринкових відносин з властивою для них системою найму робочої сили, специфікою умов і оплати праці. Відповідно до цього формується більш гнучкий механізм підтримання збалансованості чинників виробництва, в якому тісно взаємодіють елементи старої та нової систем. Однак перевага зберігається за першими елементами відносин, в основному через об'єктивні причини, що зумовлено тотальним одержавленням власності та надмірною фетишизацією ролі держави в регулюванні трудових відносин у минулому. Формування нових економічних відносин може бути ефективним лише в тому випадку, коли враховується, від якого стану йде суспільство і якої якості воно прагне. Це ключове положення не

Best books - Ageofbook.com

Схема 1. **Структура ринку праці**

Best books - Ageofbook.com

тільки не заперечує, а й передбачає збереження міцних позицій держави в розв'язанні проблем зайнятості в перехідний період та створення ефективних механізмів регулювання трудових відносин [51].

З огляду на вищезазначене стає очевидним, що завдання держави полягає в тому, щоб врахувати в механізмі зайнятості співіснування двох систем відносин — адміністративних і економічних з використанням всіх можливостей державного сектора економіки у розв'язанні проблем та всіляко сприяти створенню ринкового сектора економіки. Паралельно з цим має йти процес формування механізмів регулювання зайнятості, організації інституційної основи ринку праці — служб зайнятості, центрів підготовки та перепідготовки кадрів, банків інформації про наявні вакантні місця у системі соціального захисту працівників і т. ін. Функціонально їх діяльність змінюється, наповнюючись новим ринковим змістом. Це стосується системи найму, характеру трудового посередництва, соціальної підтримки незайнятого населення. Так у надрах старої економічної системи поступово зароджуються елементи нового. Вони посилюються зі звільненням держави від виконання невластивих їй функцій шляхом делегування їх на місця. Трансформація функцій регулювання зайнятості синхронізується з темпами приватизації та роздержавлення власності, структурними змінами в господарському комплексі регіону, динамікою розвитку ринкового сектора економіки, ефективністю власних нагромаджень, створенням дієвого господарського механізму місцевого самоврядування, формуванням механізму взаємодії територіальних органів влади з професійними об'єднаннями і роботодавцями стосовно впливу на рівень заробітної плати та стимулювання попиту на працю, тобто йде процес формування ринкового сектора економіки. Відкривається простір для вільного переміщення робочої сили, створюються умови для більш повної самореалізації людини в процесі праці.

Виходячи з цих теоретико-методологічних позицій, слід зазначити, що перехідному періоду відповідає державно-ринковий механізм регулювання трудових відносин, що поступово еволюціонує в бік зрілого ринку праці, витісняючи адміністративні важелі регулювання економічними. Це означає, що в економіці перехідного періоду не може існувати повноцінного ринку праці, адже детермінанти, які формують попит і пропозицію робочої сили, а відповідно й її ціну, є недостатньо розвинутими, а це породжує складність та суперечність процесів, які формуються на ринку праці. Тому в механізмі регулю-

Best books - Ageofbook.com

вання зайнятості необхідно гнучко поєднувати дві взаємодоповнюючі форми організації економічних зв'язків: через пряме державне втручання (державні програми зайнятості, державне замовлення на підготовку кадрів, прямі інвестиції у сферу докладання праці, пільгове оподаткування та кредитування) і опосередковану ринком, яка починає взаємодіяти в основному з недержавним сектором економіки, здійснюючи тим самим коригуючий вплив на структурні пропозиції виробництва і розподіл робочої сили. Заходи держави у цьому випадку спрямовуються на зближення пропозиції з попитом на робочу силу, що необхідно для досягнення рівноваги на ринку праці.

Процес формування і задоволення попиту на робочу силу характеризує така схема (*див. схему 2*):

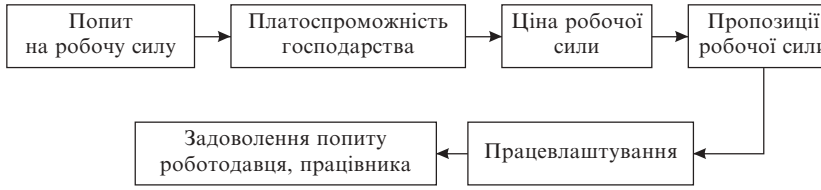


Схема 2. **Схема формування і задоволення попиту на робочу силу**

Регулюючи чинники попиту і пропозиції робочої сили, держава сприяє прогресивним перетворенням у сфері виробництва і зайнятості, підсилюючи цим дію ринкових регуляторів. По суті, це означає, що вона поступово нав'язує ринкові правила гри її учасникам.

Забезпечення відповідності між попитом на робочу силу та її пропозицією за обсягом і структурою для досягнення їх ефективної збалансованості відбувається за допомогою регуляторів ринку праці, яких, як відомо, є чотири:

- нормативно-правові акти держави, а також конвенції та рекомендації Міжнародної організації праці;
- економічні закони, що характерні для всіх країн з ринковою системою (закон попиту, закон пропозиції, закон конкуренції, закон ціноутворення);
- рівень розвитку і впливу профспілкового руху та засобів масової інформації;
- національні особливості, менталітет нації, кліматичні умови країни.

Best books - Ageofbook.com

Основними функціями сучасного ринку праці є такі: 1) суспільний поділ праці; 2) інформаційна — дає інформацію про структуру попиту і пропозиції робочої сили; 3) посередницька — узгоджує економічні інтереси між власниками робочої сили та власниками робочих місць; 4) професійна консультація тих, хто шукає роботу, або власників засобів виробництва відносно правових аспектів використання найманої робочої сили; 5) регулююча — профвідбір робочої сили та її профадаптація для формування оптимальної професійно-кваліфікаційної структури; 6) ціноутворююча — забезпечення конкурентного середовища для суб'єктів трудових відносин; 7) пропорційність розподілу робочої сили відповідно до структури суспільних потреб і розвитку науково-технічного прогресу; 8) резервна — сприяє формуванню резерву трудових ресурсів для забезпечення нормального процесу суспільного відтворення. Вказані функції тісно пов'язані між собою і доповнюють одна одну. Вони характерні для всіх видів ринку праці: внутрішнього, зовнішнього або потенційного, та для циркулюючого, що складають національний ринок праці (*див. схему 3 на с. 43*).

У той же час існує і класифікація ринків праці за обсягом: внутрішній, національний, міжнародний та світовий. Схематично це можна представити у такий спосіб (*див. рис. 1*).

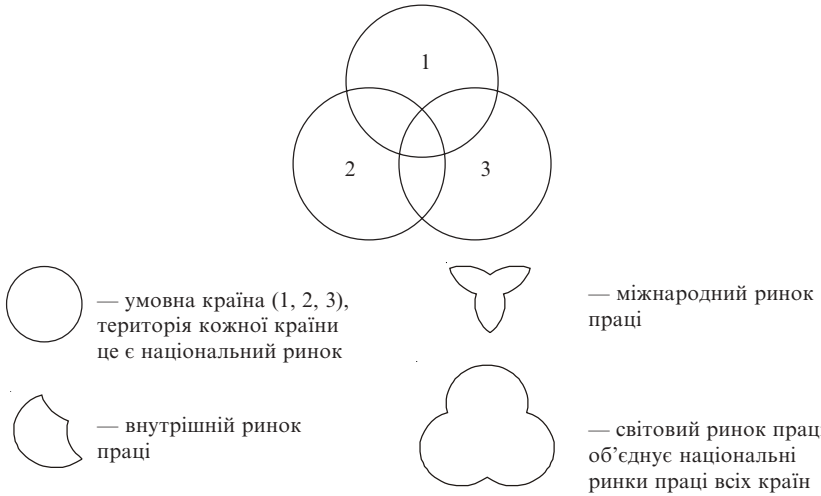


Рис. 1. **Класифікація ринків праці за обсягом** [39]

Best books - Ageofbook.com

Схема 3. **Складові національного ринку праці**

Best books - Ageofbook.com

Крім того, існують такі різновиди ринку праці, як відкритий і прихований.

На **відкритому ринку** представлене все працездатне населення. Це насамперед організована, офіційна частина ринку — населення, яке перебуває на обліку в державних службах зайнятості, тобто безробітні, а також випускники державної системи професійного навчання. Друга, неофіційна, частина охоплює тих громадян, які намагаються влаштуватися на роботу через прямі контакти з підприємствами або з недержавними структурами працевлаштування.

До **прихованого ринку** належать працівники, які зайняті на підприємствах і в організаціях, проте мають велику ймовірність опинитися без роботи з причини зниження темпів розвитку виробництва, його конверсії, ліквідації колишніх економічних і виробничих взаємозв'язків.

Важливим моментом в процесі аналізу ринку праці є його поділ на сегменти.

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

Сегментація ринку праці — це об'єктивно обумовлений процес структуризації ринку праці, при якому під впливом політико-економічних та соціальних факторів розвитку суспільства виникає необхідність його розподілу на окремі субринки або сегменти, які відрізняються характеристиками та правилами поведінки, з урахуванням особливостей кожної категорії працівників.

Ознаками сегментації можуть бути:

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

Всі ознаки можна об'єднати у три групи: професійно-галузеву, кваліфікаційно-оплатну та соціально-демографічну.

Best books - Ageofbook.com

Територіально-сегментаційна структура ринків праці виглядає так (*див. схему 4 на с. 45*):

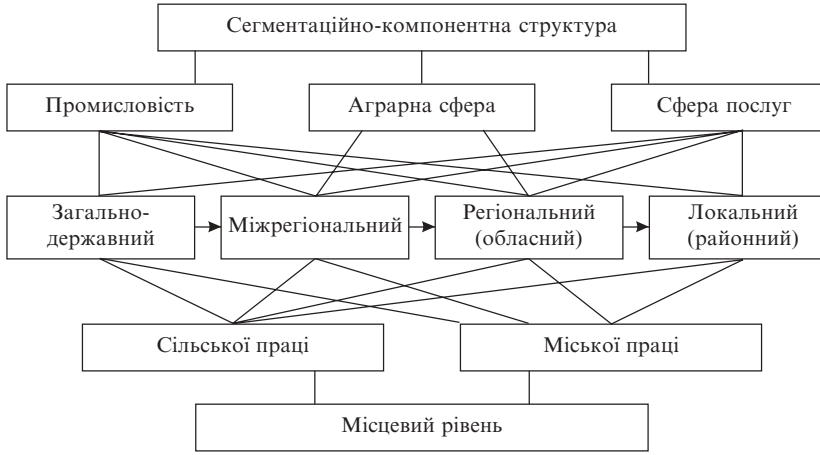


Схема 4. **Територіально-сегментаційна структура ринків праці** [70]

Коли пропозиція робочої сили перевищує попит на неї, з'являється надлишок робочої сили, тобто безробіття.

Коли попит на робочу силу перевищує її пропозицію, це означає нестачу, дефіцит робочої сили з усіма відповідними наслідками.

Різниця у співвідношенні попиту і пропозиції за професійно-кваліфікаційними, галузевими і статево-віковими групами зумовила поділ ринку робочої сили на ряд сегментів, що відрізняються передусім ступенем забезпеченості робочими місцями та їх надійністю (*рис. 2 на с. 46*).

Отже, існують два ринки робочої сили.

Перший ринок робочої сили представлений в основному робітниками і службовцями середньої та низької кваліфікації, працівниками галузей, що зазнали структурної перебудови, частково зайнятими, тимчасовими працівниками, надомниками, безробітними. На цьому ринку гнучкість досягається переважно за рахунок кількісних коливань, що зумовлюють нестійку зайнятість. Згідно з оцінками Міжнародної організації праці, у промислово розвинених країнах у 80-ті роки XX ст. частково зайнятих було в середньому 50 млн чол. на рік, що на 30 % більше, ніж у попередньому десятилітті. Ця негативна тенденція характерна і для сучасного стану економічного розвитку.

Best books - Ageofbook.com

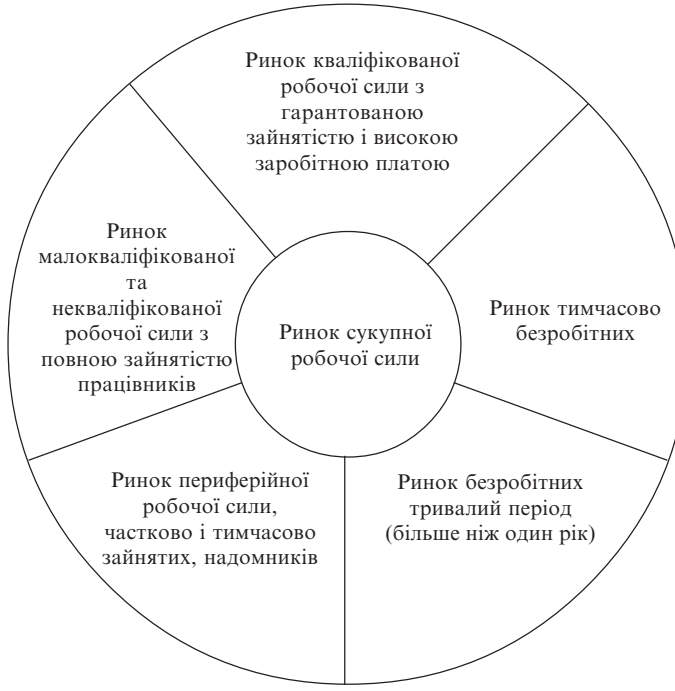


Рис. 2. **Основні сегменти сучасного ринку робочої сили за соціально-економічними характеристиками**

Другий — ринок складної, кваліфікованої робочої сили, що забезпечує повну зайнятість, і основна частка на котрому належить представникам нових спеціальностей і галузей високої технології. Ця робоча сила потребує великих капіталовкладень, характеризується функціональною гнучкістю, відрізняється відносно високим ступенем захищеності.

У 1998 р. І. Л. Петровою було вперше запропоновано методику розробки сегментаційних моделей ринку праці [54].

Ця методика базується на здійсненні таких кроків: визначенні характеристик економічної поведінки та соціального становища працівників за різними кваліфікаційними ознаками; виявленні суспільних якостей працівників різних кваліфікаційних груп щодо подібності тих соціально-економічних відносин, в які вони вступа-

Best books - Ageofbook.com

ють на ринку праці; встановленні відмінностей між працівниками за обраними критеріальними ознаками; виділенні у соціально-економічній структурі ринку праці сегментів, що мають суттєві стійкі ознаки внутрішньої подібності за зовнішньою відокремленістю.

Для реалізації даної методики застосовано методи теорії нечітких множин, якими встановлено ступінь належності деякого елемента ринку праці певному сегменту, котрий, внаслідок нечіткості своїх меж, є нечіткою підмножиною ринку праці. Критеріальні ознаки сегментації (способи включення, координації та оцінки праці) представлено як складені лінгвістичні змінні, а їх компонентами обрано оцінки показників використання робочого часу, співвідношення попиту і пропозиції на працю; типи, рівень та спосіб утворення доходів. Сегментаційні моделі ринку праці, побудовані за даною методикою, математично описуються у такий спосіб:

$$E = \sum_{i=1}^{m} A_i, \tag{1}$$

$$A_i = \left\{ \left(a_1 \mu_A(a_1)\right), \left(a_2 \mu_A(a_2)\right), \ldots \left(a_1 \mu_A(a_n)\right) \right\}, \; a_i \in E, \tag{2}$$

де E — сукупність елементів (осіб, працівників) ринку праці;

A_i — деякий сегмент ринку праці, підмножина E;

m — число сегментів ринку праці;

a_i — окремий представник ринку праці;

$\mu_A(a_i)$ — ступінь належності представника a_i певному сегменту ринку праці за обраними критеріями.

У результаті застосування даної методики запропоновано авторську модель соціально-економічної сегментації ринку праці. На відміну від західних, вона є не дуалістичною, а троїстою, охоплюючи: 1) зайнятих в офіційній економіці; 2) зайнятих паралельно в офіційній та неофіційній економіках; 3) зайнятих виключно в неофіційній економіці.

У межах троїстої моделі сегментації українського ринку праці виявлено сім сегментів:

1. Зайняті в офіційній економіці:

- підприємці, менеджери, представники дефіцитних професій, пов'язаних з обслуговуванням ринку;

Best books - Ageofbook.com

- висококваліфіковані спеціалісти, праця яких користується попитом у сучасному виробництві;
- представники професій різної кваліфікації, різного освітнього рівня із спадним або нульовим попитом на працю — контингент приховано безробітних;
- працівники, які через різні обставини не можуть знайти постійне місце роботи; маргінальні групи населення.

2. Зайняті одночасно в офіційній і неофіційній економіках:

- особи, які працюють на засадах вторинної зайнятості, або ті, які одержують нелегальні доходи та привілеї щодо оподаткування на основному робочому місці.

3. Зайняті в неофіційній економіці:

- зайняті нелегальною діяльністю;
- представники різних видів самозайнятості населення (неформальна діяльність).

Основні відмінності між сегментами полягають саме у способах включення робочої сили до трудового процесу, координації праці та її оцінки. За цими критеріями було описано сегменти українського ринку праці та визначений ступінь належності до них різних груп працівників (*див. табл. 1*):

Таблиця 1

Сегментаційна модель українського ринку праці

Сегмент	Критеріальні ознаки українського ринку праці		
	Спосіб включення робочої сили до процесу праці	Спосіб координації праці	Спосіб оцінки праці
1	2	3	4
1	Робота за наймом на основі тривалих контрактів або договорів, робота на власному підприємстві чи такому, де є своя частка власності	Спрямованість праці на задоволення потреб, визначених ринком. Переважання управлінських функцій в діяльності, наявність елементів самоуправління. Висока конкурентоспроможність	Високий рівень доходів. Поєднання різних форм доходів: заробітної плати, відсотків, дивідендів, участь у прибутку фірми

Best books - Ageofbook.com

Продовження табл. 1

1	2	3	4
2	Достатня гарантія зайнятості на основі тривалих контрактів, договорів, ліцензій та патентів. Високий статус працівників на підприємстві. Захищеність від масштабних вивільнювань	Регулювання зайнятості на основі співвідношення попиту і пропозиції на продукцію чи послуги праці даного контингенту, розвитку конкуренції та зміцнення конкурентоспроможності за рахунок високого професіоналізму та якості продукції або послуг праці	Рівень доходів, вищий за середній в економіці. Стабільність доходів, обумовлена стабільністю роботи підприємства і попитом на послуги праці
3	Зайнятість не стабільна. Можливість безробіття та переходу працівників на іншу роботу. Плинність кадрів. Часто робота неповний робочий час за короткостроковими угодами, за сумісництвом в інших місцях	Низький попит на працю даного контингенту; підтримка зайнятості державними дотаціями. Низька конкурентоспроможність. Виконавчі, переважно допоміжні функції, в процесі праці	Низький рівень заробітної плати, її неповна і нерегулярна виплата. Застосування державних пільг і допомоги
4	Нестабільна зайнятість, неповний робочий час, короткострокові трудові угоди, труднощі у працевлаштуванні, дискримінаційні обмеження у прийомі на роботу	Нульовий попит на послуги праці. Регулювання руху на ринку праці за участю держави та самостійний пошук роботи	Низькі, нестабільні, часто випадкові доходи
5	Одночасна участь в офіційній та неофіційній економіках	Координація на основі поєднання механізмів ринкового регулювання, державного втручання та “законів” тіньового ринку	Поєднання доходів від офіційної зайнятості з додатковими джерелами нелегальних доходів

Best books - Ageofbook.com

Закінчення табл. 1

1	2	3	4
6	Утворення неформальних угруповань з метою нелегального бізнесу	Груповий характер діяльності, що регулюється законами тіньового ринку із застосуванням рекету, пограбувань, шантажу тощо. Відсутність контролю з боку держави	Високі доходи, пов'язані з ризиком, з порушенням чинного законодавства
7	Самозайнятість у різних формах вияву (особисте підсобне господарство, репетиторство, економічний туризм, валютні махінації тощо)	Індивідуальний характер діяльності. Робота на свій страх і ризик	Доходи, достатні для виживання в перехідному періоді. Відсутність соціального захисту

Сутність представленої моделі полягає в тому, що за допомогою певних, науково обґрунтованих критеріїв (характеристик способів включення, координації та оцінки праці) визначається належність тієї чи іншої групи працівників до конкретного ринку праці. За оцінками автора, міжсегментні пропозиції визначено як 2:6:6:2:7:3:5.

Найважливішими сегментами українського ринку праці є третій та четвертий: приховано безробітні та маргінальні групи. До маргінальних груп віднесено: осіб, зайнятих неефективно, з вираженою спадним попитом на працю; осіб, які втратили зайнятість і відчувають труднощі у її відновленні; осіб, які не мають роботи і не намагаються її знайти (зневірені). Критеріями маргінальності даних груп є: а) нестабільна, неповна зайнятість або вилучення із суспільного виробництва; б) відсутність ринкового регулювання (оскільки попиту на дану працю немає) і ускладнення державного регулювання у зв'язку з неповною зареєстрованістю; в) низькі, нестійкі, часто випадкові доходи.

Тенденціями маргіналізації на українському ринку праці є абсолютне і відносне збіднення все більшої частки маргінального прошарку; пасивно-негативне ставлення до маргінальних груп з боку влади і байдужа зворотна реакція; переплетіння самоадаптаційних та саморуйнівних механізмів стратегії виживання маргіналів.

Best books - Ageofbook.com

Для цілеспрямованого регулювання ринку праці та найбільшої галузі економіки — промисловості необхідно мати об'єктивне уявлення про його початковий стан. Загальний стан ринку праці можна визначити за допомогою оцінки його збалансованості. У свою чергу, баланс ринку праці оцінюється через співвідношення чи ступінь відповідності між попитом та пропозицією на робочу силу.

При розрахунку балансу праці переважає підхід, заснований на оцінці динаміки попиту та пропозиції робочої сили, та, насамперед, співвідношення між наявними вільними робочими місцями та кількістю громадян, що шукають роботу в промисловості. Іноді, характеризуючи ринок праці, використовують тільки дані про кількість безробітних, при цьому багато фахівців роблять акцент на необхідності повної зайнятості та забезпеченні конституційного права на працю та соціальний захист від безробіття.

Загальна характеристика ринку праці та його масштаби можуть бути зведені до прогнозів щодо вивільнення працівників, кількості молодих фахівців, що закінчують навчання та готові приступити до праці, а також кількості безробітних, вільних робочих місць, в тому числі новостворених, тощо.

У загальному вигляді баланси ринку праці можна представити у такий спосіб:

$$К = Z + N, \tag{3}$$

де К — загальна кількість працездатних, чол.;

Z — кількість зайнятих по галузях та по професіях, чол.;

$$Z = \sum_{i=1}^{n} \sum_{j=1}^{m} Z_{ij}, \tag{4}$$

i=1,…, n — кількість галузей промисловості;

j=1,…, m — кількість професій;

N — незайняті, чол.;

$$N = O + I, \tag{5}$$

де O — незайняті, які звернулися до служби зайнятості, чол.;

I — незайняті, які не звернулися до служби зайнятості, чол.;

$$O = k \sum_{j=1}^{m} B_j, \tag{6}$$

Best books - Ageofbook.com

де k — коефіцієнт співвідношення між тими, хто звернувся до служби зайнятості, та безробітними, наявність яких обумовлена інертністю системи обліку та реєстрації, за оцінками Міністерства статистики України, він дорівнює 1÷6;

B_j — безробітні за професіями.

Тобто,

$$\mathrm{K} = \sum_{i=1}^{n}\sum_{j=1}^{m} Z_{ij} + k\sum_{j=1}^{m} B_j + I. \qquad (7)$$

Попит на робочу силу на ринку праці в промисловості можна представити так:

$$P = \sum_{i=1}^{n}\sum_{j=1}^{m} P_{ij}^{v}, \qquad (8)$$

де P_{ij}^{v} — кількість вільних робочих місць та вакансій за галузями та професіями.

Для оцінки збалансованості регіонального ринку праці потрібно було б у чистому вигляді розглядати співвідношення $P^v <=> N$, але при оцінці збалансованості ринку праці в промисловості можна розглядати і співвідношення $P^v <=> O$. Це обумовлено тим, що у цьому разі немає потреби враховувати складову I, тому що ця частина працівників знаходить роботу самостійно й не претендує на вільні робочі місця.

Таким чином, баланс ринку праці в промисловості матиме такий вигляд:

$$\sum_{i=1}^{n}\sum_{j=1}^{m} P_{ij}^{v} <=> k\sum_{j=1}^{m} B_j, \qquad (9)$$

Ринок робочої сили не потребує додаткової сегментації за галузями, тому що здатний на самостійне сегментування за професіями та групами професій, які є характерними для даної галузі. Тим більш, що наймасовіші професії використовуються в багатьох галузях промисловості та інших галузях економіки. Управління цим ринком необхідно здійснювати з позицій професійної структури ринку робочої сили та соціально-економічних чинників виходу на нього.

Best books - Ageofbook.com

Сегментація осіб, які звернулися за сприянням у працевлаштуванні до служб зайнятості, може бути формалізована у такий спосіб:

$$O = O^1 + O^2 + O^3 + O^4, \quad (10)$$

де O^1 — вивільнені та звільнені за власним бажанням, чол.;

O^2 — випускники навчальних закладів, чол.;

O^3 — демобілізовані з армії та звільнені з міст позбавлення волі, чол.;

O^4 — особи, що більше року не працювали, чол.

З усіх груп для промисловості найпривабливішими є дві перші, тому що у більшості випадків до них віднесено осіб, які мають професії та не втратили кваліфікаційних і соціально-адаптаційних характеристик. При цьому початкову професійну структуру пропозиції робочої сили на ринку праці промисловості можна коригувати відповідно до галузевого попиту.

Що ж до економіки в цілому, то розрахунки показників ринку праці на прогнозний період здійснюються на основі балансового методу [21]. Баланс ринку праці відображає взаємодії таких процесів:

- формування пропозиції робочої сили (її находження);
- формування попиту на робочу силу (визначення можливостей працевлаштування незайнятих громадян);
- визначення (внаслідок різниці попиту і пропозиції) чисельності безробітних на кінець періоду.

Методологічна схема прогнозування ринку праці складається з таких стадій:

І стадія — аналіз формування ринку праці за попередній період з урахуванням:

- тенденцій розвитку ринку праці;
- змін у структурі окремих джерел його формування;
- введення законодавчих актів, що впливали б на попит та пропозицію робочої сили;
- ефективності роботи служби зайнятості з питань працевлаштування.

ІІ стадія прогнозування змін в динаміці та структурі ринку праці з урахуванням впливу окремих чинників і визначенням орієнтирів зміни окремих джерел формування попиту і пропозиції робочої сили.

ІІІ стадія — прогнозування обсягів пропозиції робочої сили, попиту на неї, визначення кількості незайнятих і рівня безробіття.

Best books - Ageofbook.com

Прогнозування показників попиту та пропозиції робочої сили на ринку праці базується передусім на економіко-статистичному аналізі існуючих тенденцій розвитку ринку праці та врахуванні прогнозних макроекономічних показників:

- валового внутрішнього продукту;
- трудових ресурсів;
- загального обсягу інвестицій за рахунок усіх джерел фінансування;
- основних фондів та їх структури за формами власності.

Прогнозування попиту та пропозиції робочої сили на ринку праці здійснюється в межах окремих джерел їх формування.

Пропозиція робочої сили визначається за сукупністю таких показників:

- зареєстровані громадяни, не зайняті трудовою діяльністю на початок року;
- вивільнені з галузей народного господарства;
- випускники навчальних закладів;
- раніше зайняті в домашньому господарстві;
- інші категорії незайнятого населення.

Попит на робочу силу розраховується як сума:

- потреб в працівниках для заміщення вільних робочих місць, вакантних посад;
- потреб в працівниках для комплектування новостворених робочих місць.

При прогнозуванні джерел формування ринку робочої сили значна увага приділяється показнику вивільнення робочої сили із галузей економіки за умов прискорення процесу реформування економіки, який може значною мірою перевищити темпи розвитку сфери прикладання праці.

Вивільнення працівників із галузей економіки здійснюється під впливом комплексу чинників, характерних для конкретного етапу розвитку на даному етапі вивільнення робочої сили, і обумовлених в основному структурними зрушеннями в економіці за рахунок:

- ліквідації підприємств, установ;
- реорганізації;
- перепрофілювання;
- скорочення чисельності персоналу;
- вивільнення за власним бажанням;
- вивільнення за порушення трудової дисципліни.

Best books - Ageofbook.com

При прогнозуванні пропозиції робочої сили головним є визначення очікуваної кількості незайнятих трудовою діяльністю громадян, які мають звернутися до біржі праці (звертаються не всі незайняті).

Враховуючи особливості періоду реформувань і започаткування економічного зростання в прогнозному періоді, можна передбачати підвищення частки незайнятих.

Структура пропозиції робочої сили прогнозується з урахуванням тенденції розвитку її окремих джерел і чинників, що діятимуть у прогнозному періоді.

Дещо складнішим є прогнозування попиту на робочу силу, що узагальнює потребу у працівниках для заміщення вільних робочих місць, вакантних посад і новостворених робочих місць. Ця потреба визначається з урахуванням чинників ринкових перетворень, структурної перебудови, приватизації, реструктуризації, що пов'язані з такими макроекономічними показниками, як ВВП, загальний обсяг інвестицій за рахунок усіх джерел фінансування, стан та структура основних фондів за формами власності.

У розрахунковому балансі ринку праці попит на робочу силу відображається як показник працевлаштування, що уособлює задоволений попит. Цей показник враховує як потребу в працівниках для заміщення вільних і новостворених робочих місць, так і інші напрями працевлаштування. Оскільки не всім, хто звертається до служби зайнятості, надається допомога з працевлаштування, певна частка незайнятих громадян знімається з обліку. Ця кількість осіб визначається з урахуванням тенденцій зміни їх співвідношення з пропозицією робочої сили. У перспективі питома вага цієї категорії громадян знижуватиметься.

Рівень безробіття визначається як відношення чисельності безробітних на кінець періоду до чисельності працездатного населення у працездатному віці.

Інформаційне забезпечення розрахунків ринку праці здійснюється за допомогою даних статистичної звітності: форм 1-ПН, 2-ПН (працевлаштування) "Звіт про працевлаштування і зайнятість населення, що звернулося до служби зайнятості". Перелік основних вхідних та розрахункових показників, необхідних для складання балансу ринку праці, наведено в табл. 2 та 3 (*с. 56*), алгоритми розрахунку показників балансу ринку праці викладено в табл. 4 (*с. 57*), зразки форми балансу ринку праці наведені в табл. 5 (*с. 58*).

Best books - Ageofbook.com

Таблиця 2

Статистичні дані звітності, що використовуються для складання балансу ринку праці

Показники	Умовні познач.	Джерела інформації
Чисельність зареєстрованих громадян, не зайнятих трудовою діяльністю на початок року, тис. чол.	Чп	Статзвітність, форма 2-ПН (працевлаштування), розділ I, р.01, гр.1
Чисельність зареєстрованих громадян, не зайнятих трудовою діяльністю у звітному періоді, тис. чол. У т. ч.:	Чн	р.01, гр.4
• вивільнені з галузей економіки	$Чн^1$	р.06, 10, 11, гр.4
• випускники навчальних закладів	$Чн^2$	р.14, 15, 16, гр.4
• раніше зайняті у домашньому господарстві	$Чн^3$	р.18, гр.4
• інші категорії незайнятого населення	$Чн^4$	р.12, 13, 17, 19, 20, гр.4
Потреба в працівниках для заміщення вільних робочих місць і вакантних посад, тис. чол.	М	Розділ VII, р.01, гр.2
Потреба в працівниках для комплектування новостворених робочих місць, тис. чол.	Мс	Розділ VII, р.01, гр.13
Працевлаштовано незайнятих громадян (задоволений попит), тис. чол.	Чпр	Розділ I, р.01, гр.10
Знімаються з обліку, тис. чол.	Чо	Розділ I, р.01, гр.7
Чисельність незайнятих на кінець періоду, тис. чол.,	Чк	Розділ I, р.01, гр.13
з них — безробітні, тис. чол.	Чб	Розділ IV, р.01, гр.13

Таблиця 3

Баланс ринку праці (розрахункові показники)

Показник	Умовні познач.	Формула розрахунку
Пропозиція робочої сили, всього, тис. чол.	Р	Чп + Чн
Темп зростання (зниження) окремого показника, %	Пі	$(Пі^1 / Пі^0) \cdot 100$
Структура пропозиції робочої сили за джерелами її формування, %	Дн	$(Чн^1/Чн) \cdot 100$
Частка категорій громадян, які знімаються з обліку, в усьому обсязі пропозиції робочої сили, %	$Дч_о$	$(Чо/Р) \cdot 100$
Частка незайнятих громадян, які реєструються на біржі праці протягом року, у всьому незайнятому працездатному населенні, %	$Дч_н$	$(Чн/Нн) \cdot 100$
Чисельність незайнятих на кінець періоду, тис. чол.	Чк	Р – Чпр – Чо
Рівень безробіття, %	Рб	$(Чб/Ч) \cdot 100$

Best books - Ageofbook.com

Таблиця 4

Прогнозні показники балансу ринку праці (алгоритми розрахунку)

Показники	Умовні познач.	Формула розрахунку
Частка незайнятих громадян, які реєструються на біржі протягом прогнозного року, в усьому незайнятому працездатному населенні	$Дч_н$	За тенденцією зростання $Дч_н = Ч_б \div Ч_н$
Структура пропозиції робочої сили за джерелами її формування	$Д_нi$	З урахуванням тенденцій розвитку
Темп зростання окремого показника	$I_н$	З урахуванням тенденцій розвитку ВВП $I_н = Чн_п \div Чн_{пл}$
Темп зростання потреби в працівниках для комплектування новостворених робочих місць	$IM_с$	З урахуванням тенденцій розвитку інвестицій $IM_с = Мс_п \div Мс_б$
Частка незайнятих громадян, які знімаються з обліку	$Д_0$	З урахуванням тенденцій зниження $Д_0 = Дч_0 \div Дч_н$
Чисельність громадян, не зайнятих трудовою діяльністю, що надійде на ринок протягом року У т. ч.:	$Чн_{пр}$	$Чн = Нн^{пр} \cdot Дч_н^{пр(1)}$
• вивільнені з галузей економіки	$Чн^1$	
• випускники навчальних закладів	$Чн^2$	$Ч^{(2)} = Чн^{пр} \cdot Дн$
• раніше зайняті у домашньому господарстві	$Чн^3$	$Д_нi^{пр}$ (з урахуванням тенденцій розвитку)
• інші категорії незайнятого населення	$Чн^4$	
Потреба в працівниках для заміщення вільних робочих місць і вакантних посад	$М^{пр}$	$М = М \cdot Ін$
Потреба в працівниках для комплектування новостворених робочих місць	$Мс^{пр}$	$М = Мс \cdot Імс$
Чисельність не зайнятих громадян, які знімаються з обліку	$Чо^{пр}$	$Чо = Р \cdot До^{пр}$

Best books - Ageofbook.com

Таблиця 5

Баланс ринку праці

Показники	Базовий рік	Плановий рік		Прогнозний рік
		Згідно з програмою	Очікуване	
Пропозиція робочої сили, всього				
Кількість незайнятих осіб, для яких вирішується питання працевлаштування, на початок року				
Надійде до ринку праці протягом року, всього У т. ч.:				
• вивільнені з галузей економіки				
• звільнені з причин плинності кадрів				
• випускники навчальних закладів				
• інші категорії незайнятого працездатного населення				
Попит на робочу силу				
Знімаються з обліку для самостійного вирішення участі у трудовій діяльності та з інших причин				
Кількість незайнятих осіб, для яких вирішується питання працевлаштування, на кінець року У т. ч.:				
безробітні				
Рівень зареєстрованого безробіття (у відсотках до працездатного населення у працездатному віці)				

ОСНОВНІ ТЕРМІНИ І ПОНЯТТЯ

Ринок праці, міжнародний ринок праці, потенційний ринок праці, циркулюючий ринок праці, внутрішньофірмовий ринок праці, структура ринку праці, попит та пропозиція робочої сили, сегментація ринку праці, баланс ринку праці.

Best books - Ageofbook.com

НАВЧАЛЬНІ ЗАВДАННЯ ТА ЗАПИТАННЯ

1. Охарактеризуйте суб'єкти ринку праці.
2. Що складає інфраструктуру ринку праці?
3. Як формується і задовольняється попит на робочу силу?
4. Які є складові національного ринку праці та його регулятори?
5. Назвіть різновиди ринку праці.
6. Які є ознаки сегментації ринку праці?
7. Покажіть основні сегменти сучасного ринку робочої сили за соціально-економічними характеристиками.
8. За якою формулою розраховується сукупність елементів ринку праці при побудові сегментаційної моделі?
9. Що таке баланс ринку праці та які є його складові?
10. На який термін розраховується баланс ринку праці?
11. Розв'яжіть задачу.

Вихідні дані:

а) чисельність незайнятих громадян на початок року — 800 чол.;
б) чисельність незайнятих громадян, які з'являться на ринку праці протягом року, — 120 чол., в тому числі: вивільнених із галузей економіки — 70 чол., випускників навчальних закладів — 30 чол., зайнятих раніше в домашньому господарстві — 15 чол., представники інших категорій незайнятих громадян — 5 чол.;
в) чисельність громадян, які знялися з обліку в службі зайнятості для самостійного вирішення участі в трудовій діяльності, — 230 чол.;
г) попит на робочу силу — 147 чол.

Завдання:

1) скласти баланс ринку праці;
2) визначити:
   а) пропозицію робочої сили на ринку праці на кінець року;
   б) чисельність незайнятих громадян на кінець року;
   в) вплив окремих джерел на формування загальної пропозиції робочої сили;
   г) частку працевлаштованих службою зайнятості громадян у всій пропозиції робочої сили.

Best books - Ageofbook.com

4 ЗАЙНЯТІСТЬ НАСЕЛЕННЯ І БЕЗРОБІТТЯ

Згідно з теорією функціонування ринку праці, зайнятими вважаються лише ті, хто є працеактивними і пропонують свою робочу силу на ринку праці, що забезпечує взаємодію власників робочої сили з її споживачами.

Соціальна сутність зайнятості відображає потребу людини в самовираженні, а також у задоволенні матеріальних і духовних потреб через дохід, що особа отримує за свою працю.

Ціною робочої сили є заробітна плата (не обов'язково в грошовій формі). Але не всі акти купівлі-продажу робочої сили реєструються, і на сьогоднішній день велика їх частка приховується. Мотиви можуть бути різними, проте практично всі вони об'єднуються в три великі групи:

- прагнення приховати від оподаткування прибутки від цілком легальної діяльності;
- прагнення приховати заборонену законом діяльність;
- неможливість виконання всіх нормативних актів з причини їх зарегульованості чи навіть їх відсутності.

Відповідно зайнятість може набувати різних форм:

- за ознаками реєстрації;
- за відповідністю нормативній тривалості робочого періоду;
- за наявністю стандартної організації робочого процесу.

Згідно із Законом України "Про зайнятість населення" [1], до зайнятого населення належать громадяни нашої країни, які проживають на її території на законних підставах, а саме:

- працюючі за наймом на умовах повного або неповного робочого дня (тижня) на підприємствах, установах, організаціях незалежно від форм власності, у міжнародних та іноземних організаціях в Україні та за кордоном;
- громадяни, які самостійно забезпечують себе роботою, включаючи підприємців, осіб, що займаються індивідуальною трудовою діяльністю, творчою діяльністю, члени кооперативів, фермери та члени їхніх сімей, які беруть участь у виробництві;

Best books - Ageofbook.com

- вибрані, призначені або затверджені на оплачувану посаду в органах державної влади, управління чи в суспільних об'єднаннях;
- громадяни, які служать у збройних силах, прикордонних, внутрішніх, залізничних військах, органах національної безпеки та внутрішніх справ;
- особи, які проходять професійну підготовку, перепідготовку та підвищення кваліфікації з відривом від виробництва; які навчаються у денних загальноосвітніх школах, середніх спеціальних та вищих навчальних закладах;
- зайняті вихованням дітей, доглядом за хворими, інвалідами та громадянами похилого віку;
- працюючі громадяни інших держав, які тимчасово перебувають в Україні та виконують функції, не пов'язані із забезпеченням діяльності посольств і місій.

Фахівці розрізняють такі форми зайнятості (*див. схему. 1*):

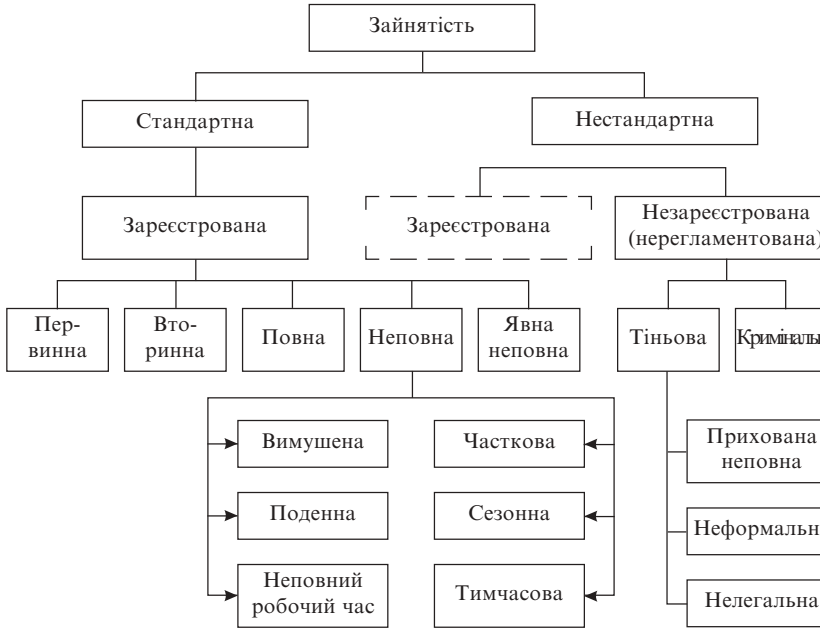


Схема 1. **Класифікація форм зайнятості** [20]

Best books - Ageofbook.com

За тривалістю робочого часу зайнятість буває: повна, неповна, явна неповна, прихована неповна та часткова [28].

Повна зайнятість — це є діяльність протягом повного робочого дня (тижня, сезону, року), що забезпечує дохід у нормальних для даного регіону розмірах.

Неповна зайнятість характеризує зайнятість конкретної особи або протягом неповного робочого дня, або з неповною оплатою чи недостатньою ефективністю. Неповна зайнятість може бути явною або прихованою.

Явна неповна зайнятість зумовлена соціальними причинами. Неповну робочу зайнятість можна виміряти безпосередньо, використовуючи дані про заробіток, відпрацьований час, або ж за допомогою спеціальних вибіркових обстежень.

Прихована неповна зайнятість відбиває порушення рівноваги між робочою силою та іншими виробничими чинниками. Вона пов'язана, зокрема, зі зменшенням обсягів виробництва, кризою в економіці та виявляється в низьких доходах населення і в низькій продуктивності праці.

Часткова зайнятість — це є добровільна неповна зайнятість.

За кількістю робочих місць на одну особу розрізняють основну і додаткову зайнятість, або первинну та вторинну.

Первинна зайнятість характеризує зайнятість за основним місцем роботи.

Вторинна зайнятість виникає тоді, коли окрім основної роботи чи навчання людина має додаткову зайнятість.

Види зайнятості характеризують розподіл активної частини трудових ресурсів за сферами використання праці, професіями, спеціальностями тощо. Під час їх визначення враховуються:

- характер діяльності;
- соціальна належність;
- галузева належність;
- територіальна належність;
- рівень урбанізації;
- професійно-кваліфікаційний рівень;
- статева належність;
- віковий рівень;
- вид власності.

Зайнятість неповний робочий час — це є робота неповну робочу зміну у зв'язку з неможливістю забезпечити працівника роботою

Best books - Ageofbook.com

на повну норму робочого часу або за бажанням працівника відповідно до його соціальних потреб, а також у зв'язку з модернізацією або реконструкцією виробництва.

Тимчасова зайнятість — це є робота за тимчасовими контрактами. До категорії тимчасових належать працівники, які наймаються за контрактами на певний термін.

Сезонна зайнятість — це є зайнятість, що пов'язана з сезонною специфікою виробництва. Робота надається на певний період на умовах повного робочого часу й оформляється відповідним контрактом.

Якщо **стандартна зайнятість** обов'язково є зареєстрованою, то нестандартна може бути як зареєстрованою, так і незареєстрованою (нерегламентованою). Остання за своїм характером розподіляється на тіньову та кримінальну. Розмежування тіньової та кримінальної зайнятості проводиться на основі того, що під тіньовою зайнятістю розуміється, насамперед, економічна діяльність (прикладом може бути визначення тіньової зайнятості, наведене О. В. Турчиновим, як участь фізичних осіб у тіньовій економічній діяльності з метою отримання основного чи додаткового доходу). Більшість як вітчизняних, так і зарубіжних економістів вважають, що проблема кримінальної зайнятості носить неекономічний характер, це є крадіжки і перепродаж краденого, рекет, продаж наркотиків, корупція, проституція, послуги кіллерів тощо.

Нелегальна зайнятість — зайнятість, процедура реєстрації якої передбачена чинним законодавством, але громадянами навмисно приховується. Причинами виступають різного роду чинники, серед яких є високі податки, правовий нігілізм, безпека функціонування бізнесу тощо.

Неформальна зайнятість, згідно з точкою зору А. Л. Баланди, — це є сукупність економічних відносин, яким притаманний соціально-позитивний чи соціально-нейтральний характер; вони пов'язані з участю громадян, фізичних осіб в рамках дозволеної законом економічної діяльності, що здійснюється ними самостійно чи в межах дрібних виробничих одиниць, результати якої через різні причини (головні — законодавче неврегулювання, високий ступінь бюрократичних перепон з боку держави) не враховуються офіційною статистикою [20].

Якщо зайнятість населення є формою споживання ресурсів ринку праці, тобто формою його функціонування, то неформальна зайня-

Best books - Ageofbook.com

тість відповідно є формою споживання ресурсів неформального сектора, а саме — зайнятих у тих виробничих одиницях, що до нього належать.

Підпорядкованість і взаємообумовленість неформального, тіньового та нелегального секторів відображено на схемі 2.

Схема 2. **Неформальний сектор у структурі національного ринку праці**

Аналіз неформальної зайнятості спирається на її класифікацію за такими критеріями (*див. схему 3 на с. 65*):

- види діяльності;
- первинність чи вторинність зайнятості;
- тривалість робочого періоду;
- рівень організованості;
- мотивації.

Best books - Ageofbook.com

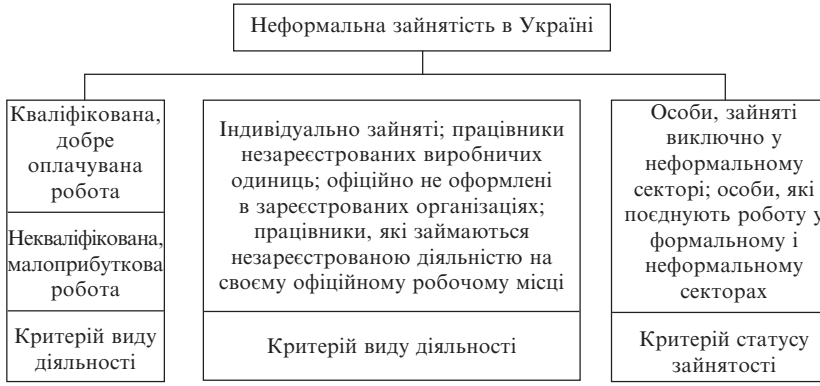


Схема 3. **Структура неформальної зайнятості населення**

До зайнятого населення відносяться особи обох статей у віці від 16 років, а також особи молодших віків з урахуванням таких періодів трудової діяльності:

- виконання роботи за наймом за винагороду (за гроші або за розрахунок в натуральній формі), а також іншої роботи, що приносить дохід, — чи самостійно з компаньйонами, як із залученням, так і без залучення найманих робітників незалежно від термінів одержання винагороди безпосередньо чи отримання доходу за свою діяльність;
- тимчасова відсутність на роботі з таких причин: хвороби чи травми; вихідні дні; щорічні відпустки; різного роду відпустки (як зі збереженням, так і без збереження утримання), відгули; відпустки з ініціативи адміністрації; страйк й інші причини;
- виконання роботи без оплати на сімейному підприємстві.

Поняття "зайнятість" безпосередньо пов'язане з поняттям "межі виробництва", тому що в системі національних рахунків визначено, що зайнятими слід вважати осіб, які беруть участь у створенні товарів і наданні послуг у межах виробництва. Такий підхід до визначення зайнятості дозволяє проводити спільний аналіз показників зайнятості та виробництва.

При визначенні можливості віднесення чи не віднесення тієї чи іншої особи до числа зайнятих використовується критерій однієї години, відповідно до якого особу можна віднести до числа зайнятих тоді, якщо вона працювала протягом години у звітному періоді у сфері економіки.

Best books - Ageofbook.com

Застосування критерію однієї години викликане необхідністю охоплення усіх видів зайнятості, що можуть існувати в країні, включаючи короткострокову, випадкову й інші види нерегулярної зайнятості. Це дозволяє визначити сумарні витрати праці, що в економічному аналізі співвідносяться з розмірами продукції, доходами від економічної діяльності й іншими показниками.

На основі даних чисельності зайнятого й економічно активного населення можна розрахувати коефіцієнт зайнятості населення ($К_{Зайн}$):

$$К_{Зайн} = \frac{Т_t}{Р_{е.ак}} \cdot 100, \qquad (1)$$

де $Т_t$ — чисельність зайнятих на *t*-у дату.

$Р_{е.ак}$ — чисельність економічно активного населення.

Коефіцієнт зайнятості розраховується як щодо населення в цілому, так і щодо окремих статевих та вікових груп населення.

Класифікація населення за статусом на ринку зайнятості, що діє в Україні, цілком відповідає Міжнародній класифікації статусу зайнятих, останню редакцію якої було прийнято 28 січня 1993 р. на XV Міжнародній конференції з проблем статистики праці.

За статусом в зайнятості класифікується лише економічно активне населення, тобто зайняті та безробітні — частина населення, що пропонує свою працю для виробництва товарів і послуг на благо суспільства.

З урахуванням статусу в зайнятості по суті визначається соціальний стан індивіда в суспільстві.

У класифікаторі за статусом в зайнятості розподіляються роботи, що виконуються індивідами у визначені терміни, при цьому враховується як явний трудовий договір з іншими індивідами й організаціями, так і уявний. Основними критеріями при визначенні статусу в зайнятості служить ступінь економічного ризику, елементом якого є вид взаємин особи, наділеної певними повноваженнями (у межах встановлених обов'язків), з працівниками підприємства чи іншими особами.

Групи за статусом в зайнятості визначаються з урахуванням розбіжностей між роботою за наймом, з одного боку, і роботою на власному підприємстві (самозайнятістю), з іншого.

Best books - Ageofbook.com

Робота за наймом — це є вид трудової діяльності, за якої укладається трудовий договір, що гарантує особі, яка виконує роботу з найму, винагороду, що прямо не залежить від доходу підприємства чи організації. При цьому основні фонди й активи є власністю інших осіб.

Робота на власному підприємстві — це є вид трудової діяльності, за якої винагорода прямо залежить від доходу, одержуваного від виробництва товарів і послуг. Особи, що займаються такою діяльністю, приймають управлінські чи інші виробничі рішення та делегують їхнє прийняття іншим особам, зберігаючи за собою відповідальність за діяльність підприємства. До самозайнятого населення відносяться роботодавці; особи, що працюють на індивідуальних засадах; члени колективних підприємств і неоплачувані працівники сімейних підприємств.

Класифікація за статусом в зайнятості містить такі групи:

1. **Наймані робітники —** це є особи, які виконують роботу за наймом, що уклали письмовий трудовий договір, контракт чи усну угоду з керівником підприємства будь-якої форми власності з визначенням умов трудової діяльності осіб, за якою вони одержують обговорену при найманні оплату готівкою або в натуральному вигляді.

До цієї групи входять також особи, що призначені чи затверджені на оплачувану посаду, включаючи керівників, директорів та керуючих підприємств і організацій, служителів культу.

Наймані робітники підрозділяються на підгрупи:

- цивільна робоча сила;
- військовослужбовці (особи, що мають високе звання і знаходяться на дійсній військовій службі за контрактом чи закликом).

До військовослужбовців не відносяться особи, що знаходяться на службі в органах внутрішніх справ у рядовому чи начальницькому складі, яким присвоєні спеціальні звання “міліція”, “внутрішня служба” чи “юстиція”. Особи, що проходять підготовку у військових навчальних закладах на денній формі, не відносяться до цієї категорії і входять до складу економічно неактивного населення.

Наймані робітники розподіляються за тривалістю наймання на роботу на постійних, тимчасових та сезонних працівників, а також найнятих на випадкові роботи.

2. **Роботодавці —** це є особи, які постійно працюють на власному (сімейному) підприємстві, і особи, що займаються професійною

Best books - Ageofbook.com

діяльністю чи ремеслом на самостійній основі та постійно використовують працю найманих робітників.

Роботодавцем є керуючий сімейним підприємством, якщо його родина володіє підприємством без розподілу на частки володіння між членами родини і використовує працю найманих робітників на постійній основі. При цьому свої управлінські функції роботодавець може здійснювати самостійно чи делегувати їх найманому керівнику.

3. **Особи, що працюють на індивідуальній основі**, — це є особи, які самостійно або з одним чи декількома партнерами здійснюють діяльність, що приносить дохід, і не використовують працю найманих робітників на постійній основі. Вони можуть використовувати працю найманих робітників на дуже короткі періоди (сезонні або випадкові роботи). Партнерами звичайно є члени однієї родини чи одного домашнього господарства.

4. **Неоплачувані працівники сімейних підприємств —** це є особи, що працюють без оплати на приватному сімейному підприємстві, яким володіє родич.

5. **Члени колективних підприємств —** це є особи, що працюють на колективних підприємствах і є членами колективу власників цього підприємства. Кожен член колективного підприємства має рівні з іншими членами права при вирішенні питань виробництва, збуту й інших, а також при розподілі доходу підприємства між його членами. Слід зазначити, що до цієї групи не включаються наймані робітники, які працюють на колективних підприємствах.

Серед членів колективних підприємств розрізняють такі підгрупи: члени виробничих кооперативів, колгоспники, члени товариств, члени інших колективних підприємств.

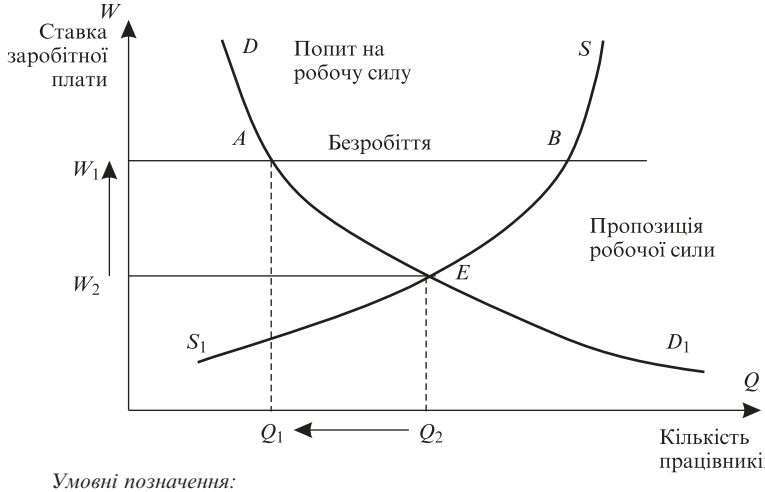
Особи, що не піддаються класифікації за статусом в зайнятості, — це є особи, наявна інформація про котрих є недостатньою для того, щоб віднести їх до однієї з перерахованих вище категорій.

Протилежним до зайнятості населення є безробіття — економічна категорія, що відбиває економічні відносини щодо вимушеної незайнятості працездатного населення. В умовах ринкової економіки вона є циклічним явищем на ринку праці, що виражається у перевищенні пропозиції робочої сили над попитом на неї.

У класичній теорії існує поняття “класичного безробіття”, що є наслідком занадто високої ставки заробітної плати стосовно тієї, що врівноважувала б попит на робочу силу та її пропозицію і зафіксо-

Best books - Ageofbook.com

вана, наприклад, профспілками. Висока ставка заробітної плати примушує роботодавців скорочувати попит, а власників робочої сили — пропонувати її в кількості, що перевищує потребу, як це показано на рис. 1.



Умовні позначення:
E — точка рівноваги (ціна робочої сили)
D_1D — попит на робочу силу
Q — кількість працівників
A — рівень попиту на робочу силу при скороченні працівників
W — ставка заробітної плати
W_1 — збільшена ставка заробітної плати
W_2 — ставка заробітної плати базова
SS_1— пропозиція робочої сили
B — рівень пропозиції робочої сили при збільшенні ставки заробітної плати

Рис. 1. **Класичне безробіття**

Безробітні — працездатні громадяни працездатного віку, які з незалежних від них причин не мають заробітку або інших передбачених чинним законодавством доходів через відсутність відповідної роботи, зареєстровані у державній службі зайнятості, шукають роботу та здатні приступити до праці (ч.1 ст.2 Закону України "Про зайнятість населення") [1]. Порядок реєстрації громадян як безробітних встановлено Положенням "Про порядок реєстрації громадян як безробітних, виплати допомоги по безробіттю та про умови надання додаткової матеріальної та іншої допомоги безробітним і членам

Best books - Ageofbook.com

їхніх сімей", затвердженим Кабінетом Міністрів України від 29 квітня 1993 р., та Інструкцією "Про порядок реєстрації, перереєстрації та ведення обліку громадян, які шукають роботу, і безробітних державною службою зайнятості", затвердженою Міністерством праці України від 1 березня 1994 р.

Статус безробітного надається громадянину одночасно з призначенням допомоги по безробіттю. Для цього громадянин повинен наступного дня після закінчення певного терміну, встановленого для пошуку відповідної роботи, особисто подати до державної служби зайнятості письмову заяву та довідку, видану місцевими органами державної виконавчої влади чи податковою адміністрацією про те, що він не займається підприємницькою діяльністю. Особи, яким виплата допомоги по безробіттю може нараховуватися відповідно до підпункту "б" пункту 1 ст.26 та підпункту "а" пункту 1 ст.29 Закону "Про зайнятість населення", подають довідку про середню зарплату за останнім місцем роботи. Рішення про надання громадянину статусу безробітного з призначенням допомоги по безробіттю приймається керівником державної служби зайнятості та оформляється наказом (розпорядженням), номер і дата якого вносяться до картки персонального обліку громадянина, який шукає роботу. Згідно зі ст.2 Закону "Про зайнятість населення" [1], не можуть бути визначеними безробітними громадяни:

- віком до 16 років, за винятком тих, які працювали і були звільнені у зв'язку із змінами в організації виробництва і праці, реорганізацією, перепрофілюванням чи ліквідацією підприємства, установи, організації або скороченням чисельності (штату);
- які вперше шукають роботу і не мають професії (спеціальності), у т. ч. випускники загальноосвітніх шкіл, у разі їх відмови від продовження професійної підготовки або від оплачуваної роботи, включаючи роботу тимчасового характеру;
- які відмовилися від двох пропозицій відповідної роботи з моменту реєстрації їх у службі зайнятості як осіб, що шукають роботу. При цьому вони втрачають право на надання статусу безробітного строком на 3 місяці з наступною перереєстрацією;
- які мають пенсію відповідно до законодавства України.

Відповідно до Закону України "Про зайнятість населення", громадянам, визначеним у встановленому порядку безробітними, вип-

Best books - Ageofbook.com

лачується допомога по безробіттю та матеріальна допомога членам їхніх сімей (з урахуванням наявності осіб похилого віку і неповнолітніх дітей), які перебувають на їх утриманні. Громадяни, визнані безробітними, мають також право на отримання безвідсоткової позики для зайняття підприємницькою діяльністю.

Причинами безробіття в Україні є:

- структурні зрушення в економіці, за яких впровадження нових технологій, устаткування призводить до скорочення зайвої робочої сили;
- економічний спад чи депресія, що змушують роботодавців знижувати потреби у всіх ресурсах, у тому числі й трудових;
- політика уряду і профспілок у сфері оплати праці та підвищення мінімального розміру заробітної плати, що призводить до збільшення витрат виробництва і зниження попиту на робочу силу;
- сезонні зміни в рівні виробництва в окремих галузях економіки;
- зміни в демографічній структурі населення, особливо збільшення чисельності населення в працездатному віці, що призводить до підвищення попиту на працю і зростання імовірності безробіття.

Рівень безробіття визначається через коефіцієнт безробіття $К_{Безр}$:

$$К_{Безр} = \frac{Б_t}{Р_{е.ак}} \cdot 100, \qquad (2)$$

де $Б_t$ — чисельність безробітних на t-у дату;

$Р_{е.ак}$ — чисельність економічно активного населення на t-у дату.

На 1 лютого 2002 р. рівень офіційного безробіття в Україні складають 3,75 % від усього працездатного населення (2,1 млн чол.) [67].

Якщо в чисельнику стоїть загальне число безробітних, тобто тих, хто на момент обстеження протягом тижня не мав роботи (доходного заняття), але шукав її, то коефіцієнт безробіття визначається за методологією Міжнародної організації праці, а якщо в чисельнику стоїть чисельність офіційно зареєстрованих безробітних, то визначається коефіцієнт офіційно зареєстрованого безробіття.

У ринковій економіці безробіття відбиває економічну доцільність використання трудових ресурсів. Можливість його регулювання залежить від наукового обґрунтування теорії, що розкриває його суть,

Best books - Ageofbook.com

структуру видів і форм. У науковій літературі немає чіткості у визначенні форм і видів безробіття, а в класифікаціях, які були запропоновані, ці поняття ототожнюють. Однак Т. І. Богдановою [22] доводиться, що класифікаційною ознакою різних видів безробіття є соціально-економічні причини, що його викликають. За причинами виникнення виділяються такі види безробіття: структурне, економічне, фрикційне, сезонне, залишкове, імпортоване, інституційне. У кожному з них можна виділити й інші різновиди, що об'єднуються однією причиною їх виникнення.

Кожен вид безробіття може набувати різних форм. До системи формуючих критеріїв форм безробіття пропонується відносити тривалість, волевиявлення незайнятого громадянина, можливість до вивчення, повторність, обсяг безробіття. Традиційний структурний критерій, за яким зараз розглядають види безробіття, характеризує склад громадян, які шукають роботу, тобто безробітних, а не види безробіття.

Розроблену класифікацію видів і форм безробіття відображено на схемі 4.

Чинниками формування безробіття можуть бути такі:

- нестача сукупного ефективного попиту;
- негнучкість системи відносних цін і ставок заробітної плати і її нестабільність, що пов'язана з грошовою експансією держави і подальшою інфляцією;
- недостатня мобільність робочої сили;
- структурні зрушення в економіці;
- дискримінація на ринку праці щодо жінок, молоді, представників національних меншин;
- демографічні зміни в чисельності та складі робочої сили;
- сезонні коливання в рівнях виробництва окремих галузей економіки.

Однак залежно від економічної ситуації, демографічних змін, соціально-економічних, адміністративно-організаційних та законодавчо-правових елементів механізму державного регулювання зайнятості населення на макроекономічному рівні роль і важливість чинників формування безробіття змінюються і на різних етапах розвитку економіки виникають та "головують" такі види безробіття (*див. схему 4 на с. 73*):

- **фрикційне** (пов'язане з плинністю робочої сили і переходом від одного виду діяльності до іншого);

Best books - Ageofbook.com

Схема 4. **Класифікація видів і форм безробіття** [22]

- **структурне** (виникає внаслідок професійної невідповідності, географічної віддаленості місця роботи, недостатньої професійної підготовки тощо). Структурне безробіття відрізняється від фрикційного тим, що працівники, які втратили роботу в одних секторах економіки, не можуть бути використані в інших. Окрім того, структурне безробіття є тривалим і має, як правило, хронічний характер;

Best books - Ageofbook.com

- **технологічне** (витіснення працівників внаслідок впровадження нової, як правило, автоматизованої техніки й технології);
- **сезонне** (працевлаштування протягом певного періоду, як правило, в сільському господарстві);
- **конверсійне** безробіття спричиняється скороченням чисельності армії та зайнятих у галузях оборонної промисловості. Розміри цього безробіття можуть коливатися від незначних до великих;
- **циклічне —** це є вид безробіття, яке постійно змінюється за своїми масштабами, тривалістю і складом, що пов'язане з циклом ділової кон'юнктури. Масштаби і тривалість циклічного безробіття сягають максимуму під час спаду (кризи) виробництва і мінімуму — під час піднесення. Отже, розміри ринку праці коливаються разом з коливанням циклу ділової кон'юнктури. Найбільшою мірою від циклічного безробіття потерпають молодь, жінки, люди похилого віку і некорінне населення;
- **інституційне** безробіття — породжується правовими нормами, що впливають на важливі елементи ринку праці, на попит і пропозицію праці. Воно може бути, наприклад, спричинене введенням гарантованої мінімальної заробітної плати, недосконалою податковою системою (надмірні соціальні виплати знижують пропозицію праці, а високі ставки оподаткування, скорочуючи доходи, роблять їх порівняними із сумами виплат за соціальними програмами, що також знижує пропозицію робочої сили).

На ринку праці розрізняють також застійне і хронічне безробіття. **Застійне безробіття** охоплює найстійкіший контингент безробітних: бідних, бродяг, безпритульних та ін.

Хронічне безробіття пов'язане з відставанням інвестицій від темпів зростання чисельності найманих працівників, а воно, у свою чергу, пов'язане з технологічним безробіттям, що залежить від переходу до нової техніки і технології, з механізацією та автоматизацією виробництва, що супроводжується вивільненням робочої сили і найманням працівників принципово нових спеціальностей та кваліфікацій. Певною мірою воно пов'язане з конверсійним безробіттям, що спричиняється скороченням чисельності армії та зайнятих в галузях оборонної промисловості. Розміри цього безробіття можуть значно коливатися.

Best books - Ageofbook.com

Іноді в літературі зустрічається поняття "ефект гистерезиса" — це є стан безробіття, коли досягнуто його достатньо високий рівень, і воно може значною мірою самовідтворюватися і утримуватися на цьому рівні.

У країнах Європейської Спільноти щорічні втрати від безробіття становлять понад 200 млн євро. У країнах, що розвиваються, є понад 800 млн безробітних. У 1999 р. з приблизно 3 млрд працездатного населення планети повністю безробітними були 150 млн осіб, частково безробітними — 900 млн. В Україні в 1999 р. налічувалося понад 1,5 млн безробітних, а приховане безробіття (вимушені неоплачувані відпустки, скорочений робочий день) становило приблизно 40 % сукупної робочої сили.

Нині в умовах поступового розвитку економіки України, ситуація деяким чином змінилася. Мовою цифр це виглядає так: станом на 1 лютого 2002 р., відповідно до статистичної звітності підприємств, установ та організацій, потреба у працівниках становила 104,9 тис. осіб, що майже на половину більше, ніж у відповідний період минулого року. Навантаження на одне вільне місце становило 7 осіб проти 17 (станом на 1 лютого 2001 р. та 1 листопада 2002 р.) [26].

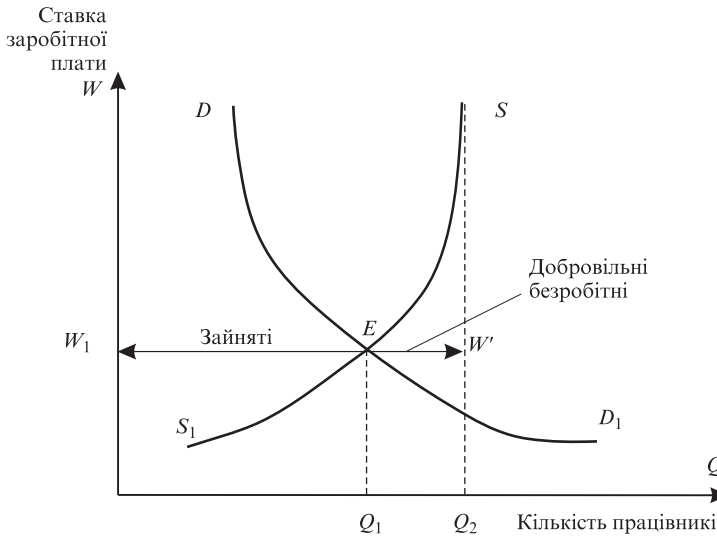
Незважаючи на обмежену кількість вільних робочих місць, кількість людей, що отримали роботу за сприяння служби зайнятості у січні 2002 р. (порівняно з січнем минулого), зросла майже на третину і становила 48,9 тис. осіб. На 1 листопада 2002 р. рівень зареєстрованого безробіття становив 3,6 % населення працездатного віку проти 4,2 % аналогічного періоду попереднього року [26].

Економіка може бути ефективною і за наявності деякого добровільного безробіття. На рис. 2 (*с. 76*) добровільне безробіття показане відрізком між точкою рівноваги E та рівнем запропонованої на ринку праці робочої сили. Якщо попит на робочу силу зросте, то ставка заробітної плати також збільшиться (крива попиту зсунеться вправо). Добровільне безробіття також скоротиться, тому що ставка заробітної плати збільшиться.

Рівень безробіття в Україні, крім поточного стану ділової активності, визначається природним рівнем безробіття, за якого в довготерміновому періоді кількість людей, які залишають роботу, дорівнює кількості, які її знаходять, тобто безробіття виникає при збалансованості ринку робочої сили.

Природний рівень безробіття — це рівень наявності безробітних, при якому ефективно зростає виробництво, зберігається економічна

Best books - Ageofbook.com



Умовні позначення:
DD_1 — попит на робочу силу
SS_1 — пропозиція на робочу силу
W' в точці E — ставка заробітної плати, що задовольняє продавців та покупців робочої сили (ціна робочої сили)
W — ставка заробітної плати

Рис. 2. **Добровільне безробіття**

стабільність та є незначним рівень інфляції. До природного безробіття відносять інституційне та фрикційне безробіття і в якійсь мірі відносять структурне безробіття.

Якщо кількість шукаючих роботу перевищує наявні вакансії, виходить, що ринок робочої сили не є збалансованим; при цьому спостерігається дефіцит сукупного попиту і циклічне безробіття. З іншого боку, при надлишковому сукупному попиті відчувається "нестача" робочої сили, тобто кількість вільних робочих місць перевищує кількість робітників, які шукають роботу. У такій ситуації фактичний рівень безробіття нижче природного рівня.

У різних країнах природний рівень безробіття є різним і залежить від демографічних характеристик нації та особливостей соціальної політики держави. В європейських країнах він є більшим та дорів-

Best books - Ageofbook.com

нює близько 10 % у Франції та Німеччині, приблизно 8 % — у Великобританії. У США природний рівень складає — 4–5 %.

Для України вірно оцінити природний рівень безробіття складно насамперед тому, що не існує даних щодо безробітних за великий проміжок часу, особливо під час зростання економіки. Проте політика держави спрямована на його скорочення і націлена на подолання безробіття взагалі.

Це важливо тому, що у ситуації, коли фактичний рівень безробіття перевищує його природний рівень на 1 %, починає діяти закон Артура Оукена, відповідно до якого перевищення природного рівня безробіття на 1 % викликає спад обсягу виробництва приблизно на 2–2,5 %.

Безробітні мають право на отримання матеріальних виплат у вигляді допомоги по безробіттю.

Підставою для виплати допомоги у разі безробіття в розвинутих країнах світу є обов'язковість реєстрації безробітного на біржі праці, активний пошук роботи в останній період, певний період працевлаштування до отримання статусу безробітного (це вагома перешкода для зарахування до категорії безробітних тих, хто вперше намагається влаштуватися на роботу) і звільнення підприємцем (а не добровільне), готовність стати до роботи за пропозицією біржі праці (бюро зайнятості та інших структур), відсутність інших доходів. Законодавством встановлено період перебування в статусі безробітного, після закінчення якого величина виплат скорочується (що змушує безробітного шукати нове місце роботи). Допомога у разі безробіття є найтривалішою в Голландії (38 місяців), у Данії та Франції (30 місяців), а найкоротшою — у США (26 тижнів). Найбільші розміри такої допомоги у Швеції (90 % від заробітної плати), у Швейцарії та Голландії (70 %), у Данії (64 %); найменші — в Італії (15 %), Великобританії (16 %), Ірландії (29 %), США (50 %).

В Україні середній розмір допомоги по безробіттю у 2000 р. складав приблизно 13,5 %, а у 2001 р. — приблизно 16 % від заробітної плати.

Однак допомога по безробіттю — це є пасивна форма участі держави на ринку праці. Для активізації та скорочення чисельності безробіття необхідно, щоб кожний регіон (місто) мав свою технологічну схему вирішення проблем зайнятості безробітних. Прикладом може бути така схема (*див. схему 5 на с. 78*):

Best books - Ageofbook.com

Схема 5. **Технологічна схема вирішення проблем зайнятості безробітних** [67]

Крім вказаних у схемі напрямів активної політики зайнятості, до них також відносяться:

- сприяння та створення умов для розвитку та структурно-технологічної перебудови суспільного виробництва;
- створення ефективної державної служби зайнятості, що повинна проводити аналіз та прогноз попиту і пропозиції робочої сили, здійснювати профорієнтаційну діяльність, організовувати професійну підготовку та перепідготовку, підвищення ква-

Best books - Ageofbook.com

ліфікації, оплачуючи їх вартість; проводити облік вільних робочих місць, вакантних посад та незайнятих громадян, які бажають працювати, а також виконувати чимало інших функцій;

- створення умов для організації та розвитку малого і середнього бізнесу;
- сприяння створенню нових підприємств;
- надання безробітним безвідсоткової позики для організації підприємницької діяльності та індивідуальної трудової діяльності;
- сприяння територіальній та галузевій мобільності;
- організація громадських робіт;
- створення нових робочих місць, що відповідають умовам та вимогам охорони праці;
- закриття старих, неефективних робочих місць;
- резервування робочих місць для тих, хто не є конкурентоспроможним на ринку праці, але може працювати.

Отже, під активним регулюванням зайнятості розуміються попереджувальні заходи держави щодо ефективного впливу на рівень зайнятості через збалансованість попиту і пропозиції. Така політика обумовлює високопродуктивну і вільно обрану зайнятість, що тісно пов'язана з державним регулюванням у сфері зайнятості.

Пасивна політика спрямована, головним чином, на розв'язання проблем стосовно незайнятого населення — це є організація системи допомоги безробітним і членам їх сімей, заходи обмеження пропозиції, а також загальнообов'язкове соціальне страхування на випадок безробіття* та виплати одноразової матеріальної допомоги.

Нині Україна стоїть перед необхідністю формування політики зайнятості, що враховувала би створення мотиваційних механізмів

---

* Фонд формується за рахунок держбюджету, страхових внесків та фінансових санкцій щодо порушників порядку їх сплати, а також благодійних внесків.
Розміри допомоги по безробіттю визначаються у відсотках до середньої зарплати або доходу застрахованих осіб залежно від страхового стажу (до 2 років — 50 %, від 2 до 6 років — 55 %, від 6 до 10 років — 60 %, більш 10 років — 70 %).
У перші 90 календарних днів ті, хто залишилися без роботи, отримують матеріальну допомогу, що дорівнює 100 % від певного розміру зарплати, протягом наступних 90 календарних днів — 80 %, далі — по 70 %.
Закон набрав чинності з 1 січня 2001 р. (крім статей, що Верховна Рада України щорічно приймає під час затвердження розміру страхових внесків) [67].

Best books - Ageofbook.com

високоефективної праці та забезпечення соціального захисту населення у сфері зайнятості при втраті робочих місць.

У другій половині 80-х років XX ст. була визначена і отримала офіційне схвалення концепція ефективної зайнятості, тобто не всезагальна, а соціально орієнтована зайнятість (*див. схему 6 на с. 81*) з такими основними компонентами: скорочення (ліквідація в майбутньому) тяжкої, примітивної, некваліфікованої праці; стимулювання гнучких форм зайнятості, що дає можливість забезпечити роботою всіх бажаючих працювати, наскільки вони того бажають; формування соціального партнерства працюючих за наймом з адміністрацією, що передбачає можливість ведення переговорів щодо умов і оплати праці; свобода вибору місця роботи з урахуванням форми власності (державне, приватне, кооперативне, колективне, спільне підприємства і т. д.); зміцнення зв'язку оплати праці з кінцевим результатом, ліквідація принципу оплати за вихід, за робоче місце; визнання суспільно корисної праці в сім'ї; введення мінімуму і ліквідація максимуму заробітної плати.

Світовий досвід умовно поділяє організацію ефективної зайнятості на два типи — американський та шведський. Система зайнятості у США націлює на активний пошук роботи. При цьому можна розраховувати на отримання необхідної інформації (наприклад, на місцевому, регіональному, національному рівнях країни це є електронні банки робочих місць), консультаційну допомогу, гарантовану сплату допомоги за рахунок коштів підприємців. У результаті у всіх професійних групах 40 % безробітних знаходять роботу протягом місяця. Ця система, включаючи монополію державної служби, що сприяє найму, дає широкі можливості для вибору роду занять.

Система зайнятості у Швеції спирається на активну державну політику на ринку праці та має на меті повну ліквідацію безробіття. Вона передбачає загальнонаціональну систему заходів щодо створення нових робочих місць, а також загальний облік вакансій, професійну підготовку та перекваліфікацію вивільнених робітників. Висока зайнятість у Швеції є результатом вдалого поєднання ефективної взаємодії конкурентного механізму ринкової економіки і активного державного регулювання у сфері зайнятості.

Досвід Швеції чи США або іншої розвинутої країни не можна автоматично перенести в Україну з її кризовою економікою та обмеженими бюджетними можливостями. Ситуація на ринку праці в Україні потребує відмови від застосування пасивного варіанта політи-

Best books - Ageofbook.com

Схема 6. **Принципова схема формування ефективності зайнятості населення в умовах ринку праці**

Best books - Ageofbook.com

ки зайнятості (сплата високої грошової допомоги по безробіттю на тривалий час) та переорієнтації її на активні заходи, що стимулюють прискорений пошук праці або ж набуття нової професії. Для пом'якшення негативних соціальних наслідків ринкової економіки необхідно перейти до такої моделі управління зайнятістю, що поєднувала б як елементи ефективного використання трудового потенціалу, так і механізми соціального захисту населення. Основні шляхи забезпечення ефективної зайнятості населення можна представити у такий спосіб (*див. схему 7*):

Схема 7. **Основні шляхи забезпечення ефективної зайнятості населення**

Best books - Ageofbook.com

Досягненню ефективної зайнятості населення значною мірою сприяє розробка і виконання програм зайнятості населення, що формується як на місцевому, так і державному рівнях.

Законом України від 7 березня 2002 р. № 3076-III Президентом України затверджено Державну програму зайнятості населення на 2001–2004 роки. Програма є механізмом реалізації державної стратегії сприяння зайнятості населення в Україні на період до 2005 року [5].

Мета Програми — забезпечення проведення державної політики зайнятості населення, запобігання масовому безробіттю внаслідок структурної перебудови економіки, створення додаткових гарантій щодо працевлаштування громадян працездатного віку, які потребують соціального захисту і нездатні з незалежних від них причин на рівних конкурувати на ринку праці, а також щодо соціального захисту безробітних шляхом реалізації законів України "Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття" та "Про зайнятість населення". Державна програма зайнятості населення на 2001–2004 роки складається із семи розділів:

- Загальні положення;
- Зайнятість населення у 1997–2000 роках;
- Основні напрями державної політики зайнятості на період до 2005 р.;
- Формування трудових ресурсів на період до 2005 р.;
- Перспективи зайнятості населення на період до 2005 р.;
- Соціальний захист безробітних;
- Механізм реалізації Державної програми зайнятості населення на 2001–2004 роки.

Виконання Державної програми дозволить значною мірою поліпшити ситуацію на ринку праці та створить умови для досягнення ефективної зайнятості.

Класична і неокласична теорії зайнятості

Теорії зайнятості мають велику історію і пов'язані із загальним розвитком економічної науки.

Класична теорія зайнятості розглядається у працях таких відомих економістів минулого, як А. Сміт, Д. Рікардо, Ж. Сей та ін. Класики вважали, що ринкова система здатна забезпечити повне використання ресурсів, у тому числі й ресурсів робочої сили. Вони стверджува-

Best books - Ageofbook.com

ли, що повна зайнятість є нормою ринкової економіки, а найкращою економічною політикою — політика невтручання держави.

Сей стверджував, що сам процес виробництва товарів створює дохід, рівний вартості вироблених товарів, тобто необхідний і достатній для закупівлі всієї продукції на ринку. За законом Сея, збільшення пропозиції товарів на певну суму автоматично призводить до збільшення попиту на таку ж суму, оскільки попит і пропозиція товарів не можуть не співпадати, бо "пропозиція сама породжує попит". На перший погляд, це ніби й так. Але виникає недостатність споживання. У результаті — непродані товари, скорочення виробництва, безробіття. Проте дану проблему, стверджують класики, можна подолати шляхом зміни відсоткової ставки.

Величина досить високого прагнення до заощадження є тим більшою, чим є вищою відсоткова ставка. Це яскраво проявилося в нашій дійсності. Але заощадженням протистоять інвестиції, що зростатимуть, якщо відсоткова ставка знижуватиметься.

На думку класиків, економіка є подібною до гігантської ванни, в якій об'єм води відповідає випуску продукції і зайнятості, а вливання інвестицій врівноважується зливом заощаджень.

Економісти-класики додатково обґрунтовували свій висновок про те, що повна зайнятість є нормою для ринкового господарства, ще одним аргументом — еластичністю співвідношення цін і заробітної плати.

Обсяг продукції, що можна реалізувати, залежить не лише від рівня загальних витрат, а й від рівня цін. Наприклад, якщо витрати на виробництво продукції склали 1000 доларів, то можна реалізувати 100 виробів за ціною 10 доларів за виріб, якщо ж витрати скоротилися до 800 доларів, то ці ж 100 виробів можна реалізувати лише за 8 доларів.

Тому заощадження, зменшуючи суму витрат на купівлю, не стільки зменшують обсяг виробництва і зайнятість, скільки призводять до зниження цін. Останнє потребує зниження витрат виробництва, в тому числі й щодо заробітної плати, оскільки збереження ставок зарплати призведе до надлишків робочої сили та зростання безробіття.

Отже, підприємці будуть знижувати ставки оплати праці. З цим будуть вимушені погодитися безробітні, враховуючи конкуренцію на ринку праці. У свою чергу, це спричинить зниження цін й на інші товари.

Best books - Ageofbook.com

Так, економісти-класики дійшли висновку, що змушене безробіття є неможливим. Такі важелі ринкового регулювання, як ставка відсотка та еластичність співвідношення цін і зарплати були здатні, на їх думку, підтримати повну зайнятість. Вони уявляли ринкову економіку як саморегульовану, при цьому допомога держави вважалася не просто зайвою, а й шкідливою.

Неокласичний напрямок отримав завершене відображення в працях А. Маршалла та А. Пігу.

Найяскравішими представниками сучасного неокласичного напрямку є монетаристи (М. Фрідман, Ф. Махлуп, Л. Роббінс, Ф. Хайєк). Їхня ідея — відмова від методів активного державного втручання, а лозунг — "Назад до Сміта". Вони є прихильниками стійкості приватного ринкового господарства, що завдяки своїм внутрішнім тенденціям прагне до стабільності та самоналагоджування.

Спираючись на класичну економічну теорію, вони відстоюють можливість досягнення макроекономічної стабільності та довгострокової рівноваги тільки в умовах повністю вільних, конкурентних ринків з гнучкими цінами і заробітною платою, без втручання держави, монополій чи профспілок.

Державне регулювання повинно обмежуватися контролем над грошовим обігом, інші регулятори мають бути виключені. Фрідман виходив з того, що грошова політика повинна бути спрямована на досягнення відповідності між попитом на гроші та їх пропозицією. Для цього необхідно, щоб відсоток грошей в обігу відповідав приросту цін та національного доходу або ВНП.

Із середини 70-х років XX ст. широкого розповсюдження серед зарубіжних економістів набула теорія раціональних сподівань (ТРС), яка ґрунтується на визначенні загальноприйнятого в економічній теорії положення, що люди ведуть себе раціонально. Ринкові суб'єкти збирають й обмірковують інформацію при формуванні сподівань стосовно речей, що становлять для них грошовий інтерес. Згідно з теорією, підприємці, споживачі та працівники розуміють, як функціонує економіка і мають можливість використовувати доступну інформацію для прийняття рішень, що найкращим чином відповідають їх приватним інтересам.

Виробленню принципово нових підходів до даної проблеми сприяла поява у 1958 р. знаменитої роботи англійського економіста А. Філліпса "Співвідношення між безробіттям і ступенем виміру гро-

Best books - Ageofbook.com

шової заробітної плати у Великобританії", де він на аналізі статистичного матеріалу побудував криву, що характеризує зв'язок між середньорічним зростанням заробітної плати і безробіттям (*див. рис. 3*).

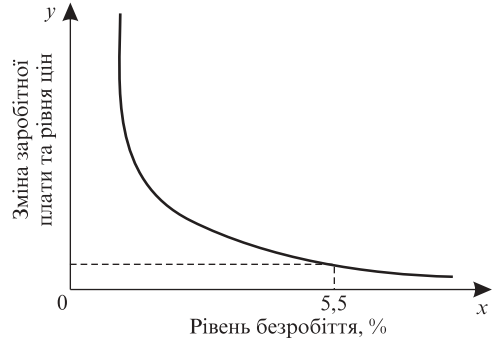


Рис. 3. **Крива Філліпса**

Узагальнивши дані про безробіття, заробітну плату та ціни на споживчі товари, Філліпс побудував криву, яка показала, що при рівні безробіття 5,5 % заробітна плата підтримується на одному рівні. Якщо ж безробіття скорочується, то заробітна плата підвищується, і навпаки. Така ж залежність існує між рухом безробіття та рівнем споживчих цін (інфляцією).

Позитивна роль монетаризму полягає в дослідженні механізму зворотного впливу грошей на товарний світ, а грошової політики — на розвиток економіки.

Теорія К. Маркса про зайнятість і безробіття

Маркс, як відомо, не ставив завдання поліпшення, вдосконалення капіталізму. Але його глибокі дослідження є важливими для розуміння сутності та причин безробіття, його впливу на становище робітничого класу.

Теорія зайнятості посідає значне місце в економічному вченні Маркса та базується на трьох найважливіших положеннях:

- теорії додаткової вартості;
- теорії зростання органічної будови капіталу;
- законі народонаселення.

Best books - Ageofbook.com

Головною рушійною силою і прагненням власників капіталу є привласнення додаткової вартості, отримання максимального прибутку. Гонитва за нею в умовах конкурентної боротьби змушує підприємців залучати нову техніку і технологію, предмети праці та матеріали для підвищення продуктивності праці та якості продукції. У зв'язку з цим все більші витрати йдуть на постійний капітал ("С") і все менші, відносно, а іноді й абсолютно, — на змінний капітал ("V"), тобто на робочу силу. Відбувається зростання органічної будови капіталу.

Таке зростання обумовлене, перш за все, дією закону додаткової вартості. Прагнучи отримати надмірну додаткову вартість, підприємці зацікавлені в тому, щоб зменшувати індивідуальну вартість товарів на своїх підприємствах нижче суспільної. А для цього необхідні технічні вдосконалення та збільшення витрат на постійний капітал.

У результаті частка змінного капіталу зменшується, попит на робочу силу відносно знижується, чисельність зайнятих збільшується повільніше порівняно із зростанням всього капіталу і всього суспільного виробництва.

Звідси Маркс формулює властивий капіталістичному способу виробництва закон народонаселення. Він полягає в тому, що "робітниче населення", накопичуючи капітал, у зростаючих розмірах виробляє засоби, що роблять його відносно надлишковим населенням" [49].

Маркс показав циклічний характер розвитку капіталістичного виробництва і залежність безробіття від фаз циклу, а також роль безробіття в посиленні експлуатації працюючих. Він стверджував, що надлишкове населення є невід'ємною складовою капіталістичного господарства, без якого воно не могло б ані існувати, ані розвиватися. Заслуговує на увагу аналіз Марксом прихованого безробіття в сільському господарстві та застійного безробіття.

Теорія зайнятості Д. Кейнса та неокейнсіанців

Д. Кейнс є видатним теоретиком і засновником економічної теорії регульованого капіталізму і зайнятості. Його основна праця "Загальна теорія зайнятості, відсотка і грошей", що вийшла в 1936 р., здійснила, можна сказати, революцію в аналізі економіки

Best books - Ageofbook.com

і зробила Кейнса одним з найвідоміших економістів усіх часів. У праці, висуваючи на перший план проблеми зайнятості, він писав: "Кінцева мета нашого аналізу — встановити, чим визначається рівень зайнятості".

Книга починається з критики класичної теорії і особливо книги А. Пігу "Теорія безробіття", в якій дано досить детальний виклад класичної теорії зайнятості.

За теорією Кейнса і його послідовників, при капіталізмі не існує жодного механізму, який би гарантував повну зайнятість, що причини безробіття та інфляції криються не в зовнішніх причинах, а у самій цій економічній системі, що не є і не може бути саморегульованою.

Кейнсіанці відкидають положення про те, що ставка відсотка здатна з'єднати і відрегулювати зливну трубу заощаджень і кран інвестицій та що ціни і зарплата не можуть бути еластичними в напрямку зниження.

Центральним пунктом теорії Кейнса є принцип ефективного попиту. Він виходив від того, що ключовою проблемою капіталістичного виробництва є місткість ринку, можливість його розширення. Недолік ефективного попиту за Кейнсом лежить в основі кризових явищ, безробіття, недозавантаження виробничих потужностей, низьких темпів зростання виробництва.

Він доходить висновку, що капіталізм втратив механізм автоматичного відновлення рівноваги, або, точніше, взагалі його не мав і не має. Звідси випливає найважливіший висновок про необхідність державного регулювання економіки, і перш за все — забезпечення необхідного обсягу ефективного попиту.

Його основна рекомендація урядам, яка вразила всіх на той час, полягала в тому, що вони повинні збільшити витрати (навіть шляхом інфляції) для стимулювання виробництва і повернення безробітних до робочих місць. Для ліквідації безробіття необхідно збільшити державні витрати і довести загальний обсяг ефективного попиту до рівня, що забезпечує повну зайнятість. Інструментами вирішення даних завдань може бути податкова політика і видатки бюджету.

У період спаду виробництва і зростання безробіття є необхідним:

- збільшення державних витрат або
- зниження податків або
- співвідношення того та іншого.

Best books - Ageofbook.com

Найефективнішим прибічники кейнсіанської теорії вважали перше. У період підйому економіки на їхню думку є можливим:

- зменшення державних витрат або
- збільшення податків або
- співвідношення того та іншого.

Важливе значення в забезпеченні зайнятості Кейнс приділяв заробітній платі, в тому числі рекомендував урядам для зменшення безробіття проводити політику "заморожування" номінальної заробітної плати та пониження реальної за рахунок інфляції.

Інституціоналізм та концепція економіки пропозиції

Представники інституціоналізму (Т. Веблен, Дж. Гелбрейт та ін.) трактують предмет економіки розширено, вважаючи за необхідне враховувати весь комплекс умов і чинників, що впливають на господарське життя: соціальних, правових, політичних. Вони виступають за розширення соціальних програм. Вважають, що державі належить взяти під свою опіку екологію, освіту, медицину. Стверджують, що питання щодо соціальних гарантій зайнятості можуть бути важливішими, ніж питання щодо рівня заробітної плати, що проблема безробіття виступає, перш за все, проблемою структурної незбалансованості — і тут все більше проявляється зв'язок економіки та політики.

Головним змістом концепції економіки пропозиції є стимулювання сукупної пропозиції, активізація виробництва і зайнятості. Вона містить обґрунтування пропозицій і перш за все — у галузі податкової політики. Зокрема, передбачається скоротити всі види податків, спираючись на Лаффера, відмовитися від системи прогресивного оподаткування. Представники даної концепції вважають, що зниження податків збільшить доходи і заощадження підприємців, знизить рівень відсоткової ставки, в результаті будуть зростати інвестиції. Зниження податку на зарплату збільшить привабливість додаткової роботи і залучення додаткових заробітків, зростуть стимули до роботи, збільшиться пропозиція робочої сили.

Але оскільки зниження податків веде до скорочення доходної частини бюджету, пропонується скоротити соціальні програми та державний апарат, зменшити федеральні витрати на субсидії промисловим підприємствам, на розвиток інфраструктури і т. д.

Best books - Ageofbook.com

У США політика зниження податків, і насамперед для найзаможніших, що проводилася президентами Рейганом, а потім Бушем, перш за все суттєво збільшила дефіцит державного бюджету (з 79 млрд дол. в 1981 р. до 290 млрд дол. в 1992 році) і державний борг (з 800 млрд дол. до 3 трлн дол. відповідно).

Темпи економічного зростання сповільнилися. Надії на збільшення капітальних вкладень за рахунок заощадження багатих не виправдалися. Інвестиції у XX ст. скоротилися відносно національного доходу у 80-ті роки порівняно з 60-ми роками XX ст. майже в 2 рази.

ОСНОВНІ ТЕРМІНИ І ПОНЯТТЯ

Зайнятість населення, форми зайнятості: повна, неповна, часткова, первинна, вторинна, незареєстрована, зареєстрована, неформальна, нелегальна; коефіцієнт зайнятості; наймані робітники; роботодавці; особи, що працюють на індивідуальній основі; члени колективних підприємств; безробітні; види і форми безробіття; теорії зайнятості: монетаристська, марксистська, інституціоналістська, кейнсіанська, класична, неокласична.

НАВЧАЛЬНІ ЗАВДАННЯ ТА ЗАПИТАННЯ

1. У чому полягає сутність зайнятості населення?
2. Які категорії громадян належать до зайнятого населення?
3. Що таке безробіття? Назвіть і охарактеризуйте його види і форми.
4. У чому полягає різниця між розрахунками рівня безробіття за методикою МОП та Міністерства статистики України?
5. Які вам відомі напрями активної та пасивної політики зайнятості?
6. Назвіть основні причини безробіття в Україні.
7. Яка існує шкала виплати допомоги по безробіттю?
8. Назвіть основні шляхи ефективної зайнятості та розкрийте сутність концепції ефективної зайнятості.
9. У чому полягає різниця між марксистською та інституціоналістською теоріями зайнятості?
10. У наведеній таблиці типології безробіття зроблено три помилки, вкажіть їх:

Best books - Ageofbook.com

Теорія	Основна причина безробіття	Тип безробіття
Кейнсіанська	Недосконаліть ринку праці (мікроекономічні причини)	1. Структурне 2. Сезонне 3. Циклічне
Класична	Порушення макроекономічної рівноваги	1. Фрикційне 2. Безробіття надлишкової пропозиції

Best books - Ageofbook.com

5 ОРГАНІЗАЦІЯ ПРАЦІ

Розрізняють поняття “суспільна організація праці” та “організація праці”. Суспільна організація праці має такі основні елементи: відтворення робочої сили, форми та методи залучення людей до праці, розподіл суспільного продукту та кооперація праці в масштабах держави (регіону, області).

Основними напрямами організації праці на рівні підприємства є: удосконалення розподілу і кооперації праці в колективі; удосконалення організації та обслуговування робочих місць; вивчення і впровадження передових прийомів і методів праці; удосконалення підбору, професійної підготовки і підвищення кваліфікації кадрів; удосконалення нормування і стимулювання праці; поліпшення умов праці та ділової робочої атмосфери у колективі; раціоналізація режиму праці та відпочинку; виховання сумлінного ставлення до праці. Таким чином, організація праці на рівні підприємства — це є приведення трудової діяльності людей до системи, що забезпечує досягнення максимально можливого корисного ефекту з урахуванням конкретних умов цієї діяльності та рівня відповідальності.

Суть кожного з вказаних напрямів можна коротко сформулювати так:

- удосконалення розподілу і кооперації праці: поліпшення технологічного, функціонального і кваліфікаційного розподілу праці; впровадження багатоверстатного (багатоагрегатного) обслуговування, суміщення професій та функцій; впровадження прогресивних форм і видів бригадної організації праці, тобто удосконалення кооперації праці;
- удосконалення організації та обслуговування робочих місць: правильне планування робочих місць відповідно до логічного процесу; організаційно-технічна оснащеність робочих місць та розширення типізації у їх плануванні; впровадження планово-попереджувальних систем обслуговування робочих місць, забезпечення ефективного використання робочого часу основних і допоміжних робітників;

Best books - Ageofbook.com

- вивчення і впровадження передових прийомів і методів праці: раціоналізація трудових прийомів, дій та рухів; впровадження прогресивних методів організації праці в межах зміни; навчання працівників ефективним прийомам і методам роботи з метою економії робочого часу і зростання продуктивності праці;
- удосконалення підбору, підготовки і підвищення кваліфікації кадрів: розробка планів підготовки і перепідготовки кадрів відповідно до потреб виробництва; організація менеджерами персоналу системи професійної орієнтації та професійного підбору кадрів; впровадження дійових форм і методів підвищення кваліфікації кадрів; створення умов для забезпечення стабільності кадрів на підприємстві; дотримання типових програм та термінів навчання щодо професій і рівнів кваліфікації;
- удосконалення нормування праці: розробка і впровадження технічно обґрунтованих норм часу; їх перегляд за виробничою необхідністю; удосконалення організації нормувальної роботи та поліпшення стану нормування праці робітників;
- поліпшення умов праці: нормалізація санітарно-гігієнічних умов праці; дотримання вимог охорони праці та упорядкування побутової сфери виробництва; передбачення в колективних договорах процесу механізації важких і шкідливих робіт; усунення емоційно негативних чинників праці;
- раціоналізація режиму праці та відпочинку (внутрішньозмінного, тижневого, місячного і річного): впровадження раціональної змінності по підприємству та його підрозділах, окремих категоріях працюючих; розробка плану пропозицій щодо ефективного використання позаробочого часу;
- виховання сумлінного ставлення до праці: формування культури виробництва; заохочення працівників до раціоналізації та винахідництва; підвищення відповідальності за результати праці та виконання режиму робочого часу.

Окрім суспільної організації праці та організації праці на рівні підприємства часто зустрічається поняття "наукова організація праці" (НОП) — тобто така організація праці, що базується на досягненнях науки і передовому виробничому досвіді. НОП передбачає раціональне розташування працівників; впровадження колективних форм організації праці; атестацію робочих місць та їх обслуговування; поліпшення підготовки та підвищення кваліфікації кадрів; вивчення, впровадження та поширення передових прийомів

Best books - Ageofbook.com

та методів праці; вдосконалення матеріального та морального стимулювання праці. НОП застосовується як засіб підвищення продуктивності праці, ефективності виробництва з метою підвищення рівня життя народу. Але крім економічних завдань НОП вирішує і соціальні завдання: скорочення питомої ваги ручної, важкої та шкідливої для здоров'я людини праці; підвищення привабливості та творчого характеру праці. Для оцінки рівня організації праці на підприємстві застосовується індексний метод, суть якого полягає в розрахунку системи оціночних коефіцієнтів щодо всіх напрямів організації праці. Абсолютні значення узагальнюючого показника порівнюються з нормативним (плановим). Максимальне значення коефіцієнта, що наближується до одиниці, вказує на відносно високий рівень організації праці на підприємстві, а мінімальне — на несприятливі чинники, що негативно впливають на рівень організації праці.

Нормативне (планове) значення будь-якого коефіцієнта (як складового, так і кінцевого (узагальненого), якщо воно не обумовлене державними або галузевими нормативними актами, визначається як найкраще при співвідношенні з досягнутим на споріднених підприємствах галузі, коли є такі дані, або як середньоарифметичне подібних показників на даному підприємстві за кілька років [29].

Є різні формули розрахунку коефіцієнтів щодо кожного з напрямів організації праці, тобто складових організації праці, адже кінцевий (узагальнений) коефіцієнт ($К_{у.\,о.\,п}$) розраховується за такою формулою:

$$К_{у.о.п} = \sqrt[n]{k_1 \times k_2 \times k_3 ... k_n}, \quad (1)$$

де k_1, k_2, $k_3 ... k_n$ — складові коефіцієнти, відображають рівень організації праці щодо кожного з напрямів, які аналізуються;

n — кількість оцінених напрямів організації праці.

Слід зазначити, що існує інший підхід до оцінки рівня організації праці як в цілому по підприємству, так і по окремих цехах. Він розраховується як середньозважена величина на базі загальних (інтегральних) показників, отриманих по окремих робочих місцях (дільницях), і розраховується за формулою:

$$К_{у.о.п} = \sum \left(Р_i К_{у.о.пі} \right) \Big/ \sum Р_i, \quad (2)$$

де $К_{у.о.пі}$ — загальний (інтегральний) коефіцієнт організації праці на окремих i-х ділянках виробництва;

Best books - Ageofbook.com

P_i — чисельність робочих на відповідних окремих виробничих ділянках, чол.

В основі як НОП, так і організації праці на рівні підприємства є трудовий процес, що являє собою сукупність дій виконавців щодо здійснення виробничих функцій, спрямованих на виробництво продукції. Зміст трудового аспекту виробничого процесу визначається технологією виробництва і в залежності від цього робітник може або спостерігати виробничий процес, або безпосередньо впливати на нього. Залежно від цього трудові процеси поділяються на ручні, машинно-ручні, машинні, автоматизовані та апаратні. Вони (трудові процеси) представляють сукупність дій працівника щодо здійснення цілеспрямованих змін предметів праці. Трудові процеси є частиною виробничого процесу — сукупності цілеспрямованих технологічних і трудових дій, у результаті яких предмети праці під впливом процесу праці перетворюються на продукти праці. Виробничі процеси класифікуються у такий спосіб (*див. схему 1*):

Схема 1. **Класифікація виробничих процесів** [16]

Best books - Ageofbook.com

Класифікація і структура трудових процесів багато в чому є подібною до наведеної класифікації виробничих процесів.

Безпосередньо з виробничим процесом, незалежно від його виду, пов'язана організація робочих місць — первинної ланки виробництва.

Робоче місце — оснащена необхідними технічними засобами частина виробничої площі, в якій здійснюється трудова діяльність робітника або групи робітників, котрі сумісно виконують виробничі завдання виробництва матеріальних благ. Робоче місце є частиною виробничо-технологічної структури підприємства (організації), призначеної для виконання частки технологічного (виробничого) процесу.

Робочі місця класифікуються за різними ознаками (*див. схему 2*):

Схема 2. **Класифікація робочих місць**

Best books - Ageofbook.com

Оскільки основним елементом системи управління персоналом є робоче місце, можна виділити дві групи завдань, що необхідні для визначення даного поняття. Першу складають технологічні, організаційні та ергономічні завдання, пов'язані з проектуванням технологічних та трудових процесів, вдосконаленням умов праці, оперативним регулюванням виробництва. Другу — завдання планування чисельності персоналу, аналізу ринку праці та забезпечення зайнятості (*див. схему 3*).

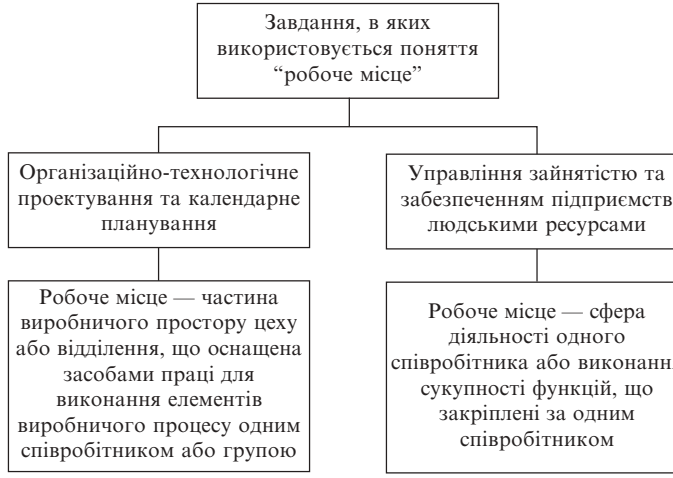


Схема 3. **Аспекти поняття "робоче місце"**

Функціонування робочого місця визначається технічними, технологічними, організаційними, економічними, соціальними, ергономічними, психофізіологічними та іншими чинниками. Робоче місце висуває відповідні вимоги до рівня загальноосвітньої та професійно-кваліфікаційної підготовки робітника, його дисципліни і відповідальності. У процесі виробництва робочі місця функціонують у тісному взаємозв'язку на основі досягнутого рівня розподілу і кооперації праці, відповідно до застосовуваної технології, створюючи при цьому органічно пов'язану сукупність — систему робочих місць. Для оцінки робочого місця використовується система показників, що характеризують їхній техніко-технологічний, організаційний та соціально-економічний рівень у порівнянні з кращими вітчизняними народногосподарськими та світовими досягненнями. Для забезпечення

Best books - Ageofbook.com

якісної та кількісної збалансованості робочих місць і наявних трудових ресурсів, підвищення ефективності використання матеріальних ресурсів і трудового потенціалу застосовується облік, атестація, раціоналізація та планування робочих місць, розробляються баланси робочих місць та трудових ресурсів. Як економічна категорія робоче місце характеризується системою вартісних і натуральних показників, що з одного боку відображають властивості робочого місця, а з іншого — його економічні зв'язки з іншими чинниками та умовами виробництва. До даних показників відносяться: кількість робочих місць ($Р_м$), коефіцієнт укомплектування робочою силою, кількість місце-змін, річний фонд робочого часу та інші [30].

Поряд із поняттям "робоче місце" часто використовують поняття "робоча зона" — площа, на якій сконцентровані засоби виробництва, тобто робочі місця. Розташування робочих місць в робочій зоні залежить від типу виробництва (масове, серійне, індивідуальне), від рівня організації виробництва (конвейєр, потік тощо) та характеру технологічного процесу.

Існує два коефіцієнти оцінки робочих місць:

- коефіцієнт організації робочих місць;
- коефіцієнт оснащеності робочого місця.

Коефіцієнт організації робочих місць ($К_{РМ}$) використовується для оцінки відповідності типовим проектам наявної організації робочих місць в тому чи іншому підрозділі підприємства:

$$К_{РМ} = \frac{H_Т}{H}, \qquad (3)$$

де $H_Т$ — кількість місць, що відповідають типовим проектам;

H — загальна кількість робочих місць на даній дільниці (в цеху, на підприємстві);

Коефіцієнт оснащеності робочого місця ($К_{ОР}$) характеризує ступінь фактичної оснащеності робочого місця технологічною оснасткою, інструментами, засобами, документацією тощо у порівнянні з вимогами, передбаченими технологічним процесом або проектом:

$$К_{ОР} = \frac{I_Ф}{I}, \qquad (4)$$

де $I_Ф$ — фактична кількість одиниць технологічної оснастки, інструментів, засобів тощо, що використовуються на робочих місцях;

Best books - Ageofbook.com

I — кількість одиниць оснастки, інструментів тощо, передбачених для використання на тих самих робочих місцях за технологією (проектом).

Цей показник характеризує також рівень організації робочих місць.

Організація робочих місць тісно пов'язана із організацією праці і, в першу чергу, із робочою позою, правильний вибір якої запобігає швидкій втомлюваності та шкідливому впливу на організм, підвищує продуктивність праці.

Робоче місце як будь-яка категорія має кількісну та якісну характеристики. Якщо на основі масштабів концентрації предметів праці та зміни режиму функціонування робочих місць формуються кількісні параметри даної категорії, то вимоги до професійно-кваліфікаційних, демографічних та психофізичних даних робітника, а також організаційно-технічного рівня розвитку утворюють якісні характеристики робочого місця. Збалансування зайнятості полягає у постійному підтриманні рівноваги між цими двома системами вимог.

Організація обліку робочих місць, виявлення ступеня відповідності їх рівня сучасним вимогам науки та техніки, технологій та наукової організації праці здійснюються в рамках атестації робочих місць. Джерелами інформації служать фактичні результати дослідження робочих місць, дані первинної статистичної звітності, перепису обладнання та його паспортів, технологічні карти та інші матеріали.

Атестація робочих місць є складовою програми вдосконалення управління персоналом на кожному підприємстві. Робоче місце вважається атестованим, якщо повністю відсутня оцінка з нульовим значенням, в кожній групі чинників не має більш однієї оцінки із значенням 0,5; середній коефіцієнт в кожній з комплексних груп чинників не є нижчим значення 0,9.

Загальна (інтегральна) оцінка стану робочого місця $К_{заг}$ є середньоарифметичною від трьох груп чинників і розраховується за формулою:

$$К_{заг} = \frac{К_1 + К_2 + К_3}{3}, \qquad (5)$$

де $К_1$, $К_2$, $К_3$ — середні атестаційні коефіцієнти по кожній групі чинників: техніко-технологічні, організаційно-економічні та соціально-трудові.

Best books - Ageofbook.com

Збалансування робочих місць із трудовими ресурсами досягається шляхом приведення відповідно до реальної потреби (із урахуванням кількості робочих місць) та можливостей її забезпечення в регіоні за рахунок підвищення ефективності використання основних виробничих фондів та скорочення чисельності працюючих на діючих підприємствах, організаціях, установах.

Кожне підприємство здійснює два рівні планування робочих місць:

- внутрішнє;
- зовнішнє.

Внутрішнє планування розподіляється на дві зони: зону праці (безпосередньо робоче місце) і зону підходу (стелажі, шухляди, шафи і т. п.).

Зовнішнє планування — положення робочого місця відносно інших робочих місць — визначається характером і кількістю його оснащення, характером виконуваних робіт. Крім того, до комплектації робочого місця входять предмети догляду за робочим місцем, засоби індивідуального захисту. Таким чином, організація робочого місця — це є створення певного комплексу організаційно-технічних умов для високопродуктивної та безпечної праці з урахуванням його місця в технологічному процесі, виконання умов планування і оснащення всіма необхідними засобами і предметами праці відповідно до проекту організації робочих місць і трудового процесу.

Документом, в якому викладається проект організації трудового процесу для конкретного виконавця, є карта організації праці на робочому місці (прикладом її може служити карта організації праці на робочому місці наповнювача балонів, яку наведено на с. 101, 102.

Комплексна оцінка кожного робочого місця на його відповідність науково-технічному та організаційному рівням є основною для прийняття рішення щодо його подальшого використання, при цьому визначаються основні напрямки удосконалення робочого місця, інформація інтегрується в процесі атестації робочих місць. Принципи атестації викладено в "Положенні про атестацію, раціоналізацію, облік і планування робочих місць в машинобудуванні".

Організація праці на виробництві залежно від специфіки виробничого процесу може бути індивідуальною і колективною (бригадною).

Best books - Ageofbook.com

Виробнича бригада — це є первинний осередок трудового колективу підприємства, що об'єднує робітників, які виконують спільне виробниче завдання і несуть колективну відповідальність за підсумки роботи. Основною передумовою такого об'єднання служать організаційно-технічні умови виробництва.

Залежно від ознак бригади бувають різних видів (*див. схему 4 на с. 103*).

Кожний з наведених видів бригад має свої особливості та мету створення. Діяльність бригад пов'язана зі специфікою виробничого та трудового процесів і обумовлена завданнями, що стоять перед тим чи іншим видом бригад.

Карта організації праці на робочому місці наповнювача балонів

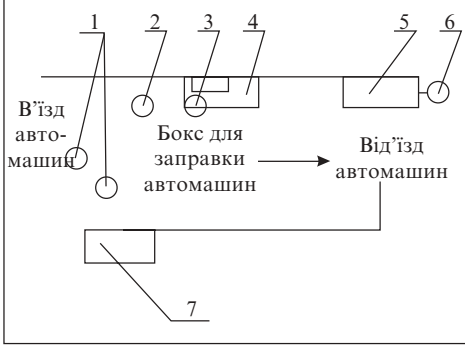
Цех (дільниця) АГНКС
Професія — наповнювач балонів
Розряд — III

I. Трудовий процес

Елемент процесу праці	Періодичність виконання
• перевірка наявності у водія посвідчення, що дозволяє заправку автомобіля стислим газом	постійно
• відкриття відтинаючого вентиля, встановленого перед колонкою	— " —
• фіксація остаточного тиску в газобалонній установці автомобіля	під час заправки
• розрахунок з водієм	— " —
• відкриття трьохходових кранів на трубопроводі від акумулятора газу в колонці	— " —
• заправка газобалонної установки автомобіля	— " —
• закриття відтинаючого вентиля, встановленого перед колонкою	— " —
• закриття відтинаючого вентиля на газобалонній установці автомобіля	— " —
• перемикання трьохходового крану в напрямку продувної свічі (продувка трубопроводу)	— " —
• від'єднання гнучкого шлангу від прохідника	— " —
• від'єднання перевідника від газобалонної установки	— " —

Best books - Ageofbook.com

II. Робоче місце

Виробниче розташування обладнання, маршрут обходу	Оснащення робочого місця
	1 — бокс для оформлення документів 2 — вогнегасник 3 — заправочний шланг 4 — заправочний перевідник 5 — електронний блок 6 — рукоятка трьохходового крану 7 — службове приміщення

III. Форма організації праці

Індивідуальна		
Умови праці		
Санітарно-гігієнічні, фізіологічні, естетичні	Засоби захисту від несприятливих умов праці	
• освітленість загальна — 300 лк • загазованість (за перерахунками на вуглець) — 300 мг/м^3 • запиленість — 10 мг/ м^3	Користування засобами колективного та індивідуального захисту, а також встановленим спецодягом, спецвзуттям відповідно до галузевих норм безкоштовного надання спецодягу, спецвзуття та охоронних приладів, що затверджені Постановою Держкомпраці СРСР та Президією ВЦРПС від 25 травня 1981 р. № 43/18	
Обслуговування робочого місця		
Функції обслуговування	Спосіб та режим обслуговування	Засоби зв'язку та сигналізації
• Забезпечення документацією • Забезпечення спецодягом, індивідуальними засобами захисту	Централізовано — " —	Усна інформація — " —

Best books - Ageofbook.com

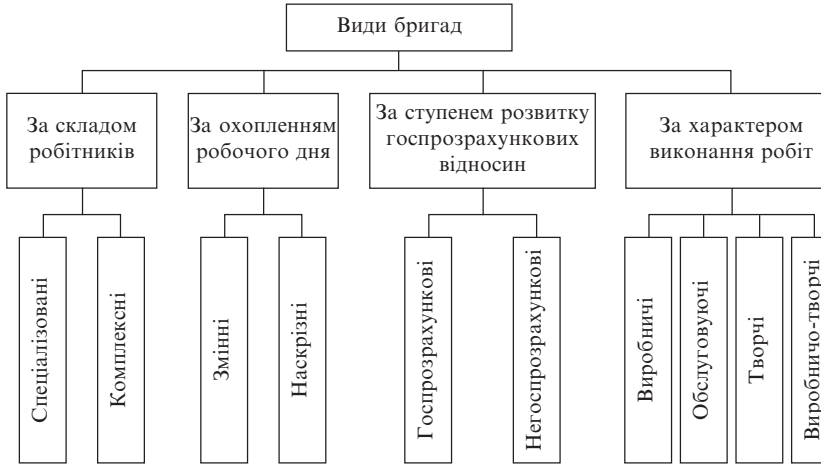


Схема 4. **Класифікація бригад за видами** [29]

Колективний характер праці в бригаді поєднується з розподілом праці між членами бригади відповідно до їхньої кваліфікації. Особливістю ж комплексних бригад є розподіл робіт згідно з професією, спеціальністю і кваліфікацією. Професії повинні відповідати тим, що наведені у класифікаторі професій (КП), який є основною складовою державної системи класифікації та кодування техніко-економічної і соціальної інформації. Класифікатор було розроблено відповідно до Постанови Кабінету Міністрів Україні "Про концепцію побудови національної статистики України та Державної програми переходу до міжнародної системи обліку та статистики" від 4 травня 1993 р. № 326.

При розробці класифікатора професій за основу було прийнято Міжнародну стандартну класифікацію професій 1988 р. (ISCO-88: International Standard Classification of Occupations/ILO, Geneva), яку Міжнародна конференція статистики праці Міжнародного бюро праці порадила для подання національних даних до системи, що полегшує міжнародний обмін професійною інформацією.

Класифікація ґрунтується на концепціях ISCO-88 про працю та кваліфікації, згідно з якими:

1. **Праця** — це є відповідні завдання та обов'язки, що виконані, виконуються або повинні виконуватися однією особою;

Best books - Ageofbook.com

2. **Кваліфікація** — це є ступінь і рівень підготовки робітника, його здатність виконувати завдання та обов'язки відповідної роботи.

У дипломі спеціаліста (молодшого спеціаліста) або в інших документах про професійну підготовку кваліфікація визначається назвою професії (інженер-механік, економіст, токар, секретар-стенографістка і т. ін.).

3. **Професія** — здатність виконувати роботу, що вимагає від особи відповідної кваліфікації. Кваліфікація визначається рівнем освіти та спеціалізацією, що відбивається у спеціальності та є вузьким напрямом діяльності всередині професії.

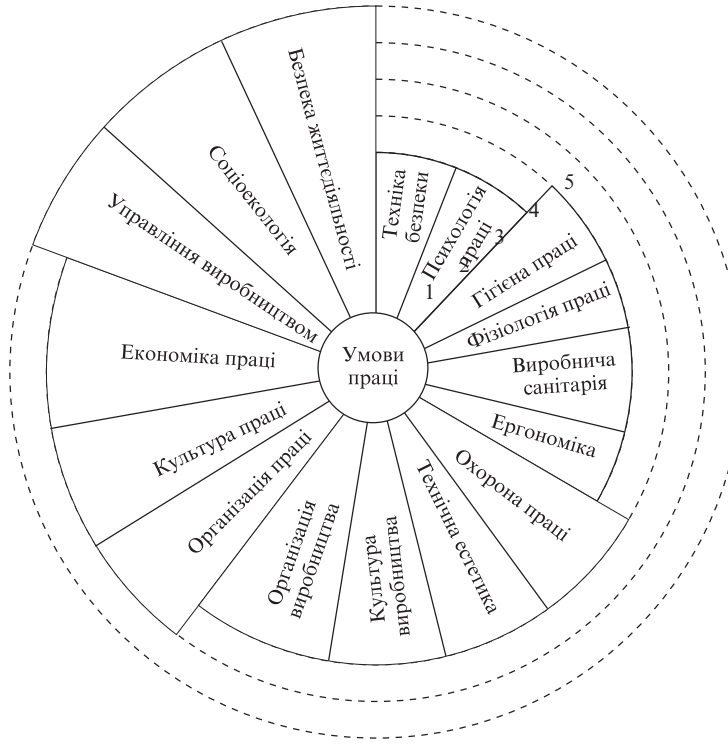
Ефективність роботи бригад залежить не тільки від підбору кадрів, рівня їх кваліфікації та спеціалізації робочих місць, а також і від умов праці.

На рівні робочого місця, робочої зони на дільниці, цеху, виробництва умови праці розглядаються як сукупність чинників та елементів матеріально-виробничого середовища, що впливають на здоров'я і працездатність людини в процесі праці.

На рівні ж самого підприємства, галузі, матеріального виробництва в цілому треба підходити до умов праці як до категорії соціально-економічної. При цьому слід визначати поняття умов праці, тобто виходити від того, що воно може бути зведене до сукупності об'єктивних і суб'єктивних, соціально-економічних, технічних, організаційних, техногенних та природньо-економічних чинників, що діють у взаємозв'язку безпосередньо в процесі праці та виробництва і впливають на соціально-економічну ефективність останнього, а також — на здоров'я, професійний та духовний стан працівників.

Останніми роками все чіткіше простежується тенденція виділення умов праці до особливої галузі науки та практики. Праця (а відповідно — й її умови) здійснюється у межах різних систем: з одного боку, "людина — машина" (технологічний процес), "людина — середовище", "людина — машина (технологічний процес) — середовище", а з іншого — "людина — колектив — суспільство", "людина — суспільство-природа". Перші три системи щодо умов праці характерні для виробничого місця, дільниці, цеху, виробництва, а останні дві — для вищого рівня, тобто підприємства, галузі, регіону. Усі означені системи праці пов'язані з цілим комплексом наукових дисциплін і практичних напрямків (*див. рис. на с. 105*).

Best books - Ageofbook.com



Умовні позначення систем
1 — людина — машина (технологічний процес)
2 — людина — середовище
3 — людина — машина (технологічний процес) — середовище
4 — людина — колектив — суспільство
5 — людина — суспільство — природа

Рис. 1. **Зв'язок умов праці з окремими напрямками науки, техніки та виробництва**

Такий зв'язок (*див. рис. 1*) свідчить про те, що для вирішення проблем умов праці необхідний комплексний та системний підхід, результати якого слід обов'язково враховувати у практичній роботі підприємств.

Проектування виробничих об'єктів, розробка нових технологій, засобів виробництва, засобів колективного та індивідуального захисту працюючих повинні здійснюватися з урахуванням вимог щодо праці.

Best books - Ageofbook.com

Виробничі будівлі, споруди, устаткування, транспортні засоби, що вводяться до дії після будівництва або реконструкції, технологічні процеси повинні відповідати нормативним актам про охорону праці.

Жодне підприємство, цех, дільниця, виробництво не можуть бути прийняті та введені до експлуатації, якщо на них не створено безпечних і нешкідливих умов праці.

Введення до експлуатації нових і реконструйованих об'єктів виробничого та соціально-культурного призначення без дозволу органів державного нагляду за охороною праці забороняється.

В Україні розроблені державні міжгалузеві нормативні акти про охорону праці — це є правила, стандарти, норми, положення, інструкції та інші документи, яким надано чинність правових норм, обов'язкових для виконання.

Опрацювання та прийняття нових, перегляд і скасування чинних міжгалузевих та галузевих нормативних актів про охорону праці здійснюються органами державного нагляду за охороною праці за участю інших державних органів і професійних спілок у порядку, визначеному Кабінетом Міністрів України.

У разі відсутності в нормативних актах про охорону праці вимог щодо забезпечення безпечних і нешкідливих умов праці на певних роботах власник або уповноважений ним орган зобов'язані вжити погоджених з органами державного нагляду за охороною праці заходів, що забезпечать безпеку працівників.

Для проведення заходів щодо поліпшення умов праці виділяються у встановленому порядку кошти і необхідні матеріали. Витрачати ці кошти і матеріали на інші цілі забороняється. Порядок використання цих коштів і матеріалів визначається в колективних договорах.

Трудові колективи контролюють використання коштів, призначених на охорону праці.

Слід зазначити, що на роботах зі шкідливими та небезпечними умовами праці, а також роботах, пов'язаних із забрудненням або несприятливими температурними умовами, працівникам видаються безкоштовно за встановленими нормами спеціальні одяг і взуття та інші засоби індивідуального захисту.

Власник або уповноважений ним орган зобов'язані організувати комплектування та утримання засобів індивідуального захисту відповідно до нормативних актів про охорону праці та не мають права

Best books - Ageofbook.com

видавати замість спеціальних одягу і взуття матеріали для їх виготовлення або грошові суми для їх придбання.

Таким чином, держава захищає своїх громадян і піклується про умови їх праці. Детальніше про це йдеться в Законі України "Про охорону праці". Адже слід зазначити, що цей Закон потребує вдосконалення системи управління охороною праці з обов'язковим врахуванням накопиченого позитивного міжнародного досвіду у цій сфері. Його аналіз, оцінка і трансформація до умов України свідчать, що національне законодавство про охорону праці за своїм змістом має орієнтацію на міжнародні системи управління охороною праці. Але ще є можливості його удосконалення через прийняття окремих законів та нормативно-правових документів, спрямованих на перегляд чинників виробничого розвитку в окремих галузях, що створюють небезпечні умови для здоров'я і життя працюючих. Очевидною є потреба вдосконалення правового забезпечення управління та планування охорони праці, підвищення ефективності нагляду і контролю, страхування від виробничих ризиків та ін. Потребує більш пильного вивчання і використання досвід Японії, Данії, Фінляндії, Німеччини, США та інших розвинених країн щодо механізму забезпечення виконання законодавчих вимог з охорони праці.

Оскільки діяльність кожного підприємства підпорядкована реалізації його основної виробничої функції — створенню максимуму товарів чи послуг для задоволення потреб свого персоналу та суспільства в цілому при найменших витратах виробництва, то для її здійснення підприємство розгортає діяльність у різних сферах, виконуючи у кожній спеціальні функції. Вони виникають внаслідок горизонтального поділу управлінської праці та визначають її спрямованість на конкретний об'єкт. Зміст спеціальних функцій управління відбиває специфічні особливості виробництва і залежить від його типу, складності, спеціалізації та ін.

Загальні спеціальні функції, що складаються з операцій, розглядаються як елементи управлінської праці. Виконання цих функцій та операцій в сукупності й визначає зміст праці управлінського персоналу, а функціональний поділ праці на рівні підприємства можна уявити як дію двох взаємопов'язаних і взаємообумовлених груп функцій управління: загальних та спеціальних. Тільки на підставі поєднання цих функцій можна вирішувати питання організації та нормування праці управлінського персоналу. Основними елементами виробництва як соціально-економічної системи є люди, предмети

Best books - Ageofbook.com

та знаряддя праці. Тому, щоб виробництво існувало як процес і як система, необхідно налагодити зв'язки між його основними елементами. Ці зв'язки являють собою водночас і об'єкт, і результат управлінської діяльності, а організацію управління слід розглядати як проектування організаційних структур управління і технологію їх реалізації, тобто проектування інформаційно-управлінських зв'язків, що виникають внаслідок функціонального поділу праці у сфері управління. Одночасно з цим поділ праці зумовлює відокремлення однорідних робіт за функціями управління та зосередження цих робіт у відповідних структурах апарату управління.

Кожний елемент організаційної структури управління має своє певне місце та відповідні зв'язки, що забезпечують їх взаємодію. Якщо виникають зв'язки між керуючою та керованою системами, то поряд з інформаційними з'являються і соціально-економічні та інші зв'язки, встановлення та забезпечення яких слід віднести як до функції організації праці, так і до функції управління виробництвом.

Напрями вдосконалення організації праці персоналу управління повинні враховувати особливості управлінської праці. Вони визначаються використанням технічних засобів та інформаційних технологій, що веде до таких змін в управлінській праці та методах її організації:

- інформація як предмет і продукт управлінської праці переходить до категорії товару і набуває споживчої вартості;
- звільняється частина робочого часу керівників за рахунок використання інформаційних систем управління, що спрямоване на розширення особистих зв'язків з працівниками, а також на вдосконалення структури і механізму управління;
- зростає вартість результатів прийнятого рішення;
- зменшується подвійний характер праці керівників, оскільки сьогодні вони поєднують функції висококваліфікованих спеціалістів (інженерів, економістів та ін.);
- використання інформаційних систем управління дає можливість розширити набір форм та методів реалізації управлінської праці.

У процесі вдосконалення організації управлінської праці слід враховувати той факт, що напрями роботи з раціональної організації праці персоналу управління тісно пов'язані між собою, а також з іншими напрямами підвищення ефективності управління підприємством. У загальному вигляді цей взаємозв'язок можна представити схематично у такий спосіб (*див. схему 5 на с. 109*):

Best books - Ageofbook.com

Схема 5. **Основні напрями роботи щодо вдосконалення організації праці управлінського персоналу та підвищення ефективності управління підприємством** [57]

Best books - Ageofbook.com

Однак щодо підприємства в цілому управління умовами, охороною та безпекою праці всього колективу є більш складною системою, що потребує серйозних рішень.

Схематично такий процес виглядає так (*див. схему 6*):

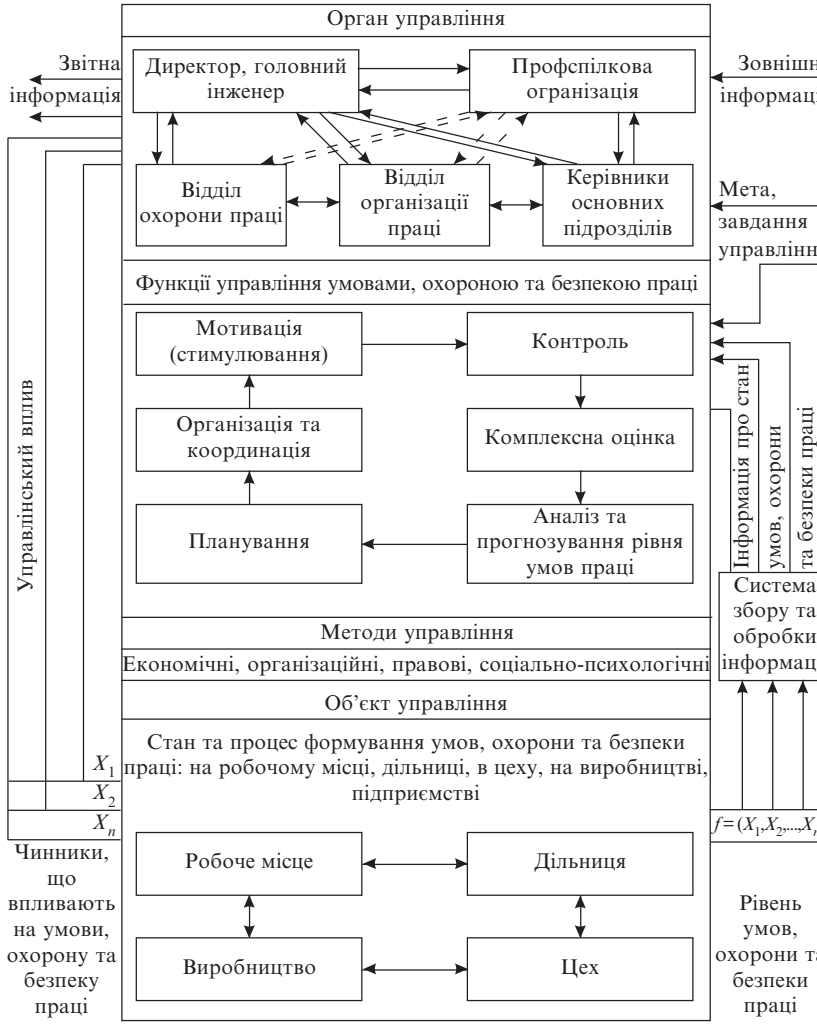


Схема 6. **Структурно-функціональна схема системи управління умовами, охороною та безпекою праці** [52]

Best books - Ageofbook.com

ОСНОВНІ ТЕРМІНИ І ПОНЯТТЯ

Організація праці, напрямки організації праці, виробничі процеси, робоче місце, внутрішнє планування, зовнішнє планування, бригада, умови праці.

НАВЧАЛЬНІ ЗАВДАННЯ ТА ЗАПИТАННЯ

1. Що слід розуміти під організацією праці?
2. Назвіть і охарактеризуйте основні напрями організації праці.
3. Що таке робоче місце і яка існує класифікація робочих місць?
4. Які вам відомі різновиди виробничих бригад?
5. Що слід розуміти під поняттям "виробничий процес" і за якими ознаками він класифікується?
6. Які існують методи управління умовами, охороною та безпекою праці?
7. Як здійснюється зв'язок умов праці з окремими напрямками науки, техніки та виробництва?
8. Виконайте тестові завдання.

❑ Організація праці на підприємствах окремих галузей виробництва здійснюється у конкретних формах, різноманітність яких залежить від таких основних чинників:

а) рівень науково-технічного прогресу;
б) психологічні чинники;
в) система організації виробництва;
г) економічне середовище;
д) поділ і кооперація праці.

❑ Поділ працівників і робочих місць на замкнуті сектори, зони, що обмежують мобільність робочої сили своїми рамками, має назву сегментації ринку праці. Основними сегментами сучасного ринку робочої сили за рівнем забезпеченості робочими місцями є:

а) ринок тимчасового безробіття;
б) ринок безробітних у тривалий період;
в) ринок кваліфікованої робочої сили;
г) усе зазначене;
д) жодної правильної відповіді з наведених.

Best books - Ageofbook.com

6 НОРМУВАННЯ ПРАЦІ ЯК ОСНОВА ЇЇ ОРГАНІЗАЦІЇ

Нормування праці — найважливіший вид економічної діяльності, за допомогою якого встановлюються затрати праці, визначаються її результати, здійснюється кооперація праці робітників різних категорій, їх розстановка по робочих місцях.

З усіх видів ресурсів, що використовуються підприємством, найбільш динамічними, тобто здатними до скорочення, є затрати праці. Їх зменшення водночас призводить до зниження й інших видів виробничих ресурсів (палива, електроенергії, затрат на основні фонди та ін.). У результаті значно знижується собівартість виробництва навіть за невисокої частки затрат, пов'язаної з оплатою праці. Водночас підприємства, що досягли скорочення затрат праці, можуть отримати додатковий доход за рахунок збільшення обсягу виробництва з такою самою технічною базою. Таким чином, зв'язок між ефективністю використання праці та загальними економічними результатами діяльності підприємства очевидний, що підсилює роль і значення нормування праці.

Мета нормування праці — забезпечення ефективного використання трудових ресурсів на основі певних зусиль щодо зниження трудових затрат.

Нормування праці поступово перетворюється з суто інженерного, технічного на комплексне соціально-економічне завдання, що охоплює вирішення питань задоволеності працею, розвитку працівників, перспектив їх подальшої трудової діяльності.

Отже, нормування праці має виконувати такі функції:

- сприяти визначенню необхідної чисельності працівників підприємства;
- служити основою не тільки поточного, але й перспективного планування. З використанням норми затрат праці розраховуються основні техніко-економічні показники підприємства: виробнича програма, чисельність, фонд заробітної плати, собівартість продукції не тільки в цілому по підприємству, але й на рівні внутрішніх підрозділів, тобто норми є засобом внутрішньовиробничого планування;

Best books - Ageofbook.com

- виступати засобом обліку індивідуальної та колективної праці, оцінки стимулювання діяльності працівників і колективів. На основі нормування праці здійснюється заохочення діяльності бригад, ділянок шляхом співставлення фактичних затрат праці з нормативними;
- служити основою раціональної організації виробництва та праці. Наявність нормативів затрат праці дозволяє якісно оцінити варіанти організації та вибрати оптимальний;
- забезпечувати нормальну інтенсивність праці відповідно до прийнятих критеріїв;
- гарантувати дотримання інтересів працівника у частині змістовності робіт, що доручаються йому згідно з нормою;
- сприяти забезпеченню перспектив професійно-кваліфікаційного росту працівника;
- виконувати виховні функції.

Таким чином, основне призначення нормування праці — активний вплив на досягнення двох взаємопов'язаних цілей: забезпечення виробництва і реалізації продукції, а також відтворення людського ресурсу [53].

Нормування праці являє собою складову управління виробництвом і визначає необхідні затрати праці (часу) на виконання робіт (виготовлення одиниці продукції) окремими робітниками (бригадами) та встановлення на цій основі норм праці.

Необхідними вважаються затрати, що відповідають ефективному для конкретних умов виробництва використанню трудових та матеріальних ресурсів за умови дотримання науково обґрунтованих режимів праці та відпочинку.

Норма праці — це є основа організації праці та виробництва, з якої починаються і на якій ґрунтуються практично всі планово-економічні розрахунки на підприємстві як поточного, так і перспективного та прогнозного характеру.

Існуюча система класифікації норм праці дозволяє вибрати той чи інший різновид норми залежно від особливостей трудового процесу (*див. схему 1 на с. 114*).

При нормуванні праці робітників і службовців використовуються такі види норм праці: норма часу, норма виробітку, норма обслуговування, норма (норматив) чисельності, норми керованості, нормування завдань.

Best books - Ageofbook.com

Норма часу — це є величина затрат робочого часу, встановлена для виготовлення одиниці продукції робітником чи групою робітників (зокрема, бригадою) відповідної кваліфікації у відповідних організаційно-технічних умовах.

Норма виробітку — це є встановлений обсяг роботи (кількість одиниць продукції), яку робітник чи група робітників (зокрема, бригада) відповідної кваліфікації зобов'язані виконати (перевезти і т. д.) за одиницю робочого часу у певних організаційно-технічних умовах.

Норма обслуговування — це є кількість виробничих об'єктів (одиниць обладнання, робочих місць і т. д.), які робітник чи група робітників (зокрема, бригада) відповідної кваліфікації зобов'язані обслужити протягом одиниці робочого часу в певних організаційно-

Схема 1. **Схема класифікації норм затрат праці** [16]

Best books - Ageofbook.com

технічних умовах. Норми обслуговування призначаються для нормування праці робітників, зайнятих обслуговуванням обладнання, виробничих площ, робочих місць і т. д.

Різновидом норми обслуговування є **норма керованості**, що визначає чисельність виробників, якими повинен управляти один керівник.

Норма (норматив) чисельності — це є встановлена чисельність робітників певного професійно-кваліфікаційного складу, необхідна для виконання конкретних виробничих, управлінських функцій чи обсягів робіт. За нормами (нормативами чисельності) визначаються також затрати праці щодо професій, спеціальностей, груп чи видів робіт, окремих функцій, в цілому по підприємству, цеху, його структурному підрозділу.

З метою підвищення ефективності праці, що оплачується робітникам погодинно, встановлюються нормовані завдання на основі вказаних вище різновидів норм праці.

Нормоване завдання — це є встановлений обсяг роботи, що робітник чи група робітників (зокрема, бригада) зобов'язані виконувати за робочу зміну, робочий місяць (відповідно змінне і місячне нормування завдання) або за іншу одиницю робочого часу на роботах, що оплачуються тимчасово.

Норми праці встановлюються на окрему операцію (операційну норму), взаємопов'язану групу операцій, завершений комплекс робіт (збільшена, комплексна норма). Ступінь диференціації норм визначається типом і масштабом виробництва, особливостями продукції, що випускається, нормами організації праці.

Збільшені, комплексні норми встановлюються на планово-облікову (облікову) одиницю продукції (роботи), як правило, на закінчений виріб, вузол, бригадокомплект, технічно відокремлений блок, обсяг сільськогосподарських робіт, етап чи об'єкт будівництва. Вони приймаються, як правило, в умовах колективних форм організації праці.

Норми праці повинні визначатися в основному за нормативними матеріалами для нормування праці, до яких відносяться нормативи режимів роботи обладнання; нормативи праці (нормативи часу, включаючи мікроелементні, нормативи чисельності, нормативи часу обслуговування); єдині та типові норми (часу, виробітку, обслуговування).

Best books - Ageofbook.com

Нормативи праці — це є регламентовані значення (величини) затрат праці (часу) на виконання окремих елементів (комплексів) робіт, обслуговування одиниці обладнання, робочого місця, бригади, структурного підрозділу і т. д., а також чисельності робітників, необхідних для виконання виробничих, управлінських функцій чи обсягів робіт, що прийняті за одиницю вимірювання, залежно від конкретних організаційно-технічних умов і чинників виробництва.

Різновидом нормативів чисельності є типові штатні розклади.

Єдині норми праці розробляються на роботи, що виконуються за однаковою технологією в аналогічних умовах виробництва, в одній чи у декількох галузях економіки і є обов'язковими для використання на всіх підприємствах при нормуванні праці робітників на відповідних видах робіт.

При затвердженні єдиних норм встановлюється термін їх введення в дію, щоб підприємства протягом зазначеного часу могли привести фактичні умови виробництва і праці до відповідності з тими, на які розраховані єдині норми.

Типові норми праці розробляються на роботи, що виконуються за типовою технологією з урахуванням раціональних (для даного виробництва) організаційно-технічних умов, вже існуючих на більшості чи частині підприємств, де наявні такі види робіт. Типові норми рекомендуються як еталон для підприємств, де організаційно-технічні умови виробництва ще не досягли рівня, на який розраховані вказані норми.

За сферою використання нормативні матеріали для нормування праці поділяються на міжгалузеві, галузеві (відомчі) і місцеві. У даний час в більшості випадків використовуються місцеві нормативні матеріали, оскільки міжгалузеві та галузеві норми застаріли, і їх не розробляють.

Діюча в народногосподарському комплексі система норм та нормативів праці повинна забезпечувати можливість розрахунку повної трудомісткості продукції щодо всіх елементів виробничого процесу, виробів, груп персоналу і структурних підрозділів.

Поряд з нормами, що встановлені на стабільні за організаційно-технічними умовами роботи, використовуються тимчасові та разові норми.

Тимчасові норми встановлюються на період освоєння тих чи інших робіт при відсутності затверджених нормативних матеріалів для нормування праці. Термін дії тимчасових норм не повинен перевищувати трьох місяців.

Best books - Ageofbook.com

Разові норми встановлюються на окремі роботи, що носять одиничний характер (позаплановий, аварійний).

Існуюча система показників дозволяє оцінювати напруження різновидності норм, що використовуються. Це необхідно для того, щоб знати, наскільки об'єктивно розраховано норми і яким є рівень нормування праці.

Коефіцієнт напруги норм часу і норм обслуговування ($К_{НН}$) використовується при розрахунках коефіцієнта нормування праці та визначається за формулою:

$$К_{НН} = d_В К_{НВ} + d_П К_{НО}, \quad (1)$$

де $d_В$ — питома вага робітників з відрядною оплатою праці в загальній чисельності робітників; $d_П$ — питома вага робітників з погодинною оплатою праці в загальній чисельності робітників; $К_{НВ}$ — коефіцієнт напруги норм виробітку при відрядній оплаті праці; $К_{НО}$ — коефіцієнт напруги норм обслуговування при погодинній оплаті праці.

Коефіцієнт напруги норм виробітку ($К_{НВ}$) використовується при оцінці рівня нормування праці:

$$К_{НВ} = \frac{100}{100 + \Delta J}, \quad (2)$$

де ΔJ — середній відсоток перевиконання норм виробітку робітниками-відрядниками.

Коефіцієнт напруги норм обслуговування ($К_{НО}$) використовується при оцінці рівня нормування праці робітників, які зайняті обслуговуванням обладнання, агрегатів і т. ін.:

$$К_{НО} = \frac{100}{100 + \Delta J}, \quad (3)$$

де ΔJ встановлюється (в умовах погодинної оплати праці) відношенням середньої нормативної кількості одиниць обладнання (або робочих місць), що підлягають обслуговуванню одним робітником, $N_Н$, до середньої фактичної кількості одиниць обладнання (робочих місць) $N_ф$, що обслуговуються одним робітником у даному цеху:

$$\Delta J = N_Н \cdot \frac{100}{N_Ф} - 100. \quad (4)$$

Best books - Ageofbook.com

У випадку, коли величина $N_{\text{Н}} \geq N_{\Ф}$, показник ΔJ приймається рівним нулю.

Коефіцієнт напруги праці робітників ($q_{\text{НТ}}$) визначається за формулою:

$$q_{\text{НТ}} = \frac{J_{\text{С}}}{J_{\text{П}}}, \tag{5}$$

де $J_{\text{С}}$ — середній фактичний відсоток чи коефіцієнт виконання годинних норм виробітку; $J_{\text{П}}$ — середньопрогресивний рівень виконання норм виробітку, %. Коефіцієнт нормування праці $\text{К}_{\text{НП}}$ використовується під час аналізу резервів робочого часу:

$$\text{К}_{\text{НП}} = 1 - \sum \frac{t_{\text{ННТ}}}{t_{\Ф}}, \tag{6}$$

де $t_{\text{ННТ}}$ — час, витрачений на виконання *i*-го виду роботи, на яку немає технічно обґрунтованих норм часу, хв.; $t_{\Ф}$ — фактично витрачений час на виконання суми всіх видів нормованих і ненормованих робіт (операцій) у хвилинах за винятком регламентованих перерв та втрат.

Коефіцієнт нормування праці ($\text{К}_{\text{НТ}}$) може розраховуватися також за формулою:

$$\text{К}_{\text{НТ}} = \sum t_{\text{НТ}} \cdot \frac{\text{К}_{\text{НН}}}{\sum t_{\text{О}t}}, \tag{7}$$

де $\sum t_{\text{НТ}}$ — час, витрачений на виконання нормованих робіт, год. (чи чисельність робітників-подільників і погодинників, які охоплені нормуванням, чол.); $\sum t_{\text{О}t}$ — загальний час роботи, год. (чи загальна чисельність робітників, чол.); $\text{К}_{\text{НН}}$ — коефіцієнт напруги норм, що визначається як частка від ділення 100 на середній відсоток виконання норм.

Праця робітників нормується, в основному, за технічно обґрунтованими нормами, до яких належать норми, встановлені аналітичним методом нормування, що відповідають досягнутому рівню техніки і технології, організації виробництва і праці на підприємствах однієї галузі, де умови праці та технічна озброєність відповідають певному рівню.

Best books - Ageofbook.com

Окрім технічно обґрунтованих норм на підприємствах використовуються і дослідно-статистичні норми, що встановлюються конкретним підприємством з урахуванням конкретних умов роботи чи окремих операцій, на які відсутні технічно обґрунтовані норми. З цією метою використовуються різноманітні методи вивчення затрат робочого часу (*див. схему 2*).

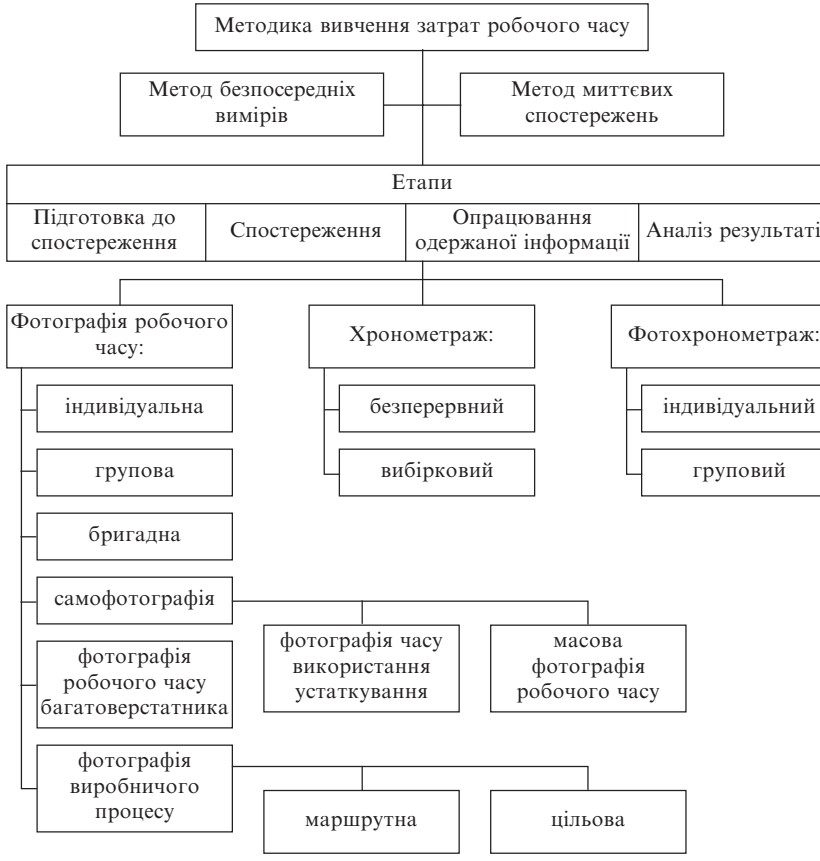


Схема 2. **Класифікаційна схема методів вивчення витрат робочого часу** [16]

Однак при встановленні дослідно-статистичних норм часто використовуються такі способи, як порівняння з аналогічними операція-

Best books - Ageofbook.com

ми, особистий досвід нормувальника чи обробка даних, що зібрані в результаті спостережень (*див. схему 3*):

Схема 3. **Класифікація методів нормування затрат праці та способів встановлення норм** [16]

На діючому підприємстві організаційно-технічні зміни відбуваються постійно. Змінюються номенклатура виробів та їх кількість, конструкція деталей і вузлів, поліпшується технологія виробництва, освоюються нові методи та прийоми праці. Все це впливає на кількість і структуру норм праці, їх величину, а звідси — і трудомісткість виробів. Це зобов'язує вести постійний і копіткий рахунок існуючих норм і змін, що відбуваються внаслідок їх оперативного перегляду.

Вихідним документом, з якого починається облік норм і всієї трудомісткості, виступає операційна технологічна карта. Після встановлення величини норм часу до карти заносяться:

Best books - Ageofbook.com

- назва виробу;
- цех, дільниця, назва деталі;
- номер деталі (якщо такий є);
- назва операції, що виконується;
- номер операції;
- штучно-калькуляційний час виконання операції, дата встановлення норми.

Карта підписується інженером-нормувальником.

Пооперaційні норми групуються по дільницях, цехах, деталях, збірних вузлах і виробах, видах технологічних процесів і т. ін. Це робиться для поінформованості економістів про трудомісткість робіт щодо всіх структурних ланцюгів підприємства, груп обладнання, професій і тарифних розрядів. Така інформація необхідна для розрахунків чисельності робітників, кількості обладнання, потреб в інструменті, фонду заробітної плати.

Норма часу визначає необхідні витрати часу одного робітника чи бригади на виконання одиниці продукції (трудомісткість операції). Норма часу визначається в годинах, хвилинах, секундах. Структуру її можна подати у такому вигляді (*див. схему 4*):

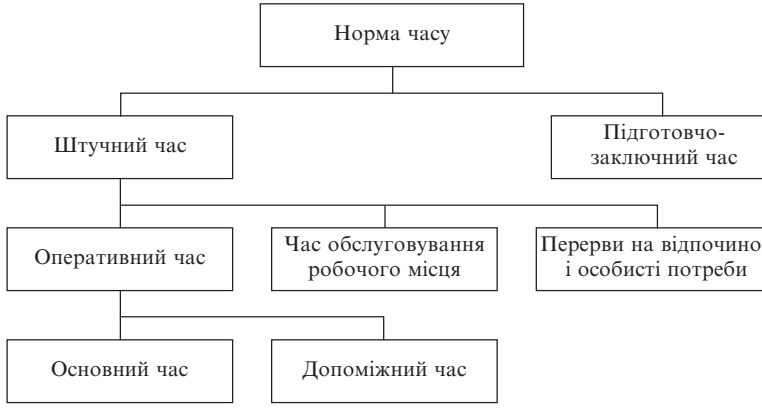


Схема 4. **Структура норми часу** [38]

Як видно на схемі, норма часу складається з двох частин:

- штучний час;
- підготовчо-заключний час.

Best books - Ageofbook.com

Штучний час — це є час, що витрачається безпосередньо на виготовлення (обробку) одиниці продукції (операцію).

Підготовчо-заключний час — час, який робітник витрачає на вивчення креслення, налагодження обладнання, встановлення і зняття інструмента і пристосувань, здачу на склад готової продукції.

Розмір підготовчо-заключного часу встановлюється на всю партію однакових виробів (операцій). Таким чином, чим більшими є партії деталей, тим меншим є розмір підготовчо-заключного часу на один виріб (операцію). Наприклад, якщо норма підготовчо-заключного часу 16 хвилин, а в партії нараховується 8 деталей, то до норми часу на одну деталь включаються 2 хвилини (16:8) підготовчо-заключного часу. Якщо партію виробів збільшити до 32 штук, тоді на одну деталь припаде лише 0,5 хвилини (16:32) підготовчо-заключного часу.

Останніми роками все ширшого використання отримує групова обробка деталей, що дозволяє скорочувати підготовчо-заключний час. Суть цього методу полягає в тому, що за верстатом закріплюється група однорідних за конструкцією і розміром деталей. Наприклад, група "А" — різноманітні втулки, група "Б" — різноманітні кільця і т. ін. Втілення групової обробки деталей значно (до 30 %) підвищує продуктивність верстатного обладнання, набагато скорочує трудомісткість виготовлення оснащення. Нині метод групової обробки успішно використовується в машинобудуванні та інших галузях промисловості.

Норма штучного часу складається з таких елементів:

- оперативний час,
- час обслуговування робочого місця,
- час регламентованих перерв на обід.

Оперативний час, у свою чергу, поділяється на основний і допоміжний.

Основним називається час, що використовується на виконання заданого технологічного процесу, під час якого відбувається зміна розмірів, зовнішнього вигляду та інших властивостей продукції, що обробляється, або зміна взаєморозміщення деталей (наприклад, складання).

Допоміжним називається час, що використовується на створення умов для виконання основної роботи. До допоміжного часу відноситься час на встановлення, закріплення і зняття виробу, що виго-

Best books - Ageofbook.com

товляється, на пуск і зупинку агрегату, перестановку інструментів і пристосувань, виміри поверхонь, що обробляються, тощо. Якщо частину цих операцій можна робити одночасно з основною роботою, то цей час не відноситься до допоміжного і до норми не включається. Розміри допоміжного часу визначаються на основі технологічних карт і спеціально розроблених нормативів.

Основний і допоміжний час залежно від ступеня механізації поділяється на три частини: а) машинний (апаратний), б) машинно-ручний, в) ручний.

Поряд з оперативним до норми штучного часу включається час обслуговування робочого місця. Сюди входять затрати часу на змащування, під налагодження обладнання, догляд за робочим місцем тощо. Розмір часу обслуговування встановлюється або на основі нормативів, або у відсотках до оперативного часу.

До складу норми часу включається час на особисті потреби та на відпочинок (на важких та темпових роботах).

Міністерство праці та соціальної політики України і Міністерство економіки України видали наказ "Про заходи поліпшення нормування праці" від 28 грудня 2000 р. № 361/7. У наказі зазначено, що з метою поліпшення нормування праці як важливої складової підвищення ефективності виробництва, зростання продуктивності праці, посилення соціальної захищеності працівників, забезпечення оптимального співвідношення між мірою праці та її оплатою, більш ефективного використання робочого часу за рахунок скорочення його непродуктивних витрат, розвитку та поширення національної нормативної бази з праці, посилення організаційно-методичної і практичної допомоги підприємствам, організаціям з питань нормування праці та на виконання протоколу № 25 засідання Урядового комітету соціального та гуманітарного розвитку від 14 листопада 2000 р. (п. 5), всі організації державної та комунальної форм власності повинні проаналізувати та вжити заходів для підвищення ефективності роботи головних організацій щодо розроблення нормативних і методичних матеріалів з нормування праці, при потребі — вирішити питання про створення підрозділів, що мають забезпечити цю роботу.

Згідно з наказом, органи виконавчої влади повинні забезпечувати розроблення, перегляд, доповнення відповідно до сучасного рівня техніки, технології виробництва і праці та затвердження норм часу,

Best books - Ageofbook.com

виробітку, обслуговування, нормативів чисельності (надалі — норм праці) та їх тиражування для підприємств, установ, організацій незалежно від форм власності та господарювання за їх замовленням. Виконавча влада повинна також забезпечувати на підприємствах і в організаціях ведення первинного обліку виконання норм праці, а також визначати спільно з об'єднаннями роботодавців та відповідними профспілковими органами при укладанні галузевих і регіональних угод, колективних договорів порядок прийняття сторонами конкретних зобов'язань щодо поліпшення стану норм праці працівників.

Крім того, в наказі рекомендовано продовжити подальше впровадження нормованих завдань для робітників з погодинною оплатою праці, розрахованих на основі науково обґрунтованих норм праці, за умови повного завантаження і стабільності виробництва.

Оскільки нормуванню праці надається важливе значення, то в наказі зазначається, що вищим організаціям необхідно передбачати у контрактах з керівниками державних (комунальних) підприємств, акціонерних товариств з часткою державного майна їх відповідальність перед власником або уповноваженим ним органом за стан нормування праці на підприємстві, а також забезпечити проведення моніторингу у сфері нормування.

Наказом Міністерства статистики України від 7 вересня 1996 р. № 283 затверджена і діє форма статистичної звітності № 4–ПВ (річна) "Звіт про виконання норм виробітку і стан нормування праці на 1 грудня 200___ року".

У господарчій практиці відносно інженерно-технічного персоналу найчастіше використовуються такі види норм:

- часу та виробітку;
- чисельності;
- підлеглості (чисельність робітників, які є підлеглими одній людині);
- співвідношення між різними кваліфікаційно-посадовими групами робітників (між інженерами та техніками).

До функцій інженерно-технічних працівників відносять конструкторську та технологічну підготовку виробництва, проведення стандартизації, контроль за якістю, ремонтне та енергетичне обслуговування, а також охорону праці та виконання правил і норм з техніки безпеки.

Best books - Ageofbook.com

Залежно від характеру і змісту виконаних інженерно-технічним персоналом функцій, стану розподілу і кооперації праці, масштабів виробництва та інших чинників застосовуються диференційовані та збільшені методи нормування.

Диференційовані методи застосовуються до інженерно-технічного персоналу тоді, коли зміст функцій виконується достатньо стабільно, а одні й ті ж роботи повторюються більш-менш регулярно. На основі диференційованих методів нормування в багатьох галузях промисловості розроблено трудові нормативи на конструкторські, креслярські, технологічні, інженерні, технічні, копіювальні, друкарські роботи тощо.

Користуючись методами збільшеного нормування, визначають чисельність службовців за функціями управління. Для цього спочатку відбирають найзначущі чинники, що впливають на трудомісткість конкретної функції управління, а також на чисельність службовців. Такими чинниками можуть бути, наприклад, чисельність робітників та одиниць технологічного обладнання, вартість активної частини основних виробничих фондів, обсяг капітальних вкладень тощо.

Для нормування праці фахівців інженерних служб основну роль відіграє класифікація робіт, що виконуються. Для встановлення норм часу на технологічні роботи проводиться їх класифікація за такими прикметами:

- за видом технологічного процесу;
- за видом документів;
- за складністю розробок тощо.

Важливим чинником аналітичного нормування інженерно-технічної праці є документальне оформлення результатів нормування. Воно виконується за допомогою карт організації праці нормованих завдань. Нормовані завдання службовців є найефективнішою організацією застосування нормативів часу. Вони містять обґрунтовані обсяги робіт, які мають виконуватися за певний період часу, що вказаний в плані, з дотриманням встановлених вимог до якості результатів праці.

Основою організації оплати праці інженерно-технічних працівників і службовців є схеми посадових окладів і тарифно-кваліфікаційні довідники, що забезпечують єдині вимоги до рівня кваліфікації та кола обов'язків.

Best books - Ageofbook.com

ОСНОВНІ ТЕРМІНИ І ПОНЯТТЯ

Нормування праці, норма виробітку, норма обслуговування, норма часу, норма чисельності, норма керованості, норма праці, коефіцієнт напруги норм, коефіцієнт нормування праці, методи вивчення витрат робочого часу, структура норми часу.

НАВЧАЛЬНІ ЗАВДАННЯ ТА ЗАПИТАННЯ

1. Розкрийте суть нормування праці.
2. Які існують основні методи аналізу трудового процесу і затрат робочого часу?
3. Що слід розуміти під нормою обслуговування?
4. З яких складових побудований коефіцієнт напруги норм?
5. Охарактеризуйте структуру норми часу.
6. Розв'яжіть задачу.

❑ За даними фотографії робочого дня змінний час робітника-верстатника розподілився так:

а) підготовчо-заключний час (у межах норми) — 24 хв.;
б) час оперативної роботи — 353 хв.;
в) час на обслуговування робочого місця (у межах норми) — 20 хв.;
г) час на відпочинок і особисті потреби (у межах норми) — 25 хв.;
д) простій з організаційних причин — 30 хв.;
е) простій у зв'язку з порушенням трудової дисципліни — 28 хв.

❑ Визначити коефіцієнт використання робочого часу. Вихідні дані:

На робочому місці — двозмінний режим праці. Позмінно працюють Іванов і Нікітін. На основі проведених фотографій робочого часу складено фактичний баланс їх робочого часу. Він наведений у співставленні з нормативним балансом (*див. табл. на с. 127*).

Визначити коефіцієнт використання робочого часу та резерви приросту продуктивності праці.

7. Виконайте тестові завдання.

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

а) $Н_ч = ОП + ОБ + В_{оп} + ПР + П_з$;
б) $Н_ч = ОП + ОБ$;
в) $Н_ч = ОП + В_{оп} + ПР$;
г) $Н_ч = ОБ + В_{оп} + ПР + П_з$;
д) $Н_ч = ОП + ОБ — В_{оп} + (ПР — П_з)$.

Best books - Ageofbook.com

Найменування затрат робочого часу	Нормативи затрат часу, хв.	Фактичні затрати часу, хв.		Відхилення від нормативів, хв.	
		Іванов	Нікітін	Іванов	Нікітін
Підготовчо-заключний час ($Т_{пз}$)	30	24	38	–6	+8
Оперативний час ($Т_{оп}$)	405	353	264	–52	–141
Обслуговування робочого місця ($Т_{обс}$)	20	20	27	—	+7
Відпочинок і особисті потреби ($Т_{вп}$)	25	25	25	—	—
Простої через організаційно-технічні причини ($Т_{пот}$)	—	58	72	+58	+72
Простої внаслідок порушення трудової дисципліни ($Т_{птд}$)	—	—	54	—	+54
Час зміни ($Т_{зм}$) 480 хв.					

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

а) підготовка до спостереження;
б) проведення спостереження;
в) обробка даних;
г) аналіз результатів та підготовка пропозицій;
д) відтворення об’єкта спостереження.

❑ Для визначення фактичних витрат робочого часу на виконання трудових процесів використовується залежно від об’єкта спостереження такий метод фотографії робочого часу:

а) фотографія використання часу працівників;
б) фотографія часу роботи установи;
в) фотографія виробничого процесу;
г) усі зазначені вище;
д) жодної правильної відповіді з наведених.

Best books - Ageofbook.com

7 УПРАВЛІННЯ ПРОДУКТИВНІСТЮ

Розвиток економіки, підвищення національного добробуту залежать від подальшого підвищення продуктивності.

Національний доход, або валовий національний продукт (ВНП), у разі підвищення продуктивності збільшується швидше, ніж показники витрат. Зниження ж продуктивності призводить до інфляції, пасивного торговельного балансу, повільних темпів зростання або спаду виробництва та до безробіття. Така ситуація нині характерна для України. Рівень продуктивності праці у народному господарстві та промисловості країни є досить низьким. Останнім часом спостерігається тенденція до його зниження, і, згідно з розрахунками, він становить у промисловості приблизно 10 % від рівня продуктивності праці в США.

Як свідчить зарубіжний досвід, змінити таке становище можливо лише підвищенням продуктивності не тільки за рахунок оптимального використання ресурсів, а й створення рівноваги між економічною, соціальною та політичною структурами суспільства.

Підвищення продуктивності є вираженням загального економічного закону, економічною необхідністю розвитку суспільства і має такі цілі:

• *стратегічну* — підвищення життєвого рівня населення. За рахунок зростання продуктивності в країнах, що переходили до ринкової економіки, досягалося підвищення життєвого рівня населення від 40 до 90 %;

• *найближчу* — підвищення ефективності діяльності галузей і підприємств, а також реальне зростання особистих доходів працівників.

В умовах посиленої конкуренції на ринках товару, послуг і праці великого значення набуває підвищення продуктивності праці на підприємствах, яке виявляється передусім у збільшенні маси продукції, що виробляється в одиницю часу за незмінної її якості, або в підвищенні якості та конкурентоспроможності за незмінної її маси, що виробляється в одиницю часу; зменшенні затрат праці на одиницю продукції. Це призводить до зміни співвідношення затрат живої та

Best books - Ageofbook.com

уречевленої праці. Підвищення продуктивності праці означає, що частка затрат живої праці в продуктах зменшується, а частка затрат уречевленої праці збільшується. При цьому загальна сума праці, що міститься в кожній одиниці продукту, зменшується. Зростання продуктивності праці сприяє скороченню часу виробництва й обігу товару, збільшенню маси і норми прибутку.

В Україні становлення ринкової економіки, створення конкурентоспроможного середовища сприяє збільшенню обсягу продаж за умови ефективного використання ресурсів на кожному робочому місці, підприємстві та зростання продуктивності праці.

Згідно з рекомендаціями Міжнародної організації праці (МОП), розрізняють поняття "продуктивність" і "продуктивність праці".

Продуктивність — це є ефективність використання ресурсів та чинників 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 і ресурсами, що 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 їхньої оцінки необхідно враховувати зростання вартості енергії, сировини, витрат, пов'язаних з безробіттям, тощо.

Більш висока продуктивність означає збільшення обсягу продукції за тих самих витрат, при цьому необхідно враховувати потребу в тій чи іншій продукції на ринку, в суспільстві.

Продуктивність можна розглядати як загальний показник, що характеризує ефективність використання ресурсів для виробництва продукції. Проте сучасна економічна теорія стверджує, що точно визначити роль і частку витрат тих чи інших ресурсів, використаних на виробництво продукції, неможливо. Тому для визначення ефективності виробництва найчастіше застосовують показник продуктивності праці, хоча це не означає, що тільки праця є джерелом продуктивності.

Продуктивність праці відбиває ступінь ефективності процесу використання як живої, так і оречевленої праці. У її визначенні вихідною категорією є праця.

Праця — це є доцільна, свідома, організована діяльність людей, спрямована на створення матеріальних і духовних благ, необхідних для задоволення суспільних і особистих потреб людей. Зміст і харак-

Best books - Ageofbook.com

тер праці залежать від ступеня розвитку продуктивних сил і виробничих відносин.

Розрізняють поняття індивідуальної (живої) й суспільної (живої та уречевленої) праці.

Продуктивність праці тісно пов'язана з її *інтенсивністю.* Остання характеризує ступінь напруженості праці за одиницю часу і вимірюється кількістю витраченої енергії людини. Чим вищим є рівень інтенсивності праці, тим вищою є її продуктивність. Максимальний рівень інтенсивності визначається фізіологічними й психічними можливостями людського організму. Отже, інтенсивність праці має фізіологічні межі, тобто не може бути необмеженою. У зв'язку з цим виникає поняття *нормальної інтенсивності.* Воно означає такі затрати життєвої енергії протягом часу робочої зміни, що забезпечують необхідні умови для повноцінного функціонування організму й повного відновлення працездатності до початку нового трудового дня. Таким чином, інтенсивність праці є важливим чинником продуктивності, проте має певну фізіологічну межу і потребує дотримання фізіологічних норм витрачання людської енергії.

Розраховують продуктивність у масштабі суспільства, регіону, галузі, підприємства, організації, цеху, виробничої дільниці, бригади й окремого працівника.

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

Виробіток — це є кількість виробленої продукції за одиницю часу або кількість продукції, яка припадає на одного середньооблікового працівника або робітника за рік, квартал, місяць. Він вимірюється відношенням кількості виробленої продукції до величини робочого часу, витраченого на її виробництво:

$$\text{В} = Q/T, \tag{1}$$

де В — виробіток; T — затрати робочого часу; Q — обсяг виробленої продукції.

Трудомісткість — це є показник, що характеризує затрати часу на одиницю продукції (тобто зворотна величина виробітку):

$$\text{Тр} = T/Q, \tag{2}$$

де Тр — трудомісткість на одиницю продукції.

Best books - Ageofbook.com

Чим більшим є виробіток продукції за одиницю часу, або чим меншими є затрати часу на одиницю продукції, тим вищим є рівень продуктивності праці. Проте відсоток підвищення виробітку не є рівнозначним відсотку зниження трудомісткості.

Розрізняють такі види трудомісткості.

Технологічна трудомісткість (Тт), що містить всі затрати праці основних робітників — як відрядників, так і погодинників:

$$Тт = Тв + Тп, \quad (3)$$

де Тв — затрати праці основних робітників-відрядників;

Тп — затрати праці основних робітників-погодинників.

Трудомісткість обслуговування виробництва ($Т_{Об}$) містить всі затрати праці допоміжних робітників.

Виробнича трудомісткість ($Т_{Вир}$) — це є всі затрати праці основних і допоміжних робітників:

$$Т_{Вир} = Тт + Т_{Об}. \quad (4)$$

Трудомісткість управління виробництвом (Ту) містить затрати праці керівників, спеціалістів, службовців.

Повна трудомісткість (Т) — це є трудові затрати всіх категорій промислово-виробничого персоналу:

$$Т = Тт + Т_{Об} + Ту; \text{ або } Т = Тв + Тп + Т_{Об} + Ту; \text{ або } Т = Т_{Вир} + Ту. \quad (5)$$

де Ту — затрати праці управлінського персоналу.

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

Нормативна трудомісткість визначає затрати праці на виготовлення одиниці продукції або виконання певного обсягу робіт, що розраховані згідно з діючими нормами.

Фактична трудомісткість виражає фактичні затрати праці на виготовлення одиниці продукції або певного обсягу роботи.

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

Розрізняють показники виробітку залежно від одиниці виміру робочого часу:

- виробіток на одну відпрацьовану людино-годину — годинний;
- виробіток на один відпрацьований людино-день — денний;

Best books - Ageofbook.com

- виробіток на одного середньооблікового працівника — річний (квартальний), місячний.

Годинний виробіток характеризує продуктивність праці за фактично відпрацьований час. Денний залежить також від тривалості робочого дня і використання робочого часу всередині зміни. На його рівень впливають внутрішньозмінні простої та втрати часу.

Річний виробіток ураховує не тільки внутрішньозмінні, а й цілодобові простої.

Залежність між цими показниками може бути виражена так:

- Індекс даного виробітку (Ів) = Індекс годинного виробітку (I_{B_2}) — Індекс використання робочого часу протягом зміни (It_3) або $I_B = I_{B_2} - I_{t3}$;
- Індекс річного виробітку (Івр) = Індекс денного виробітку (Івд) — Індекс кількості явочних днів протягом року (Іяд), або $I_{вр} = I_{вд} - I_{яд}$.

Продуктивність праці у сфері матеріального виробництва визначається відношенням величин знов створеної вартості — національного доходу — за певний період до середньооблікової чисельності персоналу, зайнятого у сфері матеріального виробництва протягом цього періоду. У сфері послуг продуктивність праці (виробіток) визначається відношенням вартості послуг без вартості матеріальних витрат на їх надання за певний період до середньооблікової чисельності персоналу сфери послуг за цей період.

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

Натуральний метод застосовується для визначення обсягу виробленої продукції та виробітку (в штуках, тоннах, кубічних або квадратних метрах і т. д.) на робочих місцях або в галузях, де випускається монопродукт. Якщо один вид продукції або роботи прирівнюється до іншого (переважаючого) відносно трудомісткості, часто використовується умовно-натуральний метод.

Коли на робочих місцях, в бригадах та на ділянках виробляється велика кількість різноманітної продукції та її асортимент часто змінюється, немає сенсу перераховувати всю номенклатуру продукції до якогось одного натурального вимірника. Обсяг продукції або робіт і виробітку визначають в трудовому вимірюванні — в незмінних нормо-годинах (обсяги робіт множаться на відповідні норми

Best books - Ageofbook.com

часу, результати підсумовуються). Проте *трудовий метод* вимірювання продуктивності має певні недоліки (недостатнє обґрунтування та нерівнонапруженість норм, їх часті перегляди і т. д.), що не сприяє об'єктивній оцінці рівня та динаміки продуктивності праці навіть на окремих робочих місцях та у бригадах.

На рівні підприємств та їх великих підрозділів, так само як і в галузях економіки, для вимірювання обсягів виробництва та продуктивності праці застосовується в основному *вартісний метод*, коли всі види та обсяги продукції, робіт, послуг мають вираз в єдиному грошовому показнику — в гривнях, що визначається шляхом множення показників обсягу на відповідні оптові ціни. Виробіток також розраховується в грошовому виразі.

Складність методики вартісного методу вимірювання обсягу та продуктивності праці полягає у виборі найпридатнішого для конкретних умов способу визначення обсягів виробництва. Найбільш застосовуваними методами вимірювання обсягів виробництва є показники валової, товарної та реалізованої продукції. Між показниками валової і товарної продукції є певні відмінності. Вони полягають у тому, що перший показник характеризує загальний обсяг виробничої діяльності підприємства, а другий — обсяг продукції, що надходить до народногосподарського обігу. За однакових оптових цін валова продукція, що розраховується за заводським методом, відрізняється від товарної на величину вимірювань залишків незавершеного виробництва, а реалізована продукція від товарної — на суму залишків призначеної для реалізації, але не реалізованої продукції. Таким чином, при визначенні виробітку за валовою продукцією отримується, здавалося б, найточніший результат. Тому в умовах ринкової економіки більш важливим є вимірювання продуктивності за реалізованою продукцією, оскільки збільшення незавершеного виробництва та нагромадження залишків нереалізованої продукції мають негативне економічне значення.

Недоліком вимірювання обсягів виробництва та виробітку за валовою, товарною та реалізованою продукцією є те, що оптові ціни містять вартість всіх матеріальних витрат. Оскільки у вітчизняній практиці при визначенні виробітку показники обсягу відносяться лише до живої праці (години, дні та чисельність робітників), то рівень виробітку у вартісному виразі здебільшого знаходиться під впливом зміни показника матеріаломісткості.

Best books - Ageofbook.com

Для усунення викривлюючого впливу змін матеріаломісткості на показники обсягу виробництва та виробітку продукції застосовуються додаткові методи вимірювання: за умовно-чистою, чистою, нормативно-чистою продукцією та за нормативною вартістю обробки.

Обсяг *умовно-чистої* продукції враховує заробітну плату з нарахуваннями, амортизацію основних фондів та прибуток. Вплив зміни матеріальних витрат усувається, але зростає питома вага прибутку та амортизаційних відрахувань, їх зміни також можуть викривити показники обсягів продукції та продуктивності праці.

Чиста продукція — це є вартість валової продукції без усіх матеріальних витрат, включаючи амортизацію. При розрахунку обсягів продукції та продуктивності праці викривлюючий вплив витрат минулої праці повністю усувається, але суттєво зростає питома вага прибутку. Тому в умовах різноприбутковості різних видів продукції саме прибуток відіграє основну роль у викривленні показника продуктивності праці, розрахованого на її основі.

У 80-ті роки XX ст. був розроблений метод вимірювання обсягів промислової продукції та продуктивності праці — метод нормативно-чистої продукції (НЧП).

НЧП на відміну від чистої продукції містить норматив заробітної плати з нарахуваннями та середньогалузевий прибуток. За рахунок цього усувається вплив різноприбутковості різноманітних видів продукції.

Обсяг НЧП розраховується у такий спосіб:

$$\text{НЧП} = \sum_{i=1}^{n} V_i \cdot \text{НЧП}_i, \tag{6}$$

де V_i — план випуску i-х виробів, шт.;

НЧП_i — нормативно-чиста продукція на i-й вибір, грн.;

n — кількість найменувань виробів за планом.

Норматив чистої продукції (НЧП_i) на i-й вибір визначається:

$$\text{НЧП}_i = \text{Звр} \cdot (1 + \text{Кз}) + \text{Пн}, \tag{7}$$

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

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

Best books - Ageofbook.com

Пн — нормативний прибуток, грн.

Однак використання показника НЧП як методу при оцінці діяльності підприємств в умовах ринкової економіки не є доцільним, оскільки серед його недоліків - слабкий зв'язок з фінансовими результатами, а також те, що створення необхідної системи нормативів заробітної плати може призвести до їх завищення та викривлення результатів. Він широко застосовується лише для проведення аналізу діяльності підприємств.

Метод нормативної вартості обробки (НВО) застосовується для визначення обсягів виробництва та продуктивності праці на підприємствах легкої промисловості. До НВО відносять заробітну плату виробничих робітників з нарахуваннями, норматив цехових витрат та норматив загальнозаводських витрат. Виробничі матеріальні витрати до НВО не входять, не знаходить в ній відображення й прибуток. В умовах ринкової економіки метод НВО застосовується як аналітичний метод вимірювання обсягу продукції та продуктивності праці [62].

У більшості зарубіжних країн під продуктивністю розуміють відношення результатів виробництва до затрат виробничих чинників, причому до результату виробництва відносять у грошовому виразі всі вироблені за даний період товари та послуги, а до затрат виробничих чинників — витрати на живу працю (заробітна плата з усіма нарахуваннями та вартістю натуроплати), поточні матеріальні витрати (сировина, матеріали, комплектуючі, послуги тощо) та капітал (амортизація основних фондів). Усі розрахунки проводяться в порівняльних цінах базового року (США) або поточного періоду (Європа). Інакше кажучи, порівнюються результати виробництва із затратами живої та уречевленої праці.

Оскільки продуктивність праці є економічною категорією, що характеризує результативність живої праці, а рівень її відображається відношенням обсягу виробленої продукції або робіт (результату праці) до затрат живої праці на її виробництво (або відношенням затрат праці до обсягу продукції — її трудомісткість), то вона значною мірою залежить від того, наскільки повно за інших рівних умов реалізуються основні чинники продуктивності праці.

Чинники зростання продуктивності праці — це є зміни матеріально-технічних, організаційних та соціально-економічних умов як безпосередньо у процесі виробництва, так і поза ним, під впливом яких скорочуються затрати праці на виробництво одиниці про-

Best books - Ageofbook.com

дукції, тобто підвищується рівень продуктивності праці. Форми прояву цих змін (чинників) є досить різноманітними та практично безчисельними і можуть виступати не лише як конкретні заходи (наприклад, підвищення рівня механізації та обслуговування робочих місць, впровадження типових структур управління і т. д.), але і як глибокі процеси та явища (наприклад, зміна та розвиток форм власності, вдосконалення розподільчих відносин, господарського механізму тощо), що сприяють підвищенню продуктивності праці.

Залежно від того, на якому рівні суспільного виробництва можуть бути прийняті рішення щодо здійснення тих чи інших змін як у виробництві, так і поза ним, розрізняють такі чинники зростання продуктивності праці: народногосподарські, галузеві, внутрішньовиробничі.

Оскільки залучення чинників на рівні підприємства відіграє суттєву роль, розглянемо лише внутрішньовиробничі чинники та відповідні їм внутрішньовиробничі резерви зростання продуктивності праці.

Ступінь використання можливостей зростання продуктивності праці під впливом того чи іншого внутрішньовиробничого чинника можна визначити співставленням фактичного та нормативного значень показника, що характеризує даний чинник.

Нормативні значення цих показників являють собою обґрунтовані (у вигляді розрахунків) кількісні та якісні параметри найефективнішого використання чинників, яким відповідають мінімальні затрати праці на виробництво одиниці продукції.

Відповідно до основних елементів процесу праці розрізняють нормативи використання знарядь, предметів та витрат живої праці.

До нормативів, що характеризують використання знарядь праці, відносять: паспортні режими роботи обладнання; проектні коефіцієнти використання виробничої потужності; нормативи, що визначають годинну, змінну, добову продуктивність агрегатів, вихід продукції з одиниці обладнання, квадратного метру виробничої площі та ін.

До нормативів, що визначають затрати живої праці, відносяться нормативи часу, норми обслуговування, нормативи чисельності, норми керованості, дозволені витрати робочого часу та ін.

На практиці нормативне значення показника, що характеризує той чи інший чинник, звичайно не досягається відразу після його реалізації.

Best books - Ageofbook.com

На освоєння техніки, режимів роботи, швидкості виконання операцій тощо є необхідним деякий час. Крім того, масштаби введення чинників не завжди відповідають можливим або передбаченим планам впровадження. Внаслідок цього створюються резерви зростання продуктивності праці.

Таким чином, під резервами зростання продуктивності праці розуміють невикористані реальні можливості економії праці, реалізація яких забезпечила б досягнення мінімальних затрат праці на одиницю продукції, робіт або послуг, обумовлених впливом даного чинника за незмінних інших умов.

Величину резервів зростання продуктивності праці можна визначити співставленням витрат праці (рівня продуктивності) при нормативному значенні чинника та фактично досягнутому.

В існуючій практиці аналізу і планування продуктивності праці її зміна характеризується абсолютною та відносною економією витрат праці (чисельності робітників) під впливом окремих чинників або їх сукупності.

Абсолютна економія затрат праці виникає в результаті зменшення чисельності працюючих в умовах незмінного обсягу виробництва або у разі зменшення обсягу виробництва, проте меншою мірою, ніж при зменшенні чисельності працюючих.

Відносна економія затрат (розрахункове скорочення) виникає внаслідок збільшення обсягу виробництва в умовах незмінної чисельності працюючих або у разі збільшення їх чисельності, але меншою мірою, ніж при збільшенні обсягу виробництва.

Ці економічні вимірники застосовуються і для оцінювання резервів зростання продуктивності праці. Вони забезпечують можливість визначення розміру резервів по окремих виробничих підрозділах підприємства в цілому, по кожному виду резервів та всій їх сукупності, а також дозволяють враховувати більш повне використання резервів при обґрунтуванні зростання продуктивності праці на плановий період.

Приріст продуктивності праці від реалізації резервів розраховується за наведеними нижче формулами.

Резерви приросту продуктивності праці, не реалізовані в аналізованому (базовому) періоді, розраховуються за формулою:

$$\Delta П_{тб} = \frac{\varepsilon_{r_б} \cdot 100}{r_б - \varepsilon_{r_б}}, \qquad (8)$$

Best books - Ageofbook.com

де $\Delta П_{тб}$ — нереалізований в базовому періоді приріст продуктивності праці через неповне використання потенційних можливостей;

$\varepsilon_{r_б}$ — загальна розрахункова відносна та абсолютна економія чисельності промислово-виробничого персоналу (ПВП), що відображає існуючі на підприємстві резерви, чол.;

$r_б$ — середньоспискова чисельність ПВП в базовому періоді, чол.

Можливий приріст продуктивності праці в плановому періоді, який передбачається отримати в результаті реалізації заходів щодо більш повного використання резервів, розраховується за формулою:

$$\Delta П_{тп} = \frac{\varepsilon_{гп} \cdot 100}{r_в - \varepsilon_{гп}}, \qquad (9)$$

де $\Delta П_{тп}$ — можливий приріст продуктивності праці за рахунок реалізації резервів у плановому періоді, %;

$\varepsilon_{гп}$ — відносна та абсолютна чисельність ПВП, яка може бути отримана в результаті виконання запланованих заходів щодо використання резервів, чол.;

$r_в$ — вихідна чисельність ПВП, яка розраховується на основі планового обсягу виробництва та рівня продуктивності праці, досягнутого в кінці базового періоду, з врахуванням впливу структурних зрушень та зміни обсягу кооперативних постачань в плановому періоді, чол.

Резерви являють собою можливості прискорення цілей підприємства, які досягаються, у свою чергу, через використання конкретних ресурсів, що дає підстави розглядати резерви як можливість більш ефективного використання конкретних ресурсів. Оскільки ж ефективність одного і того ж ресурсу може вимірюватися по-різному в залежності від ефекту, пов'язаного з метою підприємства (або з декількома цілями одночасно), то формула розрахунку і одиниці вимірювання резерву використання одного того ж ресурсу можуть змінюватися неодноразово.

Загальна формула *розрахунку резервів виробництва* може бути записана так:

$$R = E_{max} - E_{min}, \qquad (10)$$

де R — резерв використання конкретного ресурсу при досягненні конкретної цілі за зазначений період;

Best books - Ageofbook.com

$E_{max} - E_{min}$ — різниця відповідно максимальної та мінімальної відносних величин, що характеризує максимально можливу ефективність використання конкретного ресурсу при досягненні конкретної цілі за значний період.

Оскільки резерви зростання продуктивності праці виступають як невикористані можливості скорочення витрат праці під впливом тих чи інших чинників, кожен резерв можна розглядати відносно певного чинника, а всю сукупність резервів доцільно класифікувати відповідно до класифікації чинників. Така класифікація дає можливість найповніше виявити склад та структуру резервів, провести комплексний аналіз при їх оцінюванні, встановити основні причини та накреслити конкретні шляхи усунення втрат та невиробничих затрат праці на виробництві.

Відповідно до запропонованої класифікації резерви зростання продуктивності праці можна об'єднати в такі групи:

- резерви, пов'язані з недовикористанням можливостей особистісного чинника виробництва (соціально-економічних чинників);
- резерви, що виникають в результаті нераціонального поєднання матеріально-технічних та особистісних чинників виробництва (недовикористання організаційних чинників).

Взаємопов'язану класифікацію внутрішньовиробничих чинників та резервів зростання продуктивності праці частково наведено в таблиці (*с. 140*).

Використання резервного зростання продуктивності праці залежить від реальних можливостей виробництва в конкретних умовах, тому при плануванні зростання продуктивності праці резерви мають враховуватися або повністю, або поетапно з розбиттям за періодами. Відповідно до цього розрізняють резерви поточні та перспективні. Залежно від умов формування вони у свою чергу можуть поділятися на дві основні групи:

- резерви, обумовлені невиконанням встановлених планом обсягів впровадження нової техніки, прогресивної технології, наукової організації праці, заходів плану соціального розвитку колективу, за відсутності об'єктивних (що не залежать від підприємства) причин, які перешкоджають виконанню цих планових завдань;
- резерви, обумовлені недостатньо ефективним використанням вже діючих чинників, зокрема резерви, обумовлені неповним

Best books - Ageofbook.com

Класифікація внутрішньовиробничих чинників та резервів зростання продуктивності праці [25]

Чинники	Резерви
Удосконалення матеріально-технічної бази виробництва (технічні, технологічні чинники та природні умови)	*Недовикористання матеріально-технічної бази виробництва*
Удосконалення застосовуваних та впровадження нових засобів праці, у т. ч.:	Нереалізовані можливості повного використання засобів праці за часом та технічними параметрами, у т. ч.:
• заміна технологічного обладнання новим, його модернізація, впровадження автоматизованих систем та верстатів	• недосягнення проектної (нормативної) виробничої потужності встановленого технологічного обладнання (нового, модернізованого і т. д.)
• комплексна механізація ділянок, цехів, механізація ручних робіт, впровадження засобів малої механізації	• недовикористання діючих засобів механізації та автоматизації (засобів комплексної механізації ділянок та цехів, засобів малої механізації, механізації ручних робіт і т. д.)
Удосконалення технології та підвищення технологічного оснащення виробництва, у т. ч.:	Недовикористання можливостей використовуваної (прогресивної) технології та технологічного оснащення виробництва, у т. ч.:
• впровадження нової, більш прогресивної технології виробництва та способів добування	• невідповідність фактичних технологічних параметрів нормативним
• підвищення рівня технологічного оснащення техпроцесів	• відхилення рівня технологічного оснащення від проектного
Удосконалення предметів праці, у т. ч.:	Нереалізовані можливості використовуваних (прогресивних) предметів праці, у т. ч.:
• впровадження нових, більш ефективних видів сировини, напівфабрикатів, матеріалів	• недовикористання технічних (технологічних) можливостей прогресивних видів сировини, напівфабрикатів, матеріалів
Удосконалення продукту праці, у т. ч.:	Невідповідність продукту праці вимогам, що ставляться стандартом, у т. ч.:
• підвищення якості продукції	• відхилення фактичної якості продукції від встановленого (запланованого) рівня
• поліпшення конструкції виробів	• випуск виробів застарілих конструкцій
Удосконалення та розвиток особистісного чинника виробництва (соціально-економічні чинники)	Недовикористання можливостей особистісного чинника виробництва
Удосконалення способів поєднання матеріально-технічних та особистістісних чинників виробництва (організаційні чинники)	Недовикористання можливостей раціонального поєднання матеріально-технічних та особистісних чинників виробництва

Best books - Ageofbook.com

використанням можливостей діючого обладнання (паспортних та проектних параметрів), застосуванням занижених порівняно з встановленими технологічних параметрів, застосуванням занижених норм праці порівняно з розрахунковими проектними даними або з розрахунками на основі галузевих (міжгалузевих) нормативів трудових витрат тощо.

Виявлення прихованих резервів підвищення ефективності праці вимагає вдосконалення класифікації чинників, що впливають на її рівень в умовах переходу до ринкових умов господарювання з урахуванням особливостей галузі, що дозволяє повніше виявляти склад і структуру резервів, проводити комплексний аналіз, визначати основні шляхи усунення втрат і непродуктивних затрат праці. Прикладом цьому може слугувати класифікація внутрішньовиробничих чинників зростання продуктивності праці в організаціях будівельної галузі (*див. схему на с. 142*) [63].

Життя показало, що в умовах ринку особливої уваги слід приділяти продуктивності праці, оскільки шляхом підвищення продуктивності праці та поліпшення управління цим процесом можна досягти зростання інтенсивності використання як живої, так і уречевленої праці. У країнах з розвинутою ринковою економікою, де продуктивності праці приділяють велику увагу, існує багато засобів та методів регулювання рівня продуктивності. Кожна фірма або компанія обирає свій метод, що найбільш її задовольняє і дає найкращі результати в тому чи іншому випадку.

У 1990 р. у видавництві "Техніка" вийшла книга І. І. Прокопенка "Управление производительностью" [56], в якій вперше в СНД був зібраний досвід управління продуктивністю.

Враховуючи, що в країнах з розвинутою ринковою економікою, і в першу чергу в США, між продуктивністю та продуктивністю праці є різниця. І. І. Прокопенко навів у своїй книзі підходи до управління продуктивністю, тобто показника ефективності виробництва на основі розроблених і впроваджених підходів до її аналізу, таких як структурний підхід доктора Куросави, підходи Лоулора, Гоулда, "швидкої оцінки продуктивності". У тій же книзі висвітлено техніку підвищення продуктивності та підходи до управління ефективністю діяльності організації, у ході аналізу яких виявляються напрямки розвитку і вдосконалення діяльності фірм та компаній.

Однак не тільки питання оцінки та аналізу продуктивності були у центрі уваги західних фахівців, основний акцент робився і робить-

Best books - Ageofbook.com

Класифікація внутрішньовиробничих чинників зростання продуктивності праці в організаціях будівельної галузі [63]

ся зараз на управління продуктивністю на основі аналізу існуючих стану і можливостей. У книгах, виданих у 70-х і у 80-х роках XX ст., широко почали апробовуватися багатофакторні моделі оцінки продуктивності, багатокритеріальний метод виміру результативності продуктивності, на основі яких формувалися, розроблялися і впроваджувалися програми управління продуктивністю.

Прогнозування продуктивності праці й у нашій країні наприкінці XX століття пройшло декілька етапів. Так, використовувалися про-

Best books - Ageofbook.com

гнозування за методом гармонійних важелів, за допомогою методу експотенційного згладжування, використовувалися також авторегресійні моделі, об'єднані моделі авторегресії — змінної середньої на основі АРІСС-моделі та багато інших методів, серед яких особливо широко використовувався і використовується нині метод ранжирування підприємств за рівнем використання резервів росту продуктивності праці. Суть цього методу полягає у тому, що на дослідницьких підприємствах, або тих, що вивчаються, існує різний ступінь реалізації кожного з виділених напрямків у динаміці. Використання отриманих значень економіко-організаційно-технічного рівня підприємств дозволяє здійснити ранжирування підприємств за ступенем реалізації окремих напрямків їхнього розвитку.

Для кількісного виміру і визначення положення кожного підприємства в ранговому ряді за ступенем реалізації конкретного чинника, що впливає на показник продуктивності праці працюючих за певний період часу, застосовується бальна система оцінки. В. В. Тонкопрядом була розроблена методика, що заснована на комплексному використанні методів бальної оцінки та вагових коефіцієнтів.

Проте використання одного методу недостатньо, оскільки виграшне положення підприємства щодо окремого чинника виробництва може компенсуватися незадовільним станом по інших чинниках, тому використовується інтегральна оцінка чинників розвитку виробництва. Цей підхід полягає в тому, що інтегральна оцінка є результуючою зважених оцінок всіх чинників виробництва щодо кожного підприємства. Вагові коефіцієнти відповідають питомій вазі змінності чинників, що описуються кожною компонентою:

$$\text{ІП}_i = \sum_{j=1}^{m} \lambda_j \cdot r_{ij}, \qquad (11)$$

де ІП_i — інтегральний показник, що характеризує рівень чинників виробництва і-го підприємства;

λ_j — питома вага кожного з показників у формуванні *j*-ої головної компоненти показника продуктивності праці;

r_{ij} — бал, що характеризує положення *i*-го підприємства щодо *j*-го чинника виробництва серед інших підприємств.

Дані, отримані в результаті розрахунків, ранжирування і оцінки, дозволяють наочно простежити динаміку чинників продуктивності праці. Цей методичний прийом дає можливість визначити і виділи-

Best books - Ageofbook.com

ти підприємства з високим і низьким ступенем економіко-організаційного рівня виробництва, бо статистичні значення головних компонентів у певний момент часу характеризують ступінь досконалості організаційних і технічних умов розвитку підприємств, що досліджуються.

Визначення нормативних значень головних компонентів є одним з етапів методики оцінки економіко-організаційно-технічного рівня підприємства. Чисельними значеннями нормативів є середньогалузевий, середньопрогресивний і еталонний рівні. Сукупність інтегральних показників підприємств і нормативних рівнів складає "систему вимірників". Шкали бальних оцінок окремих головних компонентів побудовані у такий спосіб, що дозволяють стимулювати вибір найефективніших напрямків економіко-організаційно-технічного рівня підприємства.

Наявність вимірника дозволила реалізувати підхід до оцінки резервів розвитку і вдосконалення виробництва. Порівняння і оцінка резервів зростання економіко-організаційно-технічного рівня характеризується наближенням до еталонного, середньопрогресивного або галузевого рівнів. Оцінка резервів здійснювалася як щодо всіх цехів, так і окремих чинників виробництва підприємств автосільгоспмашинобудування.

В оцінці рівня використання резервів зростання продуктивності праці необхідно розрізняти еталонний, середньопрогресивний і середньогалузевий рівні. Еталонний економіко-організаційно-технічний рівень характеризується екстремальними значеннями головних компонентів і дозволяє оцінити перспективи і потенційні можливості розвитку підприємств автосільгоспмашинобудування. Середньопрогресивний рівень визначається умовами функціонування кращих підприємств, виявленими в результаті аналізу роботи підприємств галузі. Середньогалузевий рівень визначається за показниками, досягнутими більшою кількістю підприємств.

Загальна оцінка економіко-організаційно-технічного рівня підприємства, під якою розуміється інтегральний показник, використовується як в управлінні процесом виробництва на підприємстві, так і при розробці цільових програм підвищення ефективності виробництва, а також для вибору пріоритетних напрямів розвитку, ранжирування підприємств для аналізу. Вона дає можливість оцінити різні варіанти розвитку щодо однорідних груп підприємств, якщо це вирішується на рівні галузі або об'єднань.

Best books - Ageofbook.com

ОСНОВНІ ТЕРМІНИ І ПОНЯТТЯ

Праця, продуктивність, продуктивність праці, виробіток, методи вимірювання продуктивності праці, резерви зростання продуктивності праці, чинники продуктивності праці, трудомісткість.

НАВЧАЛЬНІ ЗАВДАННЯ ТА ЗАПИТАННЯ

1. У чому полягає різниця між продуктивністю і продуктивністю праці?
2. Охарактеризуйте основні методи вимірювання продуктивності праці.
3. Які ви знаєте різновиди виробітку залежно від одиниці виміру робочого часу?
4. Дайте характеристику і розкрийте взаємозв'язок між різновидами трудомісткості.
5. Чим відрізняється метод вимірювання обсягів промислової продукції для розрахунку продуктивності праці за НЧП від чистої продукції?
6. Які вам відомі зарубіжні підходи до аналізу продуктивності?
7. Розв'яжіть задачі.

❑ Продуктивність праці одного працівника магазину "Книгарня" за звітний період збільшилася в 1,7 рази. Індекс трудомісткості товарообороту становив 1,08, індекс цін на товари — 1,4.

Як зміниться продуктивність праці працівників з урахуванням зазначених чинників?

❑ Проаналізуйте продуктивність праці працівників фірми. Розрахуйте суму та частку приросту обсягу виробництва за рахунок підвищення продуктивності праці працівників головного цеху на підставі даних таблиці:

Показник	Квартал		Співвідношення між кварталами, відхилення (±)
	I	II	
Обсяг виробництва, тис. грн.	490850	868120	
Середньосписочна чисельність працівників, чол.,	64	70	
у тому числі працівники головного цеху, чол.	38	44	
Індекс цін		1,2	

Best books - Ageofbook.com

8. Дайте відповіді на тестові завдання.

❑ Основним критерієм діяльності приватної фірми є:
а) зростання продуктивності праці;
б) максимізація прибутку;
в) ефективне використання фонду заробітної плати;
г) усе зазначене.

❑ Загальні ознаки праці визначаються формою:
а) власності;
б) використання;
в) оплати.

❑ Продуктивність праці — це є складова групи показників ефективного використання:
а) живої праці;
б) минулої праці;
в) живої та минулої праці.

❑ Чинники продуктивності, що визначають її рівень, пов'язані з
а) працею;
б) ресурсами;
в) середовищем;
г) усім зазначеним.

Best books - Ageofbook.com

8 ВАРТІСТЬ РОБОЧОЇ СИЛИ ТА ЇЇ СТРУКТУРА

У міжнародній практиці існує загальне визначення поняття вартості робочої сили. Згідно з резолюцією, прийнятою Міжнародною конференцією зі статистики праці (червень, 1985 р.), **вартість робочої сили** — це є розмір фактичних видатків наймача на утримання робочої сили.

Поняття фактичної вартості робочої сили значно ширше за поняття заробітної плати і містить оплату праці за виконану роботу; витрати за оплату невідпрацьованого часу, що підлягає оплаті згідно з чинним законодавством; винагороди та допомоги; а також податки та відрахування, що розглядаються як витрати на робочу силу. Статті витрат на утримання робочої сили докладно перелічені в розділі II Інструкції "Класифікація витрат на робочу силу", яка була затверджена наказом Міністерства статистики України від 29 травня 1997 р. № 131 [6].

Вартість робочої сили визначається в грошовому виразі та відображається в грошових знаках держави, тобто в національній валюті України — гривнях. У разі видачі продукції в рахунок заробітної плати, у відповідні статті витрат на утримання робочої сили її вартість включається за відпускними цінами, тобто за цінами реалізації працівникам.

Вартість робочої сили формується на ринку шляхом порівняння результативності корисності праці із затратами на відтворення робочої сили і встановлюються на рівні, що узгоджує граничну продуктивність праці, тобто цінність послуг праці для покупця-підприємця, з витратами, які потрібні для відтворення робочої сили.

Класифікація витрат на робочу силу здійснюється за такими складовими групами:

1) пряма оплата;
2) оплата за невідпрацьований час;
3) премії та регулярні виплати;
4) заробітна плата в натуральній формі, пільги, послуги, допомоги в натуральній і грошовій формах;

Best books - Ageofbook.com

5) витрати підприємств на оплату житла працівників;
6) витрати підприємств на соціальне забезпечення працівників;
7) витрати на професійне навчання;
8) витрати на утримання громадських служб;
9) витрати на робочу силу, що не віднесені до інших груп;
10) податки, що відносяться до витрат на робочу силу.

Витрати, що відображені в пунктах 1–4, за визначенням Міжнародної організації праці, є "прямими витратами на робочу силу", витрати пунктів 5–10 відносяться до "непрямих витрат на робочу силу".

Розкриємо зміст декількох груп. Так до **прямої оплати** включаються заробітна плата, нарахована за виконану роботу (відпрацьований час) за відрядними розцінками, тарифними ставками, посадовими окладами незалежно від форм і систем оплати праці, прийнятих на підприємстві; надбавки та доплати до тарифних ставок і посадових окладів у фактичних розмірах, незалежно від того, виплачуються ці надбавки у розмірах, передбачених чинним законодавством, чи у розмірах, встановлених колективним договором; винагороди (відсоткові надбавки) за вислугу років та стаж роботи; премії робітникам, керівникам, спеціалістам та іншим службовцям за виробничі результати, включаючи премії за економію конкретних видів матеріальних ресурсів; оплата праці працівників за виконання робіт згідно з договорами цивільно-правового характеру, включаючи договір підряду та інші витрати.

До **оплати за невідпрацьований час** включаються оплата в повному обсязі щорічних і додаткових відпусток; оплата додатково наданих (понад тривалість передбачених законодавством) за рішенням трудового колективу відпусток; суми, виплачені підприємствами випускникам професійно-технічних навчальних закладів та молодим спеціалістам, які закінчили вищі навчальні заклади за час відпустки, що передує початку роботи, та інше.

До **премій та нерегулярних виплат** включаються премії, що виплачуються у встановленому порядку за спеціальними системами преміювання; премії за сприяння винахідництву та раціоналізаторству, за створення, освоєння та впровадження нової техніки, за введення в дію в строк і достроково виробничих потужностей і об'єктів будівництва, за своєчасне постачання продукції на експорт тощо; одноразові заохочення (наприклад, окремих працівників за виконання особливо важливих виробничих завдань, заохочень до ювілейних та пам'ятних дат); винагороди за підсумками роботи за рік.

Best books - Ageofbook.com

До **заробітної плати в натуральній формі, пільг, послуг, допомоги в натуральній і грошовій формах** включаються вартість продукції, що видається в порядку нормальної оплати працівникам; вартість безкоштовно наданих працівникам окремих галузей народного господарства (відповідно до законодавства) комунальних послуг, продуктів харчування; вартість безкоштовно наданих предметів (включаючи формений одяг, обмундирування), що залишаються в особистому постійному користуванні працівників, або сума пільг у зв'язку з продажем їх за зниженими цінами.

Для детальнішого вивчення питання відносно складових вартості робочої сили слід звернутися до Інструкції з визначення цього показника [16].

Джерелами інформації для розрахунку вартості робочої сили є первинна документація з обліку особового складу працівників підприємств, використання робочого часу, обліку виробітку та заробітної плати, розрахунків з робітниками і службовцями щодо заробітної плати, обліку касових операцій тощо.

Збір даних для визначення фактичної вартості робочої сили здійснюється шляхом проведення спеціальних вибіркових обстежень (обліків) через заповнення затверджених Міністерством статистики України бланків обстеження.

Основою для формування вибіркової сукупності є Державний реєстр звітних (статистичних) одиниць.

Одиницею обстеження (обліку) є підприємство (установа, організація).

Відповідно до Закону України "Про державну статистику", підприємства (установи, організації), що включені до вибіркової сукупності, подають дані, необхідні для проведення державного статистичного спостереження.

Періодом обстеження є календарний рік, що обумовлено необхідністю отримання даних про видатки на утримання робочої сили. Обстеження здійснюються нерегулярно (тобто епізодично протягом року або навіть одноразово).

На величину вартості робочої сили впливають певні чинники, що діють різноспрямовано. До чинників, що збільшують вартість робочої сили, належать такі:

- розширення потреб населення у нових товарах та послугах залежно від економічного розвитку суспільства і зростання доходів населення;

Best books - Ageofbook.com

- збільшення витрат на житло та транспортних витрат;
- підвищення інтенсивності праці найманих працівників, зростання психологічного навантаження, що потребує дедалі більше життєвих засобів для відновлення витрачених фізичних і моральних сил.

Зниження вартості життєвих засобів, потрібних для відтворення робочої сили, зумовлюється підвищенням продуктивності праці і позитивно впливає на зниження вартості робочої сили. Динаміка вартості робочої сили свідчить про те, що структура витрат на робочу силу постійно коливається (*див. табл. 1 на с. 151*).

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

Слід зазначити, якщо вартість робочої сили — це є кількісний бік товару і містить затрати на неї (праці, капіталу, фізичних і духовних сил людини, її знання, досвіду і майстерності у процесі відтворення матеріальних благ), то ціна робочої сили — це є грошова форма вартості. В основі ціни міститься вартість товару робоча сила, яка може коливатися під впливом співвідношення попиту та пропозиції на неї, що відображає ринкові відносини між покупцем робочої сили та продавцем — власником робочої сили.

Якщо звернутися до класичного визначення ціни робочої сили, то вона являє собою ціну засобів існування, необхідних для самого працівника і утримання його сім'ї. Ціна робочої сили, як і усякого іншого товару, коливається залежно від попиту та пропозиції.

У країнах з розвинутими ринковими відносинами ключовою проблемою для встановлення відповідного рівня ціни робочої сили є визначення на державному рівні науково обґрунтованих і соціально придатних абсолютних розмірів та співвідношень між максимальними розмірами оплати праці, мінімальною заробітною платою, мінімальною пенсією, соціальною допомогою та іншими компенсаційними виплатами.

Згідно з міжнародним правом, ці співвідношення встановлюються на основі прожиткового мінімуму, на розмір якого держава орієнтується при визначенні мінімального рівня оплати праці (як соціальної норми).

Best books - Ageofbook.com

Таблиця 1

Вартість робочої сили в Україні в 1996–1998 рр.
Структура витрат на робочу силу в промисловості, %

Показник	1996 р.	1997 р.	1998 р.
Фактична вартість робочої сили (в розрахунку на одного штатного працівника, щомісячно)	100,0	100,0	100,0
Заробітна плата за відпрацьований час	54,7	54,9	55,7
з неї:			
• оплата за відрядними розцінками, ставками та посадовими окладами	30,7	34,4	35,7
• доплати та надбавки до тарифних ставок	4,2	4,2	4,2
• премії за виробничі результати	10,1	8,6	8,1
• винагороди за стаж роботи та вислугу років, за підсумками роботи за рік, матеріальна допомога	4,6	3,5	3,0
Оплата за невідпрацьований час	5,4	6,0	6,5
Соціальне забезпечення та страхування	34,2	33,4	32,6
у тому числі:			
• відрахування до соціальних фондів	31,2	31,3	30,9
• суми наданих працівникам соціальних пільг	3,0	2,1	1,7
Інші виплати	5,7	5,7	5,2
у тому числі:			
• витрати підприємств на оплату житла	5,6	5,5	5,0
• витрати підприємств на професійну підготовку	0,1	0,2	0,2

Розмір прожиткового мінімуму являє собою показник споживання людиною найважливіших матеріальних благ та послуг на мінімальному рівні, що розрахований виходячи з мінімальних норм споживання найуживаніших продуктів харчування, непродовольчих товарів та послуг, а також містить всі витрати на податки та інші обов'язкові платежі. На 2003 рік його середній розмір складав 336 грн.

Прожитковий мінімум — це є мінімальна кількість життєвих благ, що необхідна для підтримки життєдіяльності працівника та задоволення основних потреб людини і відновлення його робочої сили. Він визначає нижню межу суспільно необхідного рівня життя за певних умов розвитку суспільства (динамічна соціально-економічна категорія).

Прожитковий мінімум і величина його вартості для громадян працездатного віку являють собою інструменти соціальної політики.

Best books - Ageofbook.com

Вони мають використовуватися як орієнтири під час регулювання доходів і витрат різних груп населення; для обґрунтування розмірів оплати праці, а також регулювання міжгалузевого підвищення заробітної плати, співвідношення в оплаті праці за галузями; для оцінки матеріальних і фінансових ресурсів, необхідних для реалізації поточних і перспективних соціальних програм на рівні регіону (підприємства).

При аналізі прожиткового мінімуму розрізняють:

- *фізіологічний мінімум* — вартість товарів та послуг, необхідних для задоволення тільки основних фізіологічних потреб, причому протягом відносно короткого періоду, практично без придбання одягу, взуття, інших непродовольчих товарів;
- *соціальний мінімум (бюджет мінімального достатку)* — мінімальні норми задоволення фізіологічних, соціальних і духовних потреб. Це є вартість товарів та послуг, що суспільство визначає необхідними для збереження прийнятного рівня життя.

Основними чинниками, що впливають на рівень прожиткового мінімуму, є ціни на споживчі товари та послуги, рівень інфляції та відповідно індекс купівельної спроможності населення.

Прожитковий мінімум визначається на основі так званого кошика споживача, який являє собою вартість стандартного набору товарів і послуг масового вжитку середнього споживача в конкретній країні та в певний час.

Набір продуктів харчування прожиткового мінімуму містить продовольчі товари, об'єднані в такі укрупнені групи:

- хлібопродукти;
- картопля;
- овочі;
- фрукти і ягоди;
- м'ясопродукти;
- молокопродукти;
- рибопродукти;
- яйця;
- цукор, кондитерські вироби;
- маргарин.

Цей набір розрахований на основі мінімальних розмірів споживання продуктів харчування для різних категорій населення, розроблених Науково-дослідним інститутом харчування МОЗ України на

Best books - Ageofbook.com

основі норм фізіологічних потреб у харчових продуктах дорослого населення країни і рекомендацій щодо потреби людини в енергії та білках; відомостей про хімічний склад основних продуктів харчування і витрат речовин у процесі виготовлення продукції.

Витрати на оплату житлово-комунальних послуг визначаються на основі норм загальної площі житла і нормативів споживання основних видів комунальних послуг (вода, тепло, газ, каналізація, електроенергія, радіо, телефон, телеантена) на одну людину.

Визначення частки витрат прожиткового мінімуму, що використовуються на придбання непродовольчих товарів, послуг (без урахування житлово-комунальних), виплату податків та інших обов'язкових платежів, ґрунтується на використанні фактичного співвідношення між цими витратами й витратами на харчування, яке склалося в базовому періоді (за матеріалами бюджетних обстежень) [29].

Найважливішим абсолютно-вартісним індикатором оцінки життєвого рівня населення є мінімальний споживчий бюджет (МСБ). Відповідно до Закону УРСР "Про мінімальний споживчий бюджет" (1991 р.), цей показник розраховувався в середньому на душу населення (для всіх основних соціально-демографічних груп населення і на одного члена сім'ї з чотирьох осіб) на базі споживчих кошиків, визначених для 13 статево-вікових груп, до складу яких входило близько 300 видів продовольчих, непродовольчих товарів та послуг.

При цьому слід чітко відрізняти мінімальне споживання на нормативно достатньому рівні МСБ від соціально допустимого мінімуму споживання на рівні прожиткового мінімуму. Ці вартісні показники за своїм економічним змістом характеризують абсолютно різний стан малозабезпеченості.

Нормативи споживання життєвих благ, закладені у розрахунок вартості споживчих кошиків МСБ, визначаються з об'єктивних, мінімально необхідних матеріальних та духовних потреб, що забезпечують нормальне (просте) відтворення людини як члена соціуму, враховуючи її конкретну статево-вікову характеристику. Тобто диференційовано визначаються конкретні обсяги споживання продовольчих, непродовольчих товарів та послуг, що є мінімально достатніми: або для забезпечення рівня простого відтворення життя і робочої сили працездатної людини; або для підтримки життя людини похилого віку на належному соціально-економічному рівні; або для створення раціональних умов для забезпечення повноцінного

Best books - Ageofbook.com

фізіологічного і розумового розвитку дитини чи підлітка (у цьому випадку мають враховуватися економічні умови розширеного відтворення зазначеного контингенту населення). У той же час величина вартості МСБ дозволяє надійно визначити межу переходу середнього рівня забезпеченості до стану малозабезпеченості. Тобто бідність починається нижче тієї межі задоволення особистих реальних потреб, коли людина змушена жити за умов зростаючого недоспоживання найнеобхідніших життєвих благ та послуг відносно свого нормативно визначеного та мінімально достатнього споживчого кошика.

Об'єктивна оцінка показників, що характеризують стан малозабезпеченості та її глибину, дає можливість визначити вартісні показники, що характеризують середній рівень життя, та показники, які визначають стан високої та надвисокої матеріальної забезпеченості.

Особливо важливе значення МСБ полягає у можливості його використання як універсального масштабу, застосовуючи який можна провести оцінку вартісних критеріїв диференціації населення за рівнем реальних доходів і споживання, що відображає схема [48]:

10.0 МСБ	надбагаті	стан розкоші	Надвисокий рівень споживання
3.0 МСБ	багаті	стан багатства	Високий рівень споживання
2.0 МСБ	заможні	стан заможності	Середній рівень споживання
	рівень раціонального споживання		
	забезпечені	стан достатку	
1.0 МСБ	межа малозабезпеченості (величина вартості МСБ)		
0.4 МСБ	бідні	стан бідності	Низький рівень споживання (малозабезпеченість)
	межа злиденності (прожитковий мінімум)		
	злиденні	стан злиднів	
0.05 МСБ	межа фізіологічного виживання (фізіологічний мінімум)		
	надзлиденні		

Вартісні критерії диференціації населення за рівнем реальних доходів і споживання

Best books - Ageofbook.com

Наведена схема дозволяє на основі співставлення величини надходження поточних сукупних доходів сім'ї (особи) визначити основні параметри розмежування рівнів стану матеріального забезпечення і за цією ознакою провести чітке ранжирування населення країни за групами, що мають найхарактерніші рівні поточного споживання. Схема найбільш повно враховує основні рівні та зони стану забезпеченості особи (сім'ї). Вона за допомогою МСБ чітко визначає вартісні параметри, що мають бути покладені в основу розмежування тієї чи іншої якісно відмінної зони споживання або тих зон, що характеризують глибину стану недоспоживання маргінальних верств населення.

Якісні рівні споживання та відповідні їм вартісні межі переходу стану матеріальної забезпеченості визначаються у схемі співвідношеннями величини середньодушового сукупного місячного доходу (що є основним потенційним джерелом забезпечення відповідного життєвого рівня сім'ї чи особи) до величини вартості МСБ, визначеної на конкретний проміжок часу, виходячи з індексу зростання вартості життя населення країни [48].

У Посланні Президента України до Верховної Ради [9] відзначається, що у ході трансформаційних процесів в Україні сформувалися 4 групи населення:

- **бідні —** особи, сукупні витрати яких у розрахунку на умовно дорослого є нижчими від 75 % медіанного рівня, тобто, за даними трьох кварталів 2001 р., — менше 172 грн на місяць, становлять 27,8 % населення України. До складу бідних входять злиденні (витрати в розрахунку на умовно дорослого менші від 60 % медіанного рівня, тобто, за даними 9 місяців 2001 р., не перевищували 137 грн на місяць) — 15,1 % населення. До решти бідних можна віднести низькодоходні групи з витратами в розрахунку на умовно дорослого більше 60 % та менше від 75 % медіанного рівня, а отже в межах 137–172 грн на місяць — 12,7 % населення у 2001 р.;
- **потенційно середньодоходні —** особи, рівень доходів яких перевищує межу бідності, але є недостатнім для віднесення до середнього класу (витрати в розрахунку на умовно дорослого — від 172 до 335 грн на місяць протягом трьох кварталів 2001 р.). Ці люди фактично балансують між бідністю та добробутом, тому залежно від спрямованості та ефективності державної політики і результативності власних зусиль можуть у майбут-

Best books - Ageofbook.com

ньому перейти або до середнього класу, або до бідних. Відповідно саме цей прошарок населення потребує особливої уваги в політиці створення середнього класу та подолання масштабної бідності. У 2001 р. до цієї групи належало 48,4 % населення;

- **середньодоходні —** особи, рівень витрат яких у розрахунку на умовно дорослого був у межах від 335 до 643 грн на місяць протягом трьох кварталів 2001 р. Середньодоходний прошарок населення може розглядатися як соціальна база майбутнього середнього класу, оскільки проміжне становище між верхівкою та низом є однією з якісних характеристик середнього класу в економічно розвинених суспільствах Європи. До цієї групи у 2001 р. належало 20,8 % населення;
- **заможні —** особи, рівень витрат яких у розрахунку на умовно дорослого протягом трьох кварталів 2001 р. перевищував 643 грн на місяць; їх у 2001 р. було лише 3 % усього населення.

Зростання доходів населення у 2001 р. супроводжувалося легітимізацією частини незареєстрованих прибутків та поглибленням економічної нерівності з подальшою концентрацією ресурсів у колі нечисленної групи людей. Зазначені процеси не сприяли позитивним змінам в економічній структурі українського суспільства, зокрема прискореному становленню середнього класу [1].

Щоби було зрозуміло, чим відрізняються між собою показники рівня життя, пропонується табличний матеріал, де вміщено характеристику показників бідності (*див. табл. 2*).

Таблиця 2

Характеристика показників бідності

Показник	Обсяг споживання товарів і послуг	Рівень споживання	Регулюючий закон та інші нормативні акти
1	2	3	4
Фізіологічний мінімум	Життєво необхідний	Мінімально допустимий за найнижчими цінами	
Мінімальний споживчий кошик	Мінімальний набір	Необхідний для забезпечення життєдіяльності	

Best books - Ageofbook.com

Продовження табл. 2

1	2	3	4
Мінімальний споживчий бюджет	Набір у натуральному і вартісному виразі	Забезпечення основних фізіологічних і соціально-культурних потреб	Закон України "Про мінімальний споживчий бюджет" 1991 р. Дію Закону призупинено в 1994 р. у зв'язку з введенням Закону "Про межу малозабезпеченості".
Межа малозабезпеченості	Абсолютна мінімальна величина, яка встановлена законодавством 1999 р. — 90,7 грн 2000 р. — 118,3 грн 2001 р. (I-II кв.) — 118,3 грн 2001 (з 1 липня) — 165 грн, з 2002 р. — 185 грн, а за проектом на 2004 р. — 254 грн	Забезпечення мінімального споживання для непрацездатного громадянина	Закон України "Про межу малозабезпеченості" 1994 р. Тимчасові норми споживання продуктів харчування для непрацездатного населення (в кг на рік на одну людину) на кризовий період; Постанова КМУ "Про затвердження Положення "Про визначення вартості непродовольчих товарів, послуг та вартості утримання житла при формуванні межі малозабезпеченості" від 1.03.99 № 310
Межа бідності	Абсолютна межа — фіксований мінімальний набір споживчих товарів і послуг. Відносна межа — фіксована частка середньодушових витрат	Встановлений законодавством, дає право на отримання цільової соціальної допомоги	Постанова КМУ "Про затвердження Комплексної програми забезпечення реалізації Стратегії подолання бідності" від 21.12.01 № 1712

Best books - Ageofbook.com

Закінчення табл. 2

1	2	3	4
Прожитковий мінімум	Продовольча група — в достатньому обсязі. Непродовольча група — група і послуги на мінімальному рівні	Забезпечує нормальну життєдіяльність людини та сприяє збереженню її здоров'я. Мінімальний набір непродтоварів і послуг для задоволення основних соціальних і культурних потреб	Закон України "Про прожитковий мінімум" від 15.07.99 № 966-XIV; Постанова КМУ від 14.04.2000 № 656; Наказ Мінпраці Держкомстату України "Методика визначення прожиткового мінімуму" від 17.05.2000 № 109195

ОСНОВНІ ТЕРМІНИ І ПОНЯТТЯ

Вартість робочої сили, класифікація витрат на робочу силу, пряма оплата, оплата за невідпрацьований час, премії та регулярні виплати, форми виплати заробітної плати, витрати на робочу силу, витрати на професійне навчання.

НАВЧАЛЬНІ ЗАВДАННЯ ТА ЗАПИТАННЯ

1. Розкрийте суть терміну "вартість робочої сили".
2. Що означає поняття "пряма оплата"?
3. Проаналізуйте динаміку вартості робочої сили за окремо взятими країнами.
4. Дайте відповіді на тестові завдання.
   - ❑ Вертикальний розподіл доходів — це є:
     а) розподіл сукупного доходу між власниками засобів виробництва;
     б) результат перерозподільного втручання держави у сферу доходів;
     в) розподіл сукупного доходу між тими, хто вже або ще не може працювати;
     г) розподіл сукупного доходу між незабезпеченими і малозабезпеченими.

Best books - Ageofbook.com

- ❑ Високі особисті доходи громадян:
  а) вигідні тільки індивіду, який їх одержує;
  б) не вигідні іншим;
  в) не стосуються нікого, крім їх одержувача;
  г) вигідні усьому суспільству.
- ❑ Ціна робочої сили залежить від:
  а) інфляції;
  б) кон'юнктури ринку;
  в) конкуренції;
  г) цінової політики;
  д) альтернативної вартості.
- ❑ Межа малозабезпеченості формується на основі:
  а) ланцюгового методу;
  б) інтегрованого методу;
  в) експертного методу;
  г) аналітичного методу;
  д) нормативно-статистичного методу.
- ❑ Розмір мінімальної заробітної плати встановлюється:
  а) Кабінетом Міністрів України;
  б) Міністерством економіки України;
  в) Верховною Радою України;
  г) Міністерством праці та соціальної політики України;
  д) на основі референдуму.
- ❑ Законодавчо встановлена у державі середньодушова місячна вартість набору продуктів харчування, непродовольчих товарів та оплата послуг — це є:
  а) вартість робочої сили;
  б) прожитковий мінімум;
  в) мінімальний споживчий бюджет;
  г) межа малозабезпеченості;
  д) жодної правильної відповіді з наведених.

Best books - Ageofbook.com

9 ОПЛАТА ПРАЦІ

Головною причиною глибокої економічної та соціально-політичної кризи в Україні є невпорядкованість системи розподілу створюваного сукупного продукту, неконтрольованість значної частини грошових прибутків населення і відсутність всебічно обґрунтованої політики в галузі оплати праці та оподаткування.

Перехід до ринкових методів господарювання потребує адекватних змін у структурі розподільчих відносин, приборкання стихії неконтрольованого сектора "тіньової" економіки та відновлення визначальної ролі заробітної плати у формуванні грошових прибутків працездатного населення. Прийняті за останні роки Кабінетом Міністрів і Верховною Радою України законоположення про оплату праці створюють необхідну правову основу для розробки ефективної системи регулювання заробітної плати на підприємствах і в галузях з урахуванням загальних економічних законів розвитку матеріального виробництва і специфічних умов ринкового ведення господарства. Між тим, реально відчутний результат у процесі відновлення організованості та порядку в галузі оплати праці може бути досягненим лише за умови наукового обґрунтування чинних норм і нормативів розподілу вартості, що створюється, формування режиму максимального сприяння виробничо-підприємницькій діяльності.

Рішучий вплив на сталість розвитку матеріального виробництва чинить характер сформованих у державі суспільних відносин і загальне визнання праці як пануючого виду людської діяльності.

Поняття "заробітна плата" може бути застосованим до категорії працюючих за наймом і отримуючих за свою працю винагороду у формі заробітної плати у попередньо обумовленому розмірі.

Отже, з одного боку, заробітна плата є елементом доходу найманого працівника, формою реалізації права власності на ресурс праці, що йому належить. З іншого боку, стосовно роботодавця заробітна плата є платою за куплений ресурс праці, що використовується ним як один з чинників виробництва і є одним з елементів витрат виробництва. Найманий працівник зацікавлений продати свою працю за

Best books - Ageofbook.com

найвищою ціною, а роботодавець прагне купити цей ресурс якомога дешевше. Протиріччя основних суб'єктів розв'язуються на ринках трудових ресурсів шляхом формування попиту з боку роботодавців на відому кількість ресурсу праці з визначеними якісними характеристиками і пропозиції з боку носіїв цього ресурсу, що породжує ринкову ціну одиниці даного товару.

Ринкова ціна одиниці робочої сили — це є ставка заробітної плати, що обумовлена в договорі відповідно до певних професійно-кваліфікаційних характеристик праці. Вона, як правило, визначає відтворювальний мінімум і формується на основі рівня оплати праці даної якості, що склався, та рівня споживання даної соціальної групи. Цю частку заробітної плати слід розглядати як основну, визначальну. Крім того, до структури заробітної плати включається її змінна частка (премія, надбавки, відрядне приробляння). Можуть враховуватися й інші доходи (матеріальна допомога, оплата харчування, путівок та ін.) залежно від того, що працівник робить на даному підприємстві. У сукупності всі ці три складові й формують трудовий доход працівника, але визначальною є ставка заробітної плати.

У ринкових умовах на її величину значною мірою впливають поряд з неринковими ринкові чинники. Класифікація чинників, що впливають на формування ціни одиниці праці, представлена на схемі 1 [19].

Схема 1. **Чинники формування заробітної плати**

Best books - Ageofbook.com

1. Зміна попиту і пропозиції на ринку праці залежить від зміни попиту і пропозиції на товари, що випускаються за допомогою цього ресурсу. Зниження попиту на товари призводить до зниження попиту на ресурс і навпаки.

2. Корисність ресурсу для підприємця визначається співвідношенням величини граничного доходу від використання цього ресурсу і граничних витрат. Ставка заробітної плати дорівнює граничній доходності праці.

3. Еластичність попиту на працю за ціною. Попит на працю, як і на будь-який інший товар, може бути еластичним і нееластичним за ціною. Еластичність за ціною може бути слабкою, якщо граничний доход від цього ресурсу знижується повільно. У цьому випадку зростання цін на трудовий ресурс викликає повільне зниження попиту на нього. Водночас, якщо у витратах виробництва затрати праці великі, залежність попиту на працю від ціни на нього є значною.

4. Взаємозамінність ресурсів. У довгостроковому періоді заміна затрат живої праці більш продуктивною технікою здійснюється тоді, коли це доцільно. Заміщення є можливим при дотриманні загальної умови: відношення витрат використання нової техніки до величини отриманого результату повинно бути більшим одиниці. Тільки в цьому випадку здійснюється мінімізація витрат і максимізація прибутку.

5. Зміна цін на споживчі товари призводить до зростання затрат на відтворення робочої сили, і як наслідок, ставки заробітної плати.

Неринковими чинниками впливу на ставку заробітної плати є такі:

- державне регулювання заробітної плати (встановлення мінімальної заробітної плати, рівня гарантованих компенсаційних доплат, заходи з регулювання зайнятості та захисту внутрішнього ринку);
- взаємовідносини роботодавців з профспілками (регулюються відповідними колективними договорами і угодами).

Започаткований з січня 1992 р. перехід до ринкових методів господарювання і багатоукладної економіки не приніс бажаного поліпшення роботи підприємств та галузей матеріального виробництва. Більш того, офіційно проголошена політика довільного формування заробітної плати і ціноутворення призвела до обвальних процесів у фінансовому обігу держави, загального руйнування системи стимулювання.

Best books - Ageofbook.com

Головною умовою успішного переходу від політики руйнування до політики розбудови є формування якісно нової, сучасної структури суспільних відносин, в якій послідовно і цілеспрямовано повинен стверджуватися принцип пріоритетності трудової, виробничо-відтворювальної діяльності, що повинна базуватися на комплексному використанні матеріальних і соціальних важелів стимулювання і мотивації праці. Комплексна програма відродження пріоритетної ролі трудової діяльності у суспільних відносинах розглядається як загальнонаціональне завдання. При цьому важливо дати чітке наукове визначення поняття "праця" та обґрунтувати його соціально-економічну сутність в умовах ринкового ведення господарства.

У марксистсько-ленінській економічній теорії "праця" розглядається як доцільна діяльність людини, спрямована на "видозміну та пристосування предметів природи для задоволення своїх потреб". У такому визначенні чітко простежується матеріалістичний підхід до тлумачення данної категорії та розуміння праці як діяльності, пов'язаної з виробництвом матеріальних благ. Відповідно всі інші види людської діяльності відносяться до "невиробничої", тобто духовної сфери.

Сучасна економічна теорія, що будується на визнанні двох єдностей — матеріального та духовного життя людини — обумовлює необхідність ширшої інтерпретації поняття "праця" і більш сучасної постановки його цілей і критеріїв. Враховуючи, що загальновизначальною основою еволюційного прогресу людського суспільства є розвиток продуктивних сил і удосконалення суспільних відносин, саме ці об'єктивно історичні закономірності слід використовувати як визначальні критерії для оцінки корисності та доцільності того або іншого виду діяльності людини.

Отже, сучасне поняття категорії "праця" можна сформулювати як розумну розбудовчу діяльність людини у різних сферах громадського життя, що спрямована на стійкий розвиток продуктивних сил та еволюційне удосконалення суспільних відносин.

Безальтернативною основою виживання і відродження держави є мотивація людей до праці на основі повсякденно діючої системи різноманітних стимулів.

У нормалізованій соціально-політичній атмосфері мотивація праці повинна служити відлагодженим, постійно діючим механізмом формування економічних та соціальних переваг і пріоритетів сумлінної виробничо-відтворювальної та іншої суспільно корисної діяльності усіх соціальних верств населення. Такий механізм треба роз-

Best books - Ageofbook.com

глядати як невід'ємний складовий елемент внутрішньої структури суспільних відносин, втілений в структурну систему розподілу матеріальних благ залежно від трудового внеску кожного громадянина у створення сукупного соціального продукту.

Заробітна плата як одна з найважливіших економічних категорій повинна виконувати низку функцій,* що тісно пов'язані з принципами її організації (*див. схему 2*):

Схема 2. **Схема зв'язків принципів реалізації та функцій заробітної плати**

* Слово "функція" походить від латині та означає призначення, сферу діяльності, роль.

Best books - Ageofbook.com

Проте в сучасних умовах розвитку ринкових відносин в Україні заробітна плата не виконує в повному обсязі всі вказані функції. Отже, виникає потреба кваліфікованого комплексного розв'язання проблем раціональної побудови оплати праці на основі взаємодії всіх вказаних функцій з урахуванням трансформаційних перетворень в суспільстві.

Стимулююча функція оплати праці визначається провідною роллю заробітної плати у формуванні вартості створеного продукту і стимулюванні високоефективної виробничо-розбудовчої діяльності всіх категорій виробників. Виконання вимог даної функції сприяє постійному зростанню кваліфікації та професійної майстерності кожного учасника виробництва, встановленню залежності рівня заробітної плати від кількості, якості та результатів праці.

Соціальна функція оплати праці полягає в тому, що регулюванням динаміки та диференціацією заробітної плати досягається реальне зростання життєвого рівня трудящих, а також формується соціальна структура суспільства на основі забезпечення соціальної справедливості. Вірне відображення вимог цієї функції в організації заробітної плати дає змогу розвиватися відтворювальній функції, тобто сприяти розширенню відтворення робочої сили і забезпечувати соціальну вдоволеність населення існуючими умовами життя.

Відтворювальна функція оплати праці полягає у створенні умов для відтворення робочої сили і виступає як джерело залучення людей до праці. З опануванням нових методів господарювання сталість розвитку суспільства все менш залежатиме від вищих державних структур і все більше зумовлюватиме виробничу активність і економічну грамотність товаровиробників. У тому разі, коли у виробничих колективах через механізм стимулювання і оплати праці всюди будуть реалізовані вимоги вказаних функцій, на макроекономічному рівні формуватимуться позитивні інтегральні підсумки економічного і соціально-політичного розвитку.

Регулююча функція оплати праці полягає в тому, що через механізм формування заробітної плати здійснюється реалізація основних напрямків внутрішньої політики, досягаються необхідна спільність мети і завдань процесу історичного розвитку держави, громадянська згуртованість населення і політична стабільність в суспільстві.

Враховуючи зростаючу роль соціальної функції оплати праці, необхідно доповнити існуючу класифікацію принципів раціональної організації заробітної плати принципом соціальної справедливості,

Best books - Ageofbook.com

що повинен розглядатися як найважливіша вимога збереження об'єктивно обумовлених відмінностей в рівнях заробітної плати окремих категорій і груп трудящих при загальній тенденції зменшення цих відмінностей у міру еволюційного підвищення рівня інтелектуального розвитку населення.

Слід зазначити, що відповідно до Закону України "Про оплату праці", що був прийнятий у 1995 р., заробітна плата — це є винагорода, обчислена, як правило, в грошовому виразі, яку за трудовим договором власник або уповноважений ним орган виплачує працівникові за виконану роботу.

Розмір заробітної плати залежить від складності та умов виконуваної роботи, професійно-ділових якостей працівника, результатів його праці та господарської діяльності підприємства.

Цей Закон має 5 розділів:

1. *Загальні положення.*
2. *Державне регулювання оплати праці.*
3. *Договірне регулювання оплати праці.*
4. *Права працівника та їх захист.*
5. *Заключні положення.*

Кожний з цих розділів характеризує, розкриває і роз'яснює основні напрямки формування і регулювання заробітної плати, порядок встановлення норм та гарантій в оплаті праці, організації оплати праці на підприємствах, розкриваються порядок оплати праці працівників загальних професій і посад. Взаємозв'язок між державним і договірним регулюванням заробітної плати наведено у схемі 3 (*с. 165*). Особливої уваги Закон приділяє мінімальній заробітній платі, яка є законодавчо встановленим розміром за просту, некваліфіковану працю, нижче якої не може здійснюватися оплата за виконану працівником місячну, погодинну норму праці (обсяг робіт). Вона постійно змінюється у бік зростання. Так, якщо з 2 вересня 1996 р. вона складала 15 грн, то з 1 липня 2000 р. — 165 грн, з 2002 р. — 185 грн, а за проектом на 2004 р. — 254 грн.

Розрізняють номінальну та реальну заробітну плату і реальні доходи працівників.

Номінальна заробітна плата (грошова) — це є сума грошових коштів, що одержують робітники за виконання обсягу робіт відповідно до кількості та якості витраченої ними праці. У зв'язку з існуванням товарного виробництва і одержанням предметів споживання працівником шляхом обміну зарплати на товари через торгівлю, заробітна плата має грошову форму.

Best books - Ageofbook.com

Схема 3. **Напрями регулювання заробітної плати в Україні**

Best books - Ageofbook.com

Реальна заробітна плата — це є сукупність матеріальних і духовних благ, а також послуг, що є еквівалентом номінальної заробітної плати, вона залежить від розміру номінальної заробітної плати і рівня цін на предмети споживання та послуг. Залежність між номінальною і реальною заробітною платою виражається у індексі цін:

$$I_{ц} = \frac{I_{н.з.п}}{I_{р.з.п}},$$

де $I_{н.з.п}$ — індекс номінальної заробітної плати, відносна величина;
$I_{ц}$ — індекс цін, відносна величина;
$I_{р.з.п}$ — індекс реальної заробітної плати.

Останнім часом заробітна плата зростає в основному за рахунок збільшення номінальної. Номінальна заробітна плата може зростати і при цьому реальна залишається на тому ж рівні чи навіть зменшується. У своєму виступі на сесії Верховної Ради України міністр праці та соціальної політики відзначив, що номінальна заробітна плата за 2000 рік зросла на 35,2 %, а реальна — на 19,3 % [69].

Реальні доходи працівників містять реальну заробітну плату і надходження з суспільних фондів споживання.

Детальну структуру джерел доходів населення подано на схемі 4 (*с. 169*).

В "Основних напрямах політики щодо грошових доходів населення України" (Указ Президента України від 7 серпня 1999 р. № 969/99) [7], зазначено, що пріоритетними у цьому напрямі були і є:

1. На першому етапі (1999–2000 рр.):
- ліквідація заборгованості із заробітної плати, пенсій та інших соціальних виплат;
- зупинення зниження рівня реальних доходів населення;
- удосконалення механізму надання соціальної допомоги;
- створення організаційних передумов, пов'язаних з реформуванням солідарної системи пенсійного забезпечення та державного медичного страхування, системи кредитування населення;
- удосконалення системи оплати праці;
- сприяння легалізації тіньових доходів населення.

2. На другому етапі (2001–2005 рр.):
- недопущення надмірної диференціації населення за рівнем доходів шляхом скорочення прошарку малозабезпечених грома-

Best books - Ageofbook.com

Схема 4. **Структура джерел доходів населення**

дян, створення умов для формування середнього класу громадян;

- сприяння розвитку підприємницької діяльності громадян;
- реформування солідарної системи пенсійного забезпечення і створення надлишку коштів для фінансування накопичувальної системи загальнообов'язкового державного пенсійного страхування;
- запровадження системи загальнообов'язкового державного страхування на випадок безробіття;
- розвиток системи кредитування населення на отримання освіти, придбання житла та іншого нерухомого майна тощо;
- сприяння стабілізації банківської системи для залучення до неї коштів громадян;
- подальший розвиток безготівкових форм розрахунків комерційних банків з фізичними особами.

Best books - Ageofbook.com

3. На третьому етапі (2006 — 2010 рр.):

- забезпечення динамічного зростання рівня реальних доходів населення, збалансованих з іншими макропоказниками;
- створення умов для закріплення широкого прошарку середнього класу громадян.

Згідно зі ст. 2 Закону України "Про оплату праці" від 24 березня 1995 р. № 108/95-ВР [4], заробітна плата складається з:

- *основної заробітної плати* — винагороди за виконану роботу відповідно до встановлених норм праці (норм часу, виробітку, обслуговування, посадових обов'язків), що встановлюється у вигляді тарифних ставок (окладів) і відрядних розцінок для робітників та посадових окладів для службовців;
- *додаткової заробітної плати* — винагороди за працю понад установлені норми, за трудові успіхи та винахідливість і за особливі умови праці; вона містить доплати, надбавки, гарантійні та компенсаційні виплати, передбачені чинним законодавством; премії, пов'язані з виконанням виробничих завдань і функцій;
- *інших заохочувальних та компенсаційних виплат*, до яких належать виплати у формі винагород за підсумками роботи за рік, премії за спеціальними системами і положеннями, компенсаційні й інші грошові та матеріальні виплати, що не передбачені актами чинного законодавства або які проводяться понад встановлені зазначеними актами норми (*див. схему 5 на с. 171*).

Основна заробітна плата працівника залежить від результатів його праці та визначається тарифними ставками, відрядними розцінками, посадовими окладами, а також надбавками і доплатами у розмірах, що не перевищують встановлені законодавством. Рівень додаткової оплати праці встановлюється переважно залежно від кінцевих результатів діяльності підприємства.

Організація оплати праці на підприємствах здійснюється на основі розподілу функцій і робіт, нормування, тарифної системи, форм і систем оплати праці.

З урахуванням заохочувальних виплат формування заробітної плати працівника (в умовах тарифної системи) можна представити у вигляді схеми (*с. 172*).

Як бачимо зі схеми, при формуванні заробітної плати треба враховувати положення колективного договору.

На основі аналізу соціально-економічних перетворень в Україні можна зробити висновок, що в умовах лібералізації соціально-

Best books - Ageofbook.com

Схема 5. **Структура заробітної плати**

трудових відносин, зміни функції держави у цій сфері договірне регулювання оплати праці набуло статусу пріоритетного напрямку реформування оплати праці. Враховуючи особливості трансформаційного періоду, договірне регулювання оплати праці стало складовою соціальної політики країни, адже через механізм такого регулювання оплати праці відбувається соціальний захист працюючого населення.

Розвиток договірного регулювання оплати праці в незалежній Україні відбувався в декілька етапів за принципом відповідності

Best books - Ageofbook.com

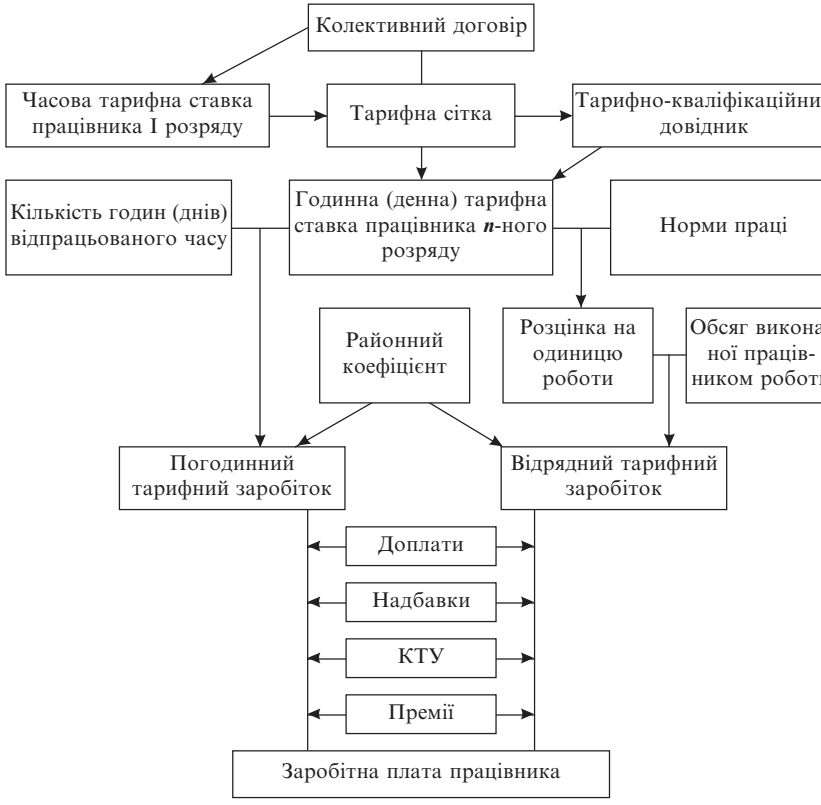


Схема 6. **Формування заробітної плати працівника підприємства**

рівню демократизації суспільства. Перший етап характеризувався конфронтацією між соціальними партнерами, ігноруванням примирних процедур. Другий етап розпочався в 1997 р., він означений більш толерантними відносинами між учасниками переговорів. Процес становлення договірного регулювання оплати праці продовжується і його ефективність залежить від сформованості інституту соціального партнерства, подолання економічної кризи в Україні.

Серед чинників, що визначають модель договірного регулювання оплати праці, особливої уваги слід приділяти законодавчому та нормативно-правовому забезпеченню механізму зазначеного процесу.

Best books - Ageofbook.com

Законодавча та нормативно-правова база України з договірного регулювання оплати праці недосконала і потребує доопрацювання. Так, наприклад, Законом України "Про оплату праці" дозволяється оплата праці нижче від норм, визначених генеральною та іншими угодами, що руйнує механізм договірного регулювання оплати праці; Закон України "Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)" не містить правових та організаційних механізмів подальшого розв'язання трудових спорів у разі, коли одна або обидві сторони не виконують рішення примирної комісії; Законом України "Про колективні договори і угоди" закріплюється положення про те, що умови колективного договору і угод, укладених відповідно до чинного законодавства, є обов'язковими для підприємств, на які вони поширюються, та сторін, які їх уклали, а це певною мірою демотивує підприємців щодо участі у переговорному процесі та ін.

Законодавча недосконалість сприяла тому, що на практиці не відбулося чіткого розмежування державного та договірного регулювання оплати праці, що обмежує можливості впливу кожного механізму на заробітну плату.

Слід зазначити, що хоча колективними договорами, які укладаються на виробничому рівні, охоплено більше 60 % працюючих в Україні, вони лишаються формальним інструментом захисту прав працівників. Навіть на підприємствах, де вони укладаються, договори можуть містити положення, що суперечать нормам чинного законодавства. Деякі колективні договори містять положення, згідно з якими мінімальна місячна тарифна ставка (оклад) працівника встановлена на рівні нижчому, ніж визначено галузевою угодою, що практично паралізує договірне регулювання оплати праці на відповідному рівні.

Однак з подальшим розвитком країни постає завдання — сформувати високоефективну систему оплати праці на основі вдосконалення організаційно-економічного механізму.

Формування високоефективної системи оплати праці для підприємств різних галузей економіки має базуватися на ефективному організаційно-економічному механізмі оплати праці. Виходячи з теоретико-методологічного дослідження, що нові форми власності вимагають пошуку нових підходів до формування матеріальної зацікавленості працівників, необхідно розробити та побудувати такий організаційно-економічний механізм удосконалення оплати праці,

Best books - Ageofbook.com

який би відображав взаємозв'язки рівня оплати праці з результатами діяльності підприємства, трудового внеску в них конкретного працівника з урахуванням державної політики регулювання і розподілу матеріальних благ (*див. схему 7*).

Схема 7. **Схема організаційно-економічного механізму вдосконалення оплати праці на підприємстві**

Best books - Ageofbook.com

7 серпня 1999 р. Президент України підписав Указ "Про Основні напрями політики щодо грошових доходів населення України" № 969/99 [8], де визначено головні напрями формування політики у сфері оплати праці. Так, в Указі зазначалося, що існуючий на той час рівень номінальної заробітної плати і купівельна спроможність перетворилися в один з головних чинників, які стримували розвиток виробництва, відтворення робочої сили, технологічне оновлення виробництва, розв'язання низки інших соціально-економічних проблем. Наявність зазначених недоліків свідчило про нагальну потребу реформування системи оплати праці.

Досвід постсоціалістичних країн Центральної та Східної Європи, зокрема Польщі, Словаччини, Угорщини, Чехії, Хорватії та інших, свідчить про те, що реальні зрушення в економіці цих країн розпочалися лише тоді, коли середня заробітна плата підвищилася до рівня, еквівалентного 300 доларам США і вище в розрахунку на місяць. З огляду на це провідною складовою подальшого реформування системи оплати праці має стати зростання реальної заробітної плати як складової реформування всього механізму господарювання.

Державна політика у сфері оплати праці спрямована на здійснення таких кроків:

- удосконалення законодавства про оплату праці, вжиття заходів для посилення контролю за додержанням законодавства про оплату праці, своєчасної виплати заробітної плати;
- реформування системи оплати праці, спрямованого на істотне підвищення заробітної плати та докорінну зміну структури витрат виробництва;
- підвищення ефективності діяльності органів виконавчої влади з реалізації законодавчо визначених повноважень щодо встановлення умов і розмірів оплати праці;
- зміни системи оподаткування доходів громадян через підвищення рівня неоподаткованого мінімуму доходів громадян та забезпечення його державного регулювання;
- підвищення вартості (ціни) робочої сили на основі збільшення у виробничих витратах питомої ваги витрат на оплату праці;
- реструктуризації собівартості продукції на основі виключення матеріальних та фінансових витрат невиробничого характеру;
- підвищення розміру мінімальної заробітної плати, відновлення ролі мінімальної заробітної плати як державної соціальної гарантії;

Best books - Ageofbook.com

- посиленння залежності оплати праці від кінцевих результатів виробництва, професійного та кваліфікаційного рівня працюючих;
- удосконалення механізму договірного регулювання соціально-трудових відносин шляхом поліпшення і конкретизації змісту угод і договорів, що укладаються на державному, галузевому, регіональному і виробничому рівнях;
- удосконалення процедури укладання угод і колективних договорів і контролю за їх виконанням з метою посилення соціальних гарантій працівників;
- розроблення механізмів поширення дії галузевих і регіональних угод на підприємствах усіх форм власності й господарювання;
- зменшення необґрунтованої надмірної міжгалузевої диференціації в оплаті праці, істотне підвищення заробітної плати в галузях, що забезпечують науково-технічний прогрес на основі економічного та фінансового оздоровлення підприємств цих галузей;
- удосконалення оплати праці працівників бюджетної сфери, розроблення механізму регулювання міжгалузевих, міжпрофесійних (міжпосадових) співвідношень заробітної плати працівників бюджетної сфери на єдиній основі;
- забезпечення підтримки купівельної спроможності населення через індексацію його грошових доходів;
- реалізації комплексу правових, організаційно-економічних заходів, спрямованих на легалізацію тіньових доходів.

З метою визначення напрямів і механізмів підвищення рівня заробітної плати та відновлення її основних функцій Указом Президента України від 25 грудня 2000 р. № 1375/2000 схвалено Концепцію подальшого реформування оплати праці в Україні [6].

У семи розділах цього документа подані аналіз тенденцій в оплаті праці та причин її низького рівня, основні завдання подальшого реформування системи оплати праці, концептуальні засади підвищення рівня номінальної та реальної заробітної плати, шляхи державного регулювання оплати праці.

Best books - Ageofbook.com

ОСНОВНІ ТЕРМІНИ І ПОНЯТТЯ

Оплата праці, функції оплати праці, праця, принципи реалізації заробітної плати, номінальна і реальна заробітна плата, джерела доходів населення, основна заробітна плата, додаткова заробітна плата.

НАВЧАЛЬНІ ЗАВДАННЯ ТА ЗАПИТАННЯ

1. Розкрийте суть соціально-економічної категорії "оплата праці".
2. Назвіть і охарактеризуйте основні функції заробітної плати.
3. Які вам відомі принципи реалізації оплати праці?
4. Яким законом регулюється політика у сфері оплати праці? Які є його основні положення?
5. Проаналізуйте структуру джерел доходів населення і згрупуйте їх.
6. Охарактеризуйте зміни в мінімальній середній заробітній платі відносно прожиткового мінімуму в Україні.
7. Дайте характеристику основним складовим оплати праці.
8. Як здійснюється формування заробітної плати працівника підприємства?
9. Виконайте тести.
   - ❑ Способи непрямого перерозподілу державою:
     а) регулювання цін на соціально важливу продукцію;
     б) індексація фіксованих прибутків;
     в) законодавче визначення обов'язкового мінімуму заробітної плати як бази оплати праці на всіх підприємствах;
     г) дотації певним категоріям громадян.
   - ❑ Доход — це є:
     а) прибуток, отриманий юридичними або фізичними особами;
     б) грошова оцінка результатів діяльності суб'єкта ринкової економіки;
     в) гроші, що законно надійшли у розпорядження підприємств або індивідів;
     г) гроші, легально отримані в результаті трудових зусиль підприємств або індивідів.
   - ❑ Від інфляції виграють:
     а) люди з фіксованими доходами;
     б) споживачі;
     в) кредитори;
     г) боржники.

Best books - Ageofbook.com

- Заробітна плата в ринковій економіці виконує низку функцій, а саме:
  а) відтворювальну;
  б) стимулюючу;
  в) регулюючу;
  г) усі зазначені;
  д) жодної правильної відповіді з наведених.

Best books - Ageofbook.com

10 ФОРМУВАННЯ ТА РЕГУЛЮВАННЯ ЗАРОБІТНОЇ ПЛАТИ

Формування та регулювання заробітної плати базується на організації заробітної плати, яка має забезпечити взаємозв'язок кількості та якості праці з розміром її оплати. Щоб забезпечити оптимальне співвідношення між розміром трудового вкладу і сумою грошових доходів (з точки зору розуміння заробітної плати), система заробітної плати повинна мати такі складові:

- форми і системи оплати праці;
- механізм встановлення залежності між трудовим внеском, його ефективністю, якістю праці, мірою участі в колективному доході та сумою грошових доходів, що сплачуються у вигляді заробітної плати;
- тарифну систему, механізм оцінки якості праці та умов трудової діяльності;
- нормування праці — механізм оцінки необхідних затрат праці на окремо взятому робочому місці або нормування результату праці, який є умовою отримання винагороди (норма праці, нормоване завдання);
- систему преміювання — специфічний елемент організації заробітної плати, що регулюється підприємством самостійно і має суттєвий вплив на результати праці, а в деяких випадках — і на суму грошових доходів працівників. Це як правило є механізм підвищення заробітної плати відносно її основної частини.

Форми і системи оплати праці

Запровадження форм і систем оплати праці на підприємствах регулюється ст. 15 Закону України "Про оплату праці" та ст. 97 Кодексу законів про працю України. Відповідно до норм цих законодавчих актів [4, 10]:

Best books - Ageofbook.com

- оплата праці робітників на підприємствах, в установах і організаціях здійснюється за погодинною або відрядною формами оплати праці, а також за системами оплати праці, до яких належать: проста-погодинна, погодинно-преміювальна, пряма (індивідуальна) відрядна, відрядно-преміювальна, відрядно-прогресивна, непряма відрядна, акордна [38]. Останнім часом набули поширення нетрадиційні системи оплати праці, що на протилежність тарифному способу організації заробітної плати орієнтовані не на посегментний (пофакторний) підхід оцінки трудового внеску працівника (де з одного боку, встановлюються сукупні норми праці, а з іншого — сукупні норми її оплати), а на повну залежність від кінцевих результатів праці колективу, в деяких випадках — на ринкові моделі управління. До них відносяться: безтарифна система (система оплати праці з використанням коефіцієнта вартості праці, експертна система оцінки результатів праці, "пайова" система оплати праці, комісійна система оплати праці, система "плинних окладів", ставка трудової винагороди), контрактна оплата праці, що набула популярності, коли контракт порівняли у правах з трудовим договором, а також оплата праці з урахуванням ринкової вартості робочого місця, система участі в прибутках і партнерство, система оплати за знання і компетентність тощо;
- форми та системи оплати праці встановлюються підприємствами у колективному договорі з дотриманням норм і гарантій, передбачених законодавством, генеральною та галузевою (регіональною) угодами;
- якщо колективний договір на підприємстві не укладено, власник або уповноважений ним орган зобов'язані погодити це питання з профспілковим органом, а у разі його відсутності — з іншим уповноваженим на представництво трудовим колективом органом.

Тарифна система оплати праці

Порядок та умови застосування тарифної системи оплати праці на підприємствах регулюються ст. 6 Закону України "Про оплату праці", статтями 96–98 Кодексу законів про працю України, генеральною, галузевими (регіональними) угодами та колективним договором підприємства, установи, організації [11].

Відповідно до норм цих законодавчих актів, тарифна система є основою організації оплати праці, що містить тарифні сітки, схеми посадових окладів і тарифно-кваліфікаційні характеристики (довідники).

Best books - Ageofbook.com

Тарифна система оплати праці використовується для розподілу робіт залежно від їх складності, а для розподілу працівників — залежно від їх кваліфікації за розрядами тарифної сітки. Вона є основою формування та диференціації розмірів заробітної плати.

Формування тарифної системи оплати праці провадиться на основі тарифної ставки робітника I розряду, що встановлюється в розмірі, який перевищує законодавчо встановлений рівень мінімальної заробітної плати, та міжкваліфікаційних (міжпосадових) співвідношень розмірів тарифних ставок (посадових окладів) за розрядами тарифної сітки (посад, груп посад схеми посадових окладів).

Віднесення виконуваних робіт до певних тарифних розрядів і присвоєння кваліфікаційних розрядів робітникам здійснюється власником або уповноваженим ним органом згідно з тарифно-кваліфікаційним довідником за погодженням з профспілковим або іншим органом, уповноваженим трудовим колективом на представництво.

Тарифні сітки, ставки, схеми посадових окладів установлюються у колективному договорі підприємствами, установами, організаціями з дотриманням норм, передбачених законодавством, генеральною, галузевими (регіональними) угодами.

Галузева (регіональна) угода передбачає обов'язкові для застосування на підприємствах, що підпадають під дію цієї угоди, тарифні сітки для оплати праці робітників та схеми посадових окладів керівників, професіоналів, фахівців та технічних службовців.

Посадові оклади керівникам, професіоналам, фахівцям та технічним службовцям встановлює власник або уповноважений ним орган відповідно до посади та кваліфікації працівників.

Методи встановлення ставок тарифної оплати праці для визначення заробітної плати та стимулювання індивідуальних результатів праці робітників

Тарифна система оплати праці має такі функції:

- визначати мінімальні гарантовані рівні оплати праці робітників;
- забезпечувати обґрунтовану диференціацію в межах встановлених мінімальних гарантій розмірів оплати праці залежно від кваліфікації та складності виконуваних робіт;

Best books - Ageofbook.com

- стимулювати підвищення кваліфікації робітників та поліпшення індивідуальних результатів їх праці.

Основними елементами тарифної сітки є тарифні розряди та відповідні їм тарифні коефіцієнти ставок заробітної плати. Діапазон тарифної сітки (співвідношення ставок оплати праці — її крайніх тарифних розрядів) визначається наявністю робіт різної складності та коливається від 1:1,6 до 1:2,6.

Залежно від діапазону тарифної сітки може встановлюватися кількість розрядів. Так, V–X розряди, як свідчить практика, є цілком достатніми для обґрунтованої диференціації ставок заробітної плати.

При визначенні міжрозрядних тарифних коефіцієнтів додержуються таких вимог:

- міжрозрядна різниця повинна становити не менш як 10 %;
- шкала тарифних коефіцієнтів будується рівномірною або прогресивною, коли тарифний коефіцієнт кожного наступного розряду підвищується більш як на 10 %;
- шкала тарифних коефіцієнтів будується прогресивно-регресивною (де вихідні діапазони — більш ніж 1:2,0), коли до IV–V розрядів йде прогресивне зростання тарифних коефіцієнтів, а далі зростання зменшується.

Виходячи з цих вимог, пропонується декілька варіантів тарифних сіток з оплати праці робітників (*див. табл. 1 та 2*).

Таблиця 1

Приклади тарифних сіток з оплати праці робітників

Варіант I — для підприємств, де відсутні складні та високотехнологічні роботи і застосовується просте устаткування та пристрої:

Тарифний розряд	I	II	III	IV	V
Тарифний коефіцієнт	1,0	1,12	1,25	1,41	1,60

Варіант II — для підприємств, де відсутні особливо складні, високотехнологічні та високоточні роботи і особливо складне устаткування:

Тарифний розряд	I	II	III	IV	V	VI
Тарифний коефіцієнт	1,0	1,14	1,30	1,48	1,68	1,90

Варіант III — для підприємств, де є особливо складні, високотехнологічні та високоточні роботи і особливо складне устаткування:

Тарифний розряд	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII
Тарифний коефіцієнт	1,0	1,15	1,32	1,51	1,72	1,95	2,20	2,45

Best books - Ageofbook.com

Таблиця 2

Єдина тарифна сітка з оплати усіх категорій робітників підприємства з почасовою формою оплати праці

Групи та категорії робітників	Тарифний розряд									
	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X
	Тарифний коефіцієнт									
	1,0	1,11	1,26	1,43	1,61	1,80	2,0	2,20	2,40	2,60
II-I — Некваліфіковані робітники										
М-1 — Малокваліфіковані робітники, зайняті виконанням простих робіт, обслуговуванням виробництва та переробкою вантажу на складах										
К-1 — Кваліфіковані робітники, зайняті виконанням нескладних робіт, обслуговуванням виробництва, ремонтом, налагоджуванням та ремонтом нескладного устаткування, а також на механізованих вантажно-розвантажувальних роботах										
К-2 — Кваліфіковані робітники, зайняті виконанням складних робіт, ремонтом, налагоджуванням та обслуговуванням складного устаткування та приладів										
В-1 — Висококваліфіковані робітники, зайняті виконанням особливо складних та точних робіт, ремонтом, налагоджуванням та обслуговуванням високотехнологічного, особливо складного устаткування, пристроїв та приладів										

Best books - Ageofbook.com

Ці тарифні сітки розроблено виходячи з того, що:

- у I варіанті вихідні кваліфікаційні вимоги до робітників різняться незначно, оскільки несуттєвою є різниця у складності виконуваних ними робіт і обслуговуванні устаткування. Просування робітників за розрядами тарифної сітки здійснюється залежно від результатів їх праці внаслідок зростання професійно-кваліфікаційного досвіду. Така тарифна сітка стимулює підвищення ефективності праці за рахунок особистих здібностей робітника;
- у II варіанті передбачається, що вихідні кваліфікаційні вимоги враховують складність виконуваних робіт та обслуговуваного устаткування. Відбір робітників за розрядами тарифної сітки, починаючи з III-IV розрядів, вимагає вже не тільки виробничого досвіду, а й певного підвищення теоретичних знань, тобто рівня спеціальної кваліфікації;
- у III варіанті тарифна сітка (на певному її відрізку — VI-VIII розряди) вимагає вже спеціальної освіти для обслуговування високотехнологічних процесів та особливо складного устаткування, виконання особливо складних та особливо точних робіт.

Тобто у I та II варіантах стимулюється не тільки набуття виробничого досвіду, а й підвищення кваліфікації робітників. Тому й тарифні ставки за розрядами дещо підвищуються. Якщо взяти V розряд, то тарифні коефіцієнти за кожним розрядом зростають і становлять відповідно: I варіант — 1,60; II варіант — 1,68; III варіант — 1,72.

Сьогодні у практиці оплати праці на деяких підприємствах України та країн СНД застосовують єдині тарифні сітки для всіх категорій робітників, а також окремі тарифні сітки для керівників, професіоналів, фахівців та технічних службовців, середнього та вищого управлінського персоналу.

В єдиних тарифних сітках на деяких підприємствах визначаються групи та категорії робітників, а за кожною групою до тарифної сітки додається перелік конкретних професій.

Застосовують також єдині тарифні сітки для всіх груп, категорій та професій робітників. Для кожної групи та категорії робітників встановлюється свій розмір тарифної ставки I розряду, виходячи з якої розраховуються групові тарифні ставки за розрядами єдиної тарифної сітки, фрагмент такої тарифної сітки конкретного підприємства наведено в таблиці 3. У цій таблиці передбачено дві групи

Best books - Ageofbook.com

тарифних коефіцієнтів для відрядної та погодинної оплати праці та декілька груп (Г-1, 2, 3, 4) тарифних ставок, виходячи з диференціації тарифної ставки, тобто місячного окладу робітників).

Таблиця 3

Приклад єдиної тарифної сітки з оплати праці усіх робітників підприємства

Група з оплати праці	Категорії, групи та професії робітників	Форма оплати праці та види тарифних ставок	Тарифний розряд					
			I	II	III	IV	V	VI
			Тарифний коефіцієнт					
		відрядна	1,0	1,16	1,32	1,48	1,64	1,80
		почасова	1,0	1,08	1,23	1,38	1,52	1,70
1	2	3	4	5	6	7	8	9
	Робітники, які тарифікуються за розрядами тарифної сітки		Годинна та місячна тарифна ставка					
Г-0	Оцинкувач гарячим способом, волочильник труб	відрядна						
		годинна, коп.	67,9	78,8	89,6	100,5	111,4	122,2
		місячна, грн.	112	130	148	166	184	202
Г-1	Основні робітники технологічних потоків, а також ремонтно-черговий персонал (крім верстатників) в цехах N 1, 2, 4, ТНС; робітники ВТК, крім дільниць: зовнішнього приймання, механічного цеху (МЦ) та з обліку продукції; робітники засобів контролю, ізолювальник на гідроізоляції	відрядна						
		годинна, коп.	64,2	74,5	84,7	95,0	105,3	115,6
		місячна, грн.	106	123	140	157	174	191
		почасова						
		годинна, коп.	64,2	69,3	79,0	88,5	97,6	109,1
		місячна, грн.	106	115	130	146	161	180
Г-2	Робітники корпусу очистки, верстатники-відрядники, ремонтно-черговий персонал допоміжних цехів, машиністи залізничних кранів та екскаваторів, лаборанти-полярографісти, складальники, оператори верстатів з ПУ	відрядна						
		годинна, коп.	60,6	70,3	80,0	89,7	99,4	109,1
		місячна, грн.	100	116	132	148	164	180
		почасова						
		годинна, коп.	60,6	65,4	74,5	83,6	92,1	103,0
		місячна, грн.	100	108	123	138	152	170

Best books - Ageofbook.com

Закінчення табл. 3

1	2	3	4	5	6	7	8	9
Г-3	Верстатники з почасовою оплатою праці, робітники будівельних професій з відрядною оплатою праці, електромонтери з ремонту та обслуговування електроустаткування, на виготовленні нагрівачів та зовнішніх ремонтах, обслуговуючий персонал ВЗ, електромонтери лінійних споруд телефонного зв'язку та радіофікації, різальники на пилах, ножівках та верстатах, слюсарі-інструментальники, слюсарі механоскладальних робіт МЦ; робітники групи електронних засобів контролю, трактористи	відрядна						
		годинна, коп.	57,6	66,8	76,0	85.2	94,5	103,0
		місячна, грн.	95	110	125	141	156	171
		почасова						
		годинна, коп.	57,6	62,2	70,8	79,5	87,6	97,9
		місячна, грн.	95	103	117	131	144	162
Г-4	Ковалі на молотах і пресах, термісти (на печах), лаборанти хімічного аналізу, монтери колій, електромеханіки з ремонту та обслуговування лічильно-обчислювальних машин, лабораторії метрології, зайняті ремонтом та перевіркою електровимірювальних та теплотехнічних приладів	відрядна						
		годинна, коп.	54,5	63,2	72,9	80,7	89,4	98,1
		місячна, грн.	90	104	119	133	148	162
		почасова						
		годинна, коп,	54,5	58,9	67,0	75,2	82,8	92,7
		місячна, грн.	90	97	111	124	137	153

Best books - Ageofbook.com

Ця тарифна сітка дозволяє зберегти встановлені співвідношення в оплаті праці всіх робітників в умовах зміни мінімальної тарифної ставки I розряду. Форми та системи оплати праці, що спрямовуються на стимулювання індивідуальних та колективних результатів праці (продуктивності, якості, раціонального використання устаткування та ресурсів), доповнюються іншими показниками, за виконання яких підвищуються розміри індивідуальної заробітної плати. У ринкових умовах широко застосовується стимулювання робітників за кінцеві результати роботи підприємства на основі їх особистого внеску у ці результати.

Застосування нормування праці в оцінці результатів та стимулюванні праці

Нормування праці є невід'ємним елементом оцінки її результатів та нарахування заробітної плати більшості категорій працівників.

Одним із важливих чинників ефективного застосування норм праці є підтримання певного рівня їх напруженості. Тому при здійсненні організаційно-технічних заходів, що забезпечують зростання продуктивності виробництва, а також продуктивності праці робітників, норми праці переглядаються.

Оцінка напруженості норм праці може здійснюватися:

- на основі аналізу їх виконання за видами робіт та професіями робітників;
- шляхом оцінки та урахування при розробці норм праці рівня її інтенсивності;
- шляхом співвідношення чинних на підприємстві норм та норм, що прийняті за еталон, який визначається різними методами на основі досліджень і нормування конкретних видів робіт в умовах найпродуктивнішого їх виконання.

На підприємствах країн з ринковою економікою рівень напруженості норм вважається достатнім, якщо загальна чисельність робітників за рівнем виконання цих норм розподіляється приблизно за співвідношеннями, наведеними у табл. 4 (*с. 188*).

Якщо частка робітників, що виконують норми більш як на 110–120 %, зростає, це свідчить про зниження напруженості норм праці, тому треба з'ясовувати причини цього зростання та передбачати заходи щодо підвищення їх напруженості. Якщо ж спостерігається зворотній процес, то це свідчить про порушення певних чинників в

Best books - Ageofbook.com

Таблиця 4

Розподіл робітників за рівнем виконання норм праці, виробничих та нормованих завдань

Рівень виконання норм праці, виробничих та нормованих завдань, %	Нижче 100	Від 100 до 105	Від 105 до 110	Від 110 до 120	Більше 120
Частка робітників за рівнем виконання норм праці, виробничих та нормованих завдань, %	5,0	20,0	45,0	20,0	10,0

організації виробництва та праці, що знижують можливості виконання норм праці на досягнутому раніше рівні.

Нарахування заробітної плати за виконання і перевиконання норм виробітку та виробничих завдань

Норми виробітку та виробничі завдання, розраховані на основі норм часу, як правило, застосовуються для робітників з відрядною формою оплати праці, у яких розмір їхньої заробітної плати залежить від індивідуальних або колективних результатів праці, — рівня виконання та перевиконання норм виробітку і виробничих змінних завдань.

З метою стимулювання виконання та перевиконання норм виробітку та виробничих завдань слід застосовувати різні тарифні ставки при оплаті результатів праці. При рівні виконання норм виробітку і виробничих завдань нижче 100 % оплата праці здійснюється за погодинними тарифними ставками (розцінками), а при виконанні на 100 % і вище — за відрядними.

Там, де за умовами виробництва необхідне перевиконання норм виробітку і виробничих завдань, застосовується відрядно-прогресивна система оплати праці (*див. табл. 5 на с. 189*).

Best books - Ageofbook.com

Таблиця 5

Схема коригування тарифної ставки (розцінки) залежно від рівня виконання норм виробітку і виробничих завдань

Рівень виконання норм виробітку і виробничих завдань, %	Розмір підвищення тарифної ставки (розцінки)
Нижче 100	Оплата здійснюється за почасовою тарифною ставкою
Від 100 до 105	Оплата здійснюється за відрядними розцінками
	Відрядні розцінки підвищуються, %:
Від 106 до 110	на 5
Від 111 до 120	на 10
Від 121 до 130	на 15
Більше 130	на 20

Система організації оплати та стимулювання праці за виконання і перевиконання напружених нормованих завдань

Таку систему оплати праці застосовують в умовах, де необхідно забезпечити зростання індивідуальної або колективної продуктивності праці робітників та якості продукції. У цих умовах застосовується така оплата праці, за якої розмір заробітної плати залежить від індивідуальної продуктивності праці.

Напруженість нормованого завдання розраховується і встановлюється виходячи із середнього рівня виконання норм праці за три–шість місяців на ті види робіт (операцій), що включаються до нормованого завдання. Наприклад, для наведеної у табл. 6 (*с. 190*) системи встановлення розміру додаткової оплати залежно від рівня виконання виробничих нормованих завдань середній рівень виконання норм за роботами (операціями), які включені до виробничого нормованого завдання, складає 125 %, що приймається за 100 %. Відповідно у разі виконання норм праці на 100 % рівень виконання завдання складе 80 %, тому стимулювання за перевиконання такого завдання починається з 80 % його виконання.

Best books - Ageofbook.com

Таблиця 6

Схема коригування розмірів оплати та стимулювання праці залежно від рівня виконання виробничих та нормованих завдань з урахуванням їх напруженості [11]

Рівень виконання виробничих нормованих завдань, %	Розміри додаткової оплати до почасової заробітної плати, %
Робітники усіх професій, крім верстатників, налагоджувальників та ремонтного персоналу	
До 80 включно	Не нараховується
Від 81 до 90	До 10 (1 за кожний відсоток виконання понад 80)
Від 91 до 95	Від 11,5 до 17,5 (1,5 за кожний відсоток виконання понад 90)
Від 96 до 100	Від 20 до 30 (2,5 за кожний відсоток виконання понад 95)
Робітники-верстатники, налагоджувальники та ремонтний персонал, який зайнятий усуненням раптових зупинок устаткування та поломок оснащення	
Від 81 до 90	До 10 (1 за кожний відсоток виконання понад 80)
Від 91 до 95	Від 12 до 20 (2 за кожний відсоток виконання понад 90)
Від 96 до 100	Від 24 до 40 (4 за кожний відсоток виконання понад 90)

Особливості стимулювання індивідуальних результатів праці при колективній формі її організації [11]

Підходи та методи нарахування заробітної плати робітникам в умовах колективної організації праці мало чим відрізняються від умов оплати при індивідуальній її організації.

Особливості полягають у системі розподілу загального колективного заробітку на основі коефіцієнта трудової участі (КТУ):

- розподіляється весь колективний заробіток;
- розподіляється частина заробітку понад основну тарифну оплату;
- розподіляється тільки загальний розмір колективної премії.

Best books - Ageofbook.com

Детально розподіл колективного заробітку на основі КТУ розкрито в книзі автора "Организация и оплата труда в условиях рынка" [37].

При цьому процедура розподілу цих частин заробітку однакова і має такий вигляд (*див. табл. 7*):

Таблиця 7

Розподіл колективної премії між робітниками бригади на основі КТУ у серпні 1998 р. (приклад)

Прізвище, ім'я, по батькові	Вироблено годин за місяць	Годинна тарифна ставка (коп.)	Тарифна заробітна плата за місяць (грн.)	КТУ	Приведена до КТУ заробітна плата		Розмір премії	
					грн. (гр.4 х гр.5)	частка у загальній сумі, %	грн. (211,16 х гр.7): 100	у % до тарифу (гр.8: гр.4)
Ігумнов П. В.	160	53,0	84–60	0,8	67–68	11,2	23–65	28,0
Сердюк О. Д.	150	58,0	87–00	1,1	95–70	15,6	32–94	37,8
Заяць К. А.	144	58,0	83–52	0,9	75–17	12,2	25–76	30,8
Сологуб Є. Ф.	157	62,0	97–34	1,2	116–81	19,0	40–12	41,2
Шокун Г. В.	136	62,0	84–32	1,0	84–32	13,7	28–93	34,3
Швець М. С.	121	53,0	64–13	0,8	51–30	8,3	17–53	27,4
Сапій О. В.	160	64,0	102–40	1,2	122–88	20,0	42–23	41,2
Разом:			603–31		613–86	100,0	211–16	35,0

Вихідні дані:
Тарифна заробітна плата бригади — 603,31 грн.
Розмір премії у відсотках до заробітку (тарифу) — 35.
Сума премії колективу бригади — 211,16 грн.

Основним завданням при розподілі колективного заробітку або премії є обґрунтоване визначення КТУ, який би врахував не тільки результати праці, а й особисті здібності робітника.

КТУ має визначати особистий внесок робітника у колективні результати роботи бригади. На підприємствах для розрахунку КТУ розробляються спеціальні таблиці показників та шкали їх оцінки (*див. табл. 8 на с. 192*). Значення оцінок додаються до базової величини КТУ, яка може бути прийнятою за 1,0 або визначеною на основі:

- годинної тарифної ставки, виходячи із середнього розряду виконуваних робітником робіт, до тарифної ставки основної професії даної бригади;

Best books - Ageofbook.com

- місячної тарифної ставки до мінімальної місячної тарифної ставки робітника бригади;
- тарифної (місячної або годинної) ставки робітника до середньої тарифної місячної або годинної ставки у бригаді.

Поряд з наведеними як приклад у табл. 8 показниками оцінки можуть застосовуватися інші показники залежно від специфіки діяльності колективу. При цьому максимальне зниження розміру

Таблиця 8

Показники та шкала оцінки для визначення фактичного КТУ робітника

Показник оцінки	Одиниця виміру	Кількісна оцінка показників, коефіцієнт	
		Позитивна оцінка (+ до базового КТУ)	Негативна оцінка (– від базового КТУ)
Своєчасність та якість виконання (невиконання) виробничих (нормованих) завдань	За кожен відсоток	0,05–0,07	0,08–0,10
Додержання або підвищення якості продукції	За кожен випадок браку	Зменшення випадків у порівнянні з минулим періодом 0,02–0,04	Збільшення випадків у порівнянні з минулим періодом 0,08–0,10
Скорочення (збільшення) простою устаткування	За кожен випадок простою	0,02–0,04	0,06–0,08
Використання передових методів праці	За кожен випадок	0,05–0,10	—
Робота на нових робочих місцях (операціях)	- “-	0,03–0,05	—
Допомога іншим робітникам	- “-	0,01–0,02	—
Запізнення на роботу, передчасне залишення робочого місця	- “-	—	0,05–0,09
Невиконання розпоряджень бригадира, майстра	- “-	—	0,08–0,10
Порушення правил техніки безпеки	- “-	—	0,08–0,10
Створення аварійної ситуації на робочому місці	- “-	—	0,15–0,20

Best books - Ageofbook.com

заробітної плати не може перевищувати 1/3 місячної ставки (окладу) робітника [11].

Преміювання робітників на підприємстві

Положення про преміювання робітників підприємства розробляються роботодавцем або уповноваженим ним органом, узгоджуються з профспілками та включаються до колективного договору. Роботодавець може надати право (на великих підприємствах) розроблювати та затверджувати положення про преміювання робітників керівниками великих внутрішньовиробничих підрозділів (цехів, відділів, служб тощо). Положення має вміщувати джерела фонду преміювання, показники і умови преміювання, коло працівників, яких воно охоплює, і строк дії положення.

Для забезпечення стимулюючого впливу систем преміювання на ефективність праці робітників треба дотримуватися таких вимог:

- визначитися з метою преміювання, що може полягати у підвищенні технічного рівня та якості продукції, продуктивності праці та обсягів реалізації (при великому попиті на продукцію); зниженні собівартості продукції через економію усіх видів витрат;
- встановлювати показники преміювання, що залежать від результатів праці тих або інших груп і категорій робітників;
- кількість показників не повинна перевищувати двох — трьох;
- умови та показники преміювання не повинні суперечити одне одному, щоб поліпшення одних показників (умов) не викликало погіршення інших.

Організація преміювання робітників

Показниками преміювання робітників основного виробництва, що характеризують якісні результати їх праці, можуть бути:

- при стимулюванні поліпшення якості продукції, робіт, послуг: підвищення сортності (марочності) продукції; зростання рівня здання продукції з першого подання;скорочення випадків повернення неякісної продукції після перевірки працівниками відділу технічного контролю (ВТК); відсутність претензій (рекламацій до продукції, робіт, послуг) від інших підрозділів підприємства або споживачів; зниження рівня браку у порівнянні з попереднім періодом тощо;

Best books - Ageofbook.com

- при стимулюванні зниження собівартості: економія сировини, матеріалів, паливно-енергетичних ресурсів, інструменту, запасних частин;
- при стимулюванні освоєння нової техніки та прогресивної технології: підвищення коефіцієнта завантаження устаткування, коефіцієнта змінності роботи нових типів машин та обладнання; скорочення термінів освоєння нових технологій тощо.

Для робітників, зайнятих обслуговуванням виробництва, доцільно встановлювати показники преміювання, що безпосередньо характеризують поліпшення якості праці: забезпечення безперебійної та ритмічної роботи устаткування основних цехів; своєчасний ремонт та збільшення міжремонтних періодів експлуатації устаткування; скорочення витрат на ремонт та обслуговування устаткування; безперебійне та ритмічне забезпечення робочих місць матеріалами, сировиною, інструментом, транспортними засобами, усіма видами енергоносіїв тощо.

Робітників-контролерів служби ВТК доцільно преміювати за виконання планових заходів щодо поліпшення якості та запобігання браку продукції (робіт, послуг); відсутність пропусків продукції з браком на наступні операції або за межі даної дільниці (цеху, підприємства); відсутність рекламацій з боку споживачів; скорочення випадків повернення продукції (вузлів, деталей) з наступних операцій, дільниць, цехів тощо.

Наведені вище показники можуть використовуватися як самостійні показники преміювання. Наприклад, для контролерів ВТК дільниці верстатної обробки деталей масового виробництва може передбачатися їх преміювання за скорочення випадків повернення бракованих деталей із складального цеху у порівнянні з нормативом; контролерів складу готової продукції — за відсутність рекламацій від споживачів; чергових електромонтерів та чергових слюсарів-ремонтників, налагоджувальників — за відсутність простоїв устаткування з їх вини незалежно від показників праці інших робітників. На апаратних процесах та автоматизованих виробництвах, де простої устаткування створюють загрозу невиконання плану виробництва, до цих показників обов'язково встановлюються умови преміювання — виконання плану виробництва дільницею, цехом, бригадою, якщо ці робітники їх обслуговують.

При преміюванні робітників основного виробництва якісні показники їх праці встановлюються як додаткові. За рівнем їх вико-

Best books - Ageofbook.com

нання коригується премія за виконання або перевиконання норм виробітку, виробничих завдань, нормованих завдань тощо. Наочне уявлення про конструкцію такої системи дає приклад, наведений у табл. 9.

Таблиця 9

Система преміювання робітників (колективів бригад) за виконання нормованного завдання залежно від якості продукції та підвищення коефіцієнта використання устаткування (приклад)

Відсоток здавання продукції з першого подання (норматив = 90 %)	Коефіцієнт використання устаткування (норматив = 0,75)			
	0,85–0,90	0,80–0,84	0,75–0,79	0,70–0,74
	Коефіцієнт коригування премії за виконання нормованого завдання			
Нижче 80	0,8	0,7	0,6	0,3
80–84	0,9	0,8	0,7	0,6
85–90	1,0	1,0	0,9	0,7
91–93	1,0	1,0	1,0	0,9
94–97	1,0	1,0	1,0	0,9
Більш як 97	1,0	1,0	1,0	1,0

Застосовуються також системи, в яких замість коригуючих коефіцієнтів передбачається підвищення премії у відсотках за кожний відсоток перевиконання основного показника.

Преміювання робітників в деяких галузях економіки

У вугільній промисловості, крім преміювання за виконання змінних виробничих завдань, робітники можуть преміюватися за підвищення якості вугілля, показниками якої є його сортність (марочність) та зольність. При погіршенні цих показників премії не виплачуються. Крім того, знижується і основна заробітна плата, тому що перераховується обсяг самого завдання. Робітники також можуть преміюватися за економію матеріалів, енергоресурсів тощо.

На автотранспорті робітникам можуть встановлюватися премії за економію паливно-мастильних матеріалів, за наднормативний пробіг шин, використання нормативної вантажопідйомності авто-

Best books - Ageofbook.com

мобілів, а також можуть виплачуватися разові премії за наднормативний міжремонтний пробіг автомобілів (без капітального ремонту). На пасажирському автотранспорті можуть встановлюватися премії за надпланову грошову виручку тощо.

У гірничорудній та гірничохімічній промисловості, крім преміювання за виконання виробничих завдань, премії робітникам можуть встановлюватися за підвищений вміст основної сировини у руді, а також за економію бурового інструменту (коронки, долота з твердими наплавками), енергоресурсів тощо,

У сільському господарстві показниками преміювання можуть бути підвищені проти норм надої молока, приросту поголів'я тварин, збереження молодняку різних тварин, забезпечення товарного виходу овочевої та іншої продукції тощо.

На залізничному транспорті в преміюванні пропонується застосовувати показники виконання в установлені терміни завдань з ремонту рухомого складу та інших робіт, передбачених планом і технологічними процесами за умови високої якості; виконання завдань з вивантаження та загального навантаження вагонів (вантажів); додержання бальності шляху; неперевищення встановленого кілометражу; поліпшення графіка руху пасажирських потягів за прямуванням; дотримання лімітів експлуатаційних витрат та фонду заробітної плати тощо.

Таким чином, у кожній галузі можуть застосовуватися свої специфічні показники преміювання, що повинні забезпечувати зростання продуктивності виробництва.

Система надбавок і доплат до заробітної плати робітників

Надбавки та доплати міжгалузевого характеру визначаються у генеральній угоді, а галузевого характеру — у галузевій угоді. Розміри доплат і надбавок, що наведені в цих угодах, є мінімальними гарантіями. У колективних договорах підприємства мають право розширювати перелік надбавок і доплат та встановлювати свої розміри цих надбавок і доплат за рахунок прибутку, але не нижче розміру, що передбачений угодами.

Перелік доплат і надбавок, що передбачені генеральною угодою, наведений у табл. 10 (*с. 197*).

Best books - Ageofbook.com

Таблиця 10

Перелік доплат і надбавок до тарифних ставок робітників

Найменування доплат і надбавок	Розміри доплат і надбавок
Доплати	
За суміщення професій (посад)	Одному працівнику не обмежуються максимальними розмірами і визначаються наявністю одержаної економії за тарифними ставками і окладами суміщуваних працівників
За розширення зони обслуговування або збільшення обсягу робіт	Одному працівнику не обмежуються максимальними розмірами і визначаються наявністю одержаної економії за тарифними ставками і окладами, що могли б виплачуватися за умови нормативної чисельності працівників
За виконання обов'язків тимчасово відсутнього працівника	До 100 % тарифної ставки (окладу) відсутнього працівника
За роботу у важких і шкідливих та особливо важких і особливо шкідливих умовах праці	За роботу у важких і шкідливих умовах праці — до 12 %, за роботу в особливо важких і особливо шкідливих умовах праці — до 24 % тарифної ставки (посадового окладу)
За інтенсивність праці робітників	До 12 % тарифної ставки
За роботу в нічний час	До 40 % годинної тарифної ставки (посадового окладу) за кожну годину роботи в цей час
На період освоєння нових норм трудових затрат	Підвищення відрядних розцінок до 20 %, підвищення тарифних ставок до 10 %
За керівництво бригадою (бригадиру, не звільненому від основної роботи)	Диференціюється залежно від кількості робітників у бригаді (до 10, понад 10, понад 25 чоловік). Конкретний розмір доплат визначається галузевими (регіональними) угодами залежно від розміру ставки розряду, присвоєного бригадиру. Ланковим, якщо чисельність ланки перевищує 5 чоловік, встановлюється доплата в розмірі до 50 % відповідної доплати бригадиру
Надбавки	
За високу професійну майстерність	Диференційовані до тарифних ставок робітників: III розряду — до 12 %, IV розряду — до 16 %, V розряду — до 20 %, VI і вище розрядів — до 24 %
За класність водіям легкових і вантажних автомобілів, автобусів	Водіям 2-го класу — 10 %, 1-го класу — 25 % встановленої тарифної ставки за відпрацьований водієм час

Best books - Ageofbook.com

Оплата та стимулювання праці керівників, фахіців та технічних службовців

Оплата та стимулювання праці перших керівників підприємств, заснованих на державній власності, казенних підприємств та інших підприємств, в яких держава має більш 50 % акцій (холдингові), а також підприємств, заснованих на комунальній власності, регулюється центральними і місцевими органами виконавчої влади та органами місцевого самоврядування на контрактній основі.

Оплата праці керівників структурних підрозділів, фахівців та технічних службовців підприємств регулюється ч. 2 та 6 ст. 96 Закону України "Про оплату праці".

Для оплати праці цих категорій працівників застосовуються схеми посадових окладів, що будуються на різних засадах:

- єдина схема посадових окладів, що передбачає максимальні та мінімальні ставки посадових окладів;
- єдина схема посадових окладів, що передбачає коефіцієнти їх диференціації за посадами, в якій конкретні розміри посадових окладів визначаються множенням коефіцієнта за кожною посадою на визначену у галузевій угоді або в колективному договорі мінімальну ставку для розрахунку посадових окладів;
- єдині тарифні сітки з розрядами для робітників, керівників, фахівців та технічних службовців промислово-виробничого та окремо для працівників непромислового персоналу підприємства;
- єдина тарифна сітка з оплати праці всіх категорій персоналу підприємства.

Таким чином, схема посадових окладів керівників, фахівців та технічних службовців будується різними методами з урахуванням:

- мінімальних гарантій, що передбачені галузевою угодою;
- диференціації посадових окладів з різницями в рівнях не менш ніж на 10 %.

Методи стимулювання підвищення ефективності праці керівників, фахівців та технічних службовців

Серед методів матеріального стимулювання підвищення ефективності праці керівників, фахівців та технічних службовців слід застосовувати:

Best books - Ageofbook.com

- преміювання як за індивідуальні, так і за колективні результати їх праці;
- підвищення посадових окладів;
- встановлення надбавок і доплат до посадових окладів.

Системи преміювання керівників, фахівців та технічних службовців структурних підрозділів підприємства рекомендується будувати за єдиною схемою, структуру якої наведено у табл. 11. Крім того, обов'язково повинні вказувати термін дії преміального положення, а також джерела, за рахунок яких виплачується премія.

Таблиця 11

Структура системи преміювання керівників, фахівців та технічних службовців

Показники та розміри преміювання			Найменування структурного підрозділу
Основні показники преміювання	Основні умови преміювання, при невиконанні яких премія не виплачується	Розміри премії	Додаткові умови преміювання, при виконанні яких премія підвищується (або знижується) до 50 %

У системах преміювання колективів відділів апарату управління, загальнозаводських служб, центральних лабораторій та інших функціональних підрозділів також використовуються показники їх конкретної діяльності, якщо вони піддаються урахуванню.

У ринкових умовах основними показниками діяльності підприємства є такі: збільшення обсягів реалізованої продукції та прибутку, підвищення продуктивності праці та якості продукції (робіт, послуг), зниження її собівартості — вони здебільшого застосовуються як основні умови преміювання структурних підрозділів підприємства (*див. гр. 1 табл. 11*).

Додатковими умовами преміювання структурних і функціональних підрозділів підприємства є врахування функціональних обов'язків їх працівників.

Best books - Ageofbook.com

Встановлення доплат і надбавок та підвищення посадових окладів

Доплати і надбавки встановлюються на підставі системи "оцінки заслуг працівника", виходячи з рівня його підготовки, професійного досвіду, відповідальності та рівня керівництва (*див. табл. 12*).

Таблиця 12

Система оцінки ефективності роботи керівників, фахівців та технічних службовців (приклад)

Чинники та показники оцінки	Коефіцієнт	Бальна оцінка показників, коефіцієнт				
		1 бал	2 бали	3 бали	4 бали	5 балів
Підготовка						
Освіта	0,05	0,05	0,10	0,15	0,20	0,25
Досвід і компетентність	0,10	0,10	0,20	0,30	0,40	0,50
Відповідальність						
Своєчасність і повнота виконання функціональних обов'язків	0,15	0,15	0,30	0,45	0,60	0,75
Своєчасність та якість прийнятих рішень	0,15	0,15	0,30	0,45	0,60	0,75
Складність функціональних обов'язків	0,05	0,05	0,10	0,15	0,20	0,25
Керівництво						
Ступінь керівництва	0,05	0,05	0,10	0,15	0,20	0,25
Характер керівництва	0,05	0,05	0,10	0,15	0,20	0,25
Масштаби керівництва	0,05	0,05	0,10	0,15	0,20	0,25
Особисті якості						
Активність та ініціатива у роботі	0,15	0,15	0,30	0,45	0,60	0,75
Прагнення до підвищення кваліфікації та впровадження передового досвіду, самоудосконалення	0,20	0,20	0,40	0,60	0,80	1,00

Best books - Ageofbook.com

При запровадженні цієї системи для кожного показника розробляється система рівнів показників та бальна оцінка цих рівнів за схемою, наведеною у табл. 13.

Таблиця 13

Схема бальної оцінки показника "Своєчасність і повнота виконання функціональних обов'язків"

Значення рівнів показників	Свої обов'язки виконує за вказівкою, а якість потребує постійної перевірки	Свої обов'язки прагне виконувати самостійно, але якість потребує контролю	Свої обов'язки виконує самостійно, але якість не завжди відповідає вимогам	Має місце несвоєчасне виконання обов'язків, але якість відповідає вимогам	Своєчасне та якісне виконання функціональних обов'язків самостійно
Бальна оцінка показників, балів	1	2	3	4	5

Дещо інша система оцінки застосовується для таких категорій працівників, як конструктори, технологи (табл. 14).

Таблиця 14

Система бальної оцінки результатів праці технічних працівників, які зайняті розробкою та впровадженням різних проектів

Чинники оцінки	Ступінь відмінності	Рівень бальної оцінки результатів праці в інтервалі
Термін виконання проекту, робіт	А	12–35
Якість виконання проекту, робіт	Б	98–108
Якість та своєчасність рішень, що прийняті під час розробки та впровадження проекту	С	84–97
Активність та ініціативність під час розробки та впровадження проекту	Д	36–59
Нові рішення під час розробки та впровадження проекту	Е	60–83

Best books - Ageofbook.com

Технологія такої оцінки будується на тому, що кожен керівник щоквартально дає за спеціальною анкетою оцінку ефективності та якості праці кожного працівника, а спеціальна комісія надає щорічну "оцінку заслуг" кожного працівника. Така оцінка надає можливість керівництву підприємства вжити заходів щодо стимулювання тих, хто добре працює, та покарання тих, хто працює незадовільно, аж до звільнення.

Засобами стимулювання у таких випадках є підвищення посадового окладу, встановлення доплат і надбавок, підвищення за посадою, а заходами покарання є зниження посадового окладу до мінімального розміру за даною посадою, переведення на нижчу посаду, звільнення з роботи тощо.

Спеціальні системи преміювання працівників підприємств

Підвищенню ефективності виробництва сприяє застосування спеціальних систем преміювання за:

- створення, освоєння та впровадження нової техніки, прогресивних технологій, нових видів продукції;
- реалізацію продукції на експорт;
- збирання, зберігання, переробку та здавання брухту і відходів чорних та кольорових металів, дорогоцінних металів, твердих сплавів, інструментальної та швидкоріжучої сталі, абразивних інструментів;
- збирання, зберігання та здавання на регенерацію мастил та інших нафтопродуктів;
- економію палива, електроенергії, тепла та інших енергоносіїв;
- збирання, зберігання, сортування та здавання вторинної сировини.

Сучасні умови функціонування виробництва та розвитку ринкових відносин можуть викликати необхідність створення системи організації оплати та стимулювання ефективності праці робітників, керівників, фахівців та технічних службовців.

Best books - Ageofbook.com

ОСНОВНІ ТЕРМІНИ І ПОНЯТТЯ

Форми і системи оплати праці, тарифна система, тарифні ставки та оклади, міжрозрядні тарифні коефіцієнти, тарифні сітки, доплати та надбавки, коригування тарифної ставки, КТУ, преміювання, бальна оцінка результатів праці.

НАВЧАЛЬНІ ЗАВДАННЯ ТА ЗАПИТАННЯ

1. Що слід розуміти під організацією заробітної плати?
2. Які форми і системи заробітної плати вам відомі? У чому різниця між ними?
3. Які є основні елементи тарифної системи організації заробітної плати?
4. Як визначається тарифна ставка робітника І розряду?
5. Розкрийте суть колективної відрядної системи оплати праці. Якою є роль КТУ?
6. Які види доплат та надбавок існують на підприємстві?
7. Які премії використовуються для підвищення ефективності роботи персоналу?
8. Що таке безтарифна система організації заробітної плати?
9. Як визначається розмір фонду заробітної плати по підприємству в цілому?
10. Розв'яжіть задачі.

❑ Визначте середній тарифний коефіцієнт та середній тарифний розряд, виходячи з таких даних:

Тарифний розряд	I	II	III	IV	V	VI
Тарифний коефіцієнт	1,0	1,13	1,29	1,48	1,71	2,0
Кількість робітників у день перевірки	5	15	25	40	20	15

❑ Дано тарифну сітку:

Тарифні розряди	I	II	III	IV	V	VI
Тарифні коефіцієнти	1,0	1,26	1,49	1,69	1,86	2,0

Визначте діапазон тарифної сітки, абсолютне та відносне зростання її тарифних коефіцієнтів. Чи стимулює така тарифна сітка підвищення кваліфікації? Поясніть відповідь.

Best books - Ageofbook.com

11 АНАЛІЗ І ПЛАНУВАННЯ ТРУДОВИХ ПОКАЗНИКІВ

При плануванні праці в організації в умовах економіки адміністративно-командного типу використовувалися такі показники, як чисельність персоналу, темпи зростання продуктивності праці, фонд заробітної плати, величина середньої заробітної плати. Міністерства і відомства колишнього СРСР жорстко контролювали рівень виконання норм, величину окладів і тарифних ставок. В умовах ринку роль і місце цих показників у плануванні істотно змінилися, з'явилися нові показники. Для ринку не має особливого значення, який склався в організації фонд заробітної плати чи якою була середня зарплата. Важливим є інший показник — скільки було витрачено праці на виробництво одиниці продукції. Причому цей показник необхідно порівнювати з величиною, досягнутою конкурентами. На перший план виходять не чисельність персоналу, не фонд заробітної плати і не середня зарплата й т. ін., а величина витрат на персонал, віднесена до витрат на одиницю продукції. В Україні повинна бути створена відповідна система показників праці, що враховує як закордонний досвід, так і особливості вітчизняної економічної ситуації. І ця система повинна бути однаковою для всіх організацій і регулярно друкуватися в офіційних джерелах. Зразковий перелік складових показників наводиться у табл. 1 [30].

Таблиця 1

Система показників праці для аналізу і планування в організаціях

Показники	Одиниця виміру	Характеристика показника	Формула
1	2	3	4
Загальноекономічні показники			
Обсяг виробництва (кількість продукції на вартість одиниці продукції) або вартість виробленої продукції	млн. грн.	Масштаб виробництва	$V = \sum g_i St_i$

Best books - Ageofbook.com

Продовження табл. 1

1	2	3	4
Величина основних фондів (капіталу підприємства)	млн. грн.	Масштаб капіталу	F
Питома вага основних фондів невиробничого призначення	%	Рівень соціального розвитку	$d_{F_{\text{н.н}}} = \frac{F_{\text{н.н}}}{F}$
Продуктивність праці			
У т. ч.: • у натуральному вимірі • у вартісному розмірі • у трудовому розмірі	 шт. млн. грн. 1 година	Ефективність використання трудових ресурсів	$\Pi_{\text{п}} = \frac{v}{r_{\text{п}}}$
Трудомісткість	чол. год.	Величина, зворотня середньому виробітку	$t = \frac{1}{\Pi_{\text{п}}}$
Коефіцієнт змінності	чол.	Ступінь інтенсивного використання праці робітників	$k_{\text{с}} = \frac{\sum r_{\text{р}}}{r_{\text{н.с}}}$
Виробіток	кількість од. прод. в од. часу	Рівень виробництва	$\Pi = \frac{v}{t}$
Загальні витрати робочого часу	тис. чол.	Ефективність використання праці	T
Питома вага фондів споживання в прибутку	%	Рівень соціального розвитку	$Y = \frac{\Phi_{\text{сп}}}{\text{Р}}$
Кадрові показники			
Чисельність промислово-виробничого персоналу	чол.	Величина організації	$r_{\text{п}}$
Питома вага окремих категорій персоналу, у т. ч.			
робітників	%	Структура персоналу	$d_{\text{р}} = \frac{r_{\text{р}}}{r_{\text{п}}} \cdot 100$
керівників	%	Структура персоналу	$d_{\text{к}} = \frac{r_{\text{к}}}{r_{\text{п}}} \cdot 100$

Best books - Ageofbook.com

Продовження табл. 1

1	2	3	4
фахівців	%	Структура персоналу	$d_{ф} = \frac{r_{ф}}{r_{п}} \cdot 100$
службовців	%	Структура персоналу	$d_{сл} = \frac{r_{сл}}{r_{п}} \cdot 100$
Плинність кадрів	чол.	Незадоволеність умовами праці	$k_{пл} = \frac{r_{зв}}{r_{п}}$
Середній вік працюючих	років	Потенціал людського фактора	$\bar{l} = \frac{\sum_{i=1}^{n} r_i \cdot l_i}{r_{п}}$
Середній розряд виконаних робіт (працюючих)	од.	Потенціал людського фактора	$\bar{r} = \frac{\sum_{i=1}^{n} r_{ір} \cdot r_i}{r_{р}}$
Витрати на персонал			
Загальна величина витрат на персонал	тис. грн.	Витрати на людський фактор	$Q_{п}$
Витрати на заробітну плату (фонд заробітної плати)	тис. грн.	Раціональність організації заробітної плати	$Ф_{зп}$
Зарплатомісткість продукції, що випускається	%	Рівень витрат на оплату праці	$Z = \frac{Ф_{зп}}{V}$
Середня заробітна плата працівника	грн.	Рівень оплати праці	$\bar{Z}_{п} = \frac{Ф_{зп}}{r_{п}}$
Заробітна плата керівників	грн.	Диференціація в оплаті праці	$Z_{к}$
Витрати на соціальні виплати, передбачені законом			
Питома вага у витратах на соціальні виплати	%	Ступінь соціальної захищеності працюючих	$d_{с.в}$
Витрати на додаткові соціальні виплати і пільги	тис. грн.	Ступінь соціальної захищеності працюючих	$С_{в}$
Витрати на утримання соціальної інфраструктури	тис. грн.	Рівень соціального розвитку	$Q_{с.і}$
Витрати на програму “Участь у прибутках”	тис. грн.	Включення персоналу до керування виробництвом	$Q_{пр}$

Best books - Ageofbook.com

Закінчення табл. 1

1	2	3	4
Середній розмір дивідендів	грн.	Структура доходів персоналу	$\bar{D}$
Витрати на персонал, віднесені на одиницю продукції	грн.	Ефективність використання людського фактора	$Q_{\text{п}} = \frac{Q}{\sum q}$
Питома вага витрат на персонал у загальних витратах виробництва	грн.	Ефективність використання людського фактора	$d_{\text{п}} = \frac{Q_{\text{п}}}{Q_{\text{заг}}}$
Умови праці			
Питома вага працюючих у шкідливих умовах праці	грн.	Рівень умов праці	$d_{\text{р.в.у}}$
Рівень травматизму	дні/чол.	Рівень охорони праці	$\beta_{\text{т}}$
Рівень захворюваності	дні/чол.	Турбота про здоров'я працівника	$\beta_{\text{з}}$
Витрати на виплату пільг і компенсацій за несприятливі умови праці	тис. грн.	Турбота про здоров'я працівника	$R_{\text{в.п.к}}$

Детальніше розрахункові формули наведено в довідниковому посібнику з питань організації та оплати праці [38], навчально-методичному посібнику [34] та довіднику [63].

Аналіз і планування трудових показників часто використовується для проведення аудиту у сфері трудових відносин. Аудит може проводитися у трьох основних аспектах:

- організаційно-технологічному,
- соціально-психологічному,
- економічному.

В *організаційно-технологічному аспекті* аудит являє собою перевірку документації та аналіз показників, що свідчать про легітимність та ефективність діяльності підприємства. У вітчизняній економіці праці аналіз трудових показників на підприємствах завжди

Best books - Ageofbook.com

розглядався як невід'ємний елемент організації праці та трудових відносин. У цій сфері був накопичений певний конструктивний досвід, що може і має бути ефективно використаний. У західній практиці аудит в трудовій сфері зазвичай містить аналіз даних, що відносяться до програм розвитку трудових ресурсів, в тому числі показників плинності кадрів, скарг, прогулів, невиходів на роботу, виробничого травматизму, відношення персоналу до роботи та ступеня задоволення працею.

У *соціально-психологічному аспекті* аудит в трудовій сфері — це є оцінка соціально-трудових відносин на підприємстві, що поряд з вивченням документації передбачає проведення самостійних опитувань, анкетувань, індивідуальних та колективних бесід, інтерв'ю з працівниками різних рівнів та категорій. Таким чином, працівниками визначається оцінка соціально-трудових відносин на підприємстві, основні чинники трудової мотивації та резерви вдосконалення діяльності фірми з суб'єктивних позицій.

Економічний аспект аудиту в трудовій сфері — це є визначення:

- конкурентоздатності підприємства в трудовій сфері, що оцінюється шляхом порівняння економічних та соціальних показників діяльності підприємства із законодавчо встановленими нормами та нормативами або з середніми та найкращими в галузі показниками на аналогічних підприємствах;
- ефективності функціонування служб управління трудовими ресурсами, визначення їх ролі в підвищенні конкурентоздатності підприємства;
- економічної ефективності самого аудиту, порівняння витрат на проведення аудиторської перевірки з її результатами.

Як і фінансові перевірки, аудит в трудовій сфері проводиться періодично, щоб підприємство (фірма) було впевнено у виконанні поставлених завдань. Аналіз та оцінка якогось одного показника або явища окремо від інших не дають очікуваного результату, — необхідний комплексний аналіз, що передбачає вивчення рівня та динаміки будь-якого окремого показника в тісному взаємозв'язку із змінами рівня та динаміки всіх інших. Найефективнішою є перевірка, що надає повну та достовірну інформацію про результати впровадження програм управління та розвитку персоналу, які розглядаються як внесок у вирішення стратегічних завдань організації. З цією метою використовується інформація, яку надає статистична звітність по праці (*див. табл. 2 на с. 209–211*).

Best books - Ageofbook.com

Таблиця 2

Діючі форми статистичної звітності з питань праці, заборгованості виплат заробітної плати та використання робочого часу

№ п/п	Назва форми	Найменування органу, № наказу, дата затвердження	Хто подає	Строки та місце пред'явлення форми	Примітки
1	2	3	4	5	6
Державна статистична звітність по праці					
1	№ 1-ПВ міс. "Звіт по праці"	Держкомстат України, нак. від 22.11.2000 № 374	Підприємства, установи, організації, незалежно від форм власності та господарювання	Подається (починаючи зі звіту за I квартал 2001 р.) до 7-го числа після звітного періоду до: • головного управління статистики в Автономній Республіці Крим, обласного (районного, міського) органу державної статистики — за його наказом; • органу, до сфери управління якого відносяться, — за його вказівкою	Дані передають телеграфом, якщо звіт не може бути переданий в певні строки іншими засобами
2	№ 1-ПВ міс. (зведена) "Зведений звіт по праці"	Держкомстат України, нак. від 22.11.2000 № 374	Підприємства, установи, організації, незалежно від форм власності та господарювання, що мають декілька видів діяльності	—"—	—"—
3	№ 1-ПВ (умови праці)	Держкомстат України,	Промислові підприємства, будівельні	Подається не пізніше 31 грудня звітного	

Best books - Ageofbook.com

Продовження табл. 2

1	2	3	4	5	6
	пошт. — річна "Звіт про стан умов праці, пільги та компенсації за роботу в несприятливих умовах"	нак. від 23.10.97 № 374	організації, підприємства та організації – транспорту і зв'язку, колективні с/г підприємства, незалежно від форм власності	року до: • Держкомстату Автономної Республіки Крим, обласного (районного, міського) органу державної статистики — за його вказівкою; • своєї вищої організації — за вказівкою	
4	№ 6-ПВ пошт. — річна "Чисельність окремих категорій робітників та підготовка кадрів"	Держкомстат України, нак. від 23.10.97 № 374	Підприємства, установи, організації та колективні с/г підприємства, незалежно від форм власності	Подається не пізніше 5 січня року, наступного за звітом до: • Держкомстату Автономної Республіки Крим, обласного (районного, міського) органу державної статистики — за його вказівкою; • своєї вищої організації — за вказівкою	
Державна статистична звітність про стан заборгованості по виплаті заробітної плати					
5	№ 1-ПВ (заборгованість) (середньомісячна) "Звіт про стан заборгованості щодо виплати заробітної плати"	Держкомстат України нак. від 2.12.98 № 407	Підприємства, установи, організації незалежно від форм власності та господарювання	Подається 11-го числа після звітного періоду до: • Держкомстату Автономної Республіки Крим, обласного (районного, міського) органу державної статистики — за його вказівкою;	Дані передають телеграфом, якщо звіт не може бути переданий іншими засобами зв'язку в певні строки

Best books - Ageofbook.com

Закінчення табл. 2

1	2	3	4	5	6
				• органу, до сфери управління якого відносяться — за наказом	
Державна статистична звітність про використання робочого часу					
6	№ 3-ПВ (середньо-кв.) "Звіт про використання робочого часу"	Держком-стат України нак. від 4.01.2000 № 1	Підприємства, установи, організації, незалежно від форм власності та господарювання	Подається 7-го числа після звітного періоду до: • Держкомстату Автономної Республіки Крим, обласного (районного, міського) органу державної статистики — за його наказом; • органу, до сфери управління якого відносяться — за наказом	Дані передають телеграфом, якщо звіт не може бути переданий в установлені строки іншими засобами
7	№ 3-ПВ (зведена) "Зведений звіт про використання робочого часу"	Держком-стат України нак. від 4.01.2000 № 1	Багатогалузеві підприємства, установи, організації незалежно від форм власності та господарювання	__"__	__"__

На основі статистичної інформації, а також аудиту соціально-трудових відносин у колективі бажано проводити експрес-аналіз чинників та показників праці та заробітної плати за схемою (*див. рис. на с. 212*).

Best books - Ageofbook.com

Схема експрес-аналізу чинників та показників праці і заробітної плати

Best books - Ageofbook.com

ОСНОВНІ ТЕРМІНИ І ПОНЯТТЯ

Показники аналізу і планування праці, продуктивність праці, чисельність персоналу за категоріями, загальноекономічні кадрові показники, витрати на персонал, витрати на соціальні виплати, показники оцінки умов праці, аудит в трудовій сфері, експрес-аналіз.

НАВЧАЛЬНІ ЗАВДАННЯ ТА ЗАПИТАННЯ

1. Для чого необхідно проводити аналіз трудових показників?
2. Що таке аудит в трудовій сфері? В яких аспектах він проводиться і для чого?
3. Розв'яжіть задачі.

❑ Фактична чисельність промислово-виробничого персоналу (ПВП) в базисному періоді склала 2800 чол. Планується, що обсяг продукції зросте на 105 %, а продуктивність праці — на 106 %. Визначити планову чисельність ПВП.

❑ У плановому періоді трудомісткість виробничої програми складе 3418 тис. нормо-годин, коефіцієнт виконання норм виробітку 1,1, а фонд робочого часу одного робітника — 1911 годин. Визначити чисельність основних робітників у плановому періоді.

❑ Середньооблікова чисельність робітників становить: в I кв. — 5500 чол., в II кв. — 5610, у III кв. — 5720, у IV кв. — 5920.

За поважних причин вибуло робітників (чисельність): у I кв. — 1,5 %, у II кв. — 0,8 %, у III кв. — 1,8 %, а у IV кв. — 1,1 % середньорічної чисельності робітників.

Визначте додаткову потребу робітників:

1) поквартально і за рік;

2) на поповнення вибулих.

Best books - Ageofbook.com

12 УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ ТА КАДРОВА ПОЛІТИКА НА ПІДПРИЄМСТВІ

На рівні підприємства замість терміну "трудові ресурси" використовують терміни "кадри" або "персонал".

Персонал підприємства (організації) — категорія працівників, які об'єднані за ознакою належності до організації (апарату, відділу, служби, лабораторії, кафедри тощо) або професії (управлінський, адміністративний, інженерний, технічний тощо).

Персонал організації — це є сукупність фізичних осіб, які знаходяться з організацією як юридичною особою у відносинах, що регулюються договором найму, та мають певні якісні характеристики, що дозволяють забезпечити досягнення цілей організації. У таких відносинах можуть бути і фізичні особи — власники або співвласники організації, якщо вони окрім належної їм частини доходів отримують відповідну оплату за участь у діяльності організації завдяки своїй особистій праці. Іншими словами, персоналом організації називаються всі особи, які працюють в організації. Існує ознака персоналу організації — наявність у нього трудових взаємовідносин з роботодавцем. Як правило, ці взаємовідносини оформлені трудовим договором (контрактом), хоча не є виключеним і варіант відсутності формального юридичного оформлення найму. В останньому випадку персонал організацій позбавляється гарантій виконання норм трудового законодавства стосовно нього. Ще одна важлива ознака персоналу організацій — наявність таких певних якісних характеристик, як здібності (наявність конкретних знань і професійних навичок, досвід роботи у певній сфері діяльності); мотивації (коло професійних і особистих інтересів, прагнення зробити кар'єру, потреба у професійній і особистій самореалізації); якості (наявність психологічних, інтелектуальних, фізичних якостей, необхідних для певної професійної діяльності).

Наявність у співробітників тих чи інших якісних характеристик визначає структуру персоналу організацій за категоріями: керівни-

Best books - Ageofbook.com

ки, фахівці, службовці, робітники. Всі категорії персоналу організацій, у свою чергу, можуть структуруватися за професіями, спеціальностями, кваліфікаційними ознаками. Умови наймання, рівень якісних характеристик, їх розвиток визначають діяльність персоналу на певній посаді чи на певному робочому місці, тобто визначають положення співробітників в організаційній структурі.

Таким чином, персонал підприємства — це є сукупність фізичних осіб, які перебувають з ним як з юридичною особою у стосунках, що регулюються договором найму. Увесь персонал за принципом участі у виробничій діяльності поділяється на дві категорії [15]:

- промислово-виробничий персонал, зайнятий виробництвом і його обслуговуванням;
- персонал непромисловий, який перебуває на балансі підприємства (робітники житлово-комунального господарства, дитячих, лікарсько-санітарних установ та ін.).

До складу промислово-виробничого персоналу входять робітники, службовці, спеціалісти і керівники. Такий розподіл обумовлений характером виконуваних функцій.

До робітників відносяться особи, які безпосередньо беруть участь у процесі створення матеріальних цінностей (надання послуг). У свою чергу за характером участі у виробничому процесі робітники розподіляються на робітників основного виробництва, допоміжного виробництва і обслуговуючих господарсько-допоміжних. Такий розподіл є важливим, тому що, по-перше, робітники складають найбільш численну категорію; по-друге, тому що трудові функції, що виконуються основними і допоміжними робітниками, є дуже різними, особливо на стадії внутрішньовиробничого планування. Визначення потреби в робітниках цих груп здійснюється по-різному.

До основних робітників відносять тих, які зайняті безпосередньо виготовленням продукції (верстатники, оператори автоматичних ліній та ін.). До допоміжних — тих, які обслуговують виробничі процеси, що виконуються основними робітниками (наладчики, ремонтники, складські робітники, прибиральники та ін.).

Керівники — це є робітники, які займають керуючі посади на підприємстві, у структурних підрозділах. Наприклад, директор, головний бухгалтер, головний інженер, головний механік та ін., їх заступники. Залежно від виконуваних функцій керівники можуть бути віднесені до спеціалістів, якщо їх діяльність вимагає наявності спеціальних технічних знань, або до службовців, якщо виконувані функції не вимагають таких спеціальних знань.

Best books - Ageofbook.com

До спеціалістів відносяться робітники, які зайняті інженерно-технічними, економічними та іншими роботами. Це є наприклад, бухгалтери, диспетчери, інженери, інспектори, нормувальники, механіки, економісти, юристи та ін.

До службовців відносять робітників, які здійснюють підготовку і оформлення документації, облік і контроль, господарське обслуговування, зокрема діловодів, комендантів, секретарів, касирів і т. ін.

За характером і складністю виконуваних робіт весь персонал групується за професіями, спеціальностями і кваліфікацією.

Під професією розуміють певний вид діяльності людини, яка володіє комплексом спеціальних знань і практичних навичок, що дозволяють виконувати певний вид роботи.

Спеціальність — це є комплекс знань у рамках тієї чи іншої професії (слюсар-інструментальник, слюсар-складальник).

Кваліфікація — це є ступінь і рівень підготовки робітника. Характеризує ступінь складності даного конкретного виду роботи, що ним виконується. Для спеціалістів і службовців рівень їхньої кваліфікації визначається, як правило, на основі рівня спеціальної освіти з коригуванням в наступному за підсумками атестацій, що проводяться. Для робітників рівнем кваліфікації служить тарифний розряд, що присвоюється кожному за підсумками випробувань, які проводяться.

Склад робітників за категоріями створює структуру кадрів. *Структура* — це є питома вага відповідної групи робітників у загальній чисельності персоналу. Структура кадрів вивчається і аналізується як по підприємству в цілому, так і по окремих його підрозділах.

Вивчення складу робочої сили припускає й отримання відповідних структурних характеристик за низкою демографічних ознак: стать, вік, рівень загальної та спеціальної освіти тощо. Ці дані цікаві підприємству для вироблення кадрової політики і перспектив кадрового складу.

Чисельність персоналу підприємства не залишається постійною. Вона безперервно змінюється внаслідок того, що підприємство протягом певного періоду здійснює наймання і звільнення робітників. Тому розрізняють поняття "обліковий склад", "середньообліковий склад" і "явочний склад робітників".

До **облікового складу** відносяться всі робітники, що прийняті на постійну, сезонну і тимчасову роботу строком на один день і більше з дня зарахування їх на роботу. У цьому списку кожний календарний

Best books - Ageofbook.com

день враховуються як фактично працюючі, так і відсутні за будь-якими причинами. Трудові книжки таких робітників знаходяться в кадровій службі підприємства, а в наказі про призначення на роботу застерігається, що йдеться про штатну посаду. Виділяють сумісників, в наказі про призначення яких зазначається, що тривалість їх робочого дня не повинна перевищувати 50 % встановленого законом для даної категорії. Крім того, виділяється група робітників, які працюють за договорами підряду (доручення), чисельність яких до облікової чисельності не включається, але в окремих випадках вони враховуються як цілі одиниці, на відміну від сумісників, які вносяться до списку "у розмірі" не більш 0,5 одиниці.

Середньооблікова чисельність за звітний період розраховується шляхом підсумовування чисельності робітників облікового складу за кожний календарний день звітного місяця, тобто з 1 по 31 числа, враховуючи святкові та вихідні дні, і розподілу отриманої суми на число календарних днів звітного місяця.

Для малих підприємств припускається спрощене визначення середньооблікової чисельності робітників як полусуми даних про їх наявність на початок і кінець кожного звітного місяця.

Явочна чисельність показує, скільки осіб з числа тих, що є в списку, з'явилися на роботу. Число фактично працюючих — це є чисельність не тільки персоналу, що прийшов на роботу, але й такого, що фактично приступив до роботи. Різниця між явочним числом і фактично працюючим персоналом дозволяє визначити цілоденні простої.

Як вже відзначалося, зміни у обліковій чисельності персоналу відбуваються внаслідок прийому на роботу і звільнення робітників. Рух кадрів також обумовлений необхідністю приведення до відповідності потреб виробництва з потребами в праці певної якості та кількості.

За даними про наявність кадрів в цілому і за категоріями та групами персоналу можна розраховувати показники, що характеризують оборот кадрів:

1) коефіцієнт інтенсивності обороту з прийому ($К_і$) — відношення прийнятих робітників ($Ч_п$) до середньооблікового числа ($Ч_с$):

$$К_і = \frac{Ч_п}{Ч_с}, \qquad (1)$$

Best books - Ageofbook.com

2) коефіцієнт обороту з вибування ($К_в$) — відношення чисельності вибулих ($Ч_в$) до середньооблікового складу робітників:

$$К_в = \frac{Ч_в}{Ч_с}, \quad (2)$$

3) коефіцієнт плинності ($К_п$) — відношення вибулих за причинами ($Ч_{вп}$) за власним бажанням, за прогул, інші порушення до середньооблікового складу:

$$К_п = \frac{Ч_{вп}}{Ч_с}, \quad (3)$$

4) коефіцієнт заміщення ($К_з$) — відношення різниці чисельності прийнятих і вибулих до середньооблікового складу:

$$К_з = \frac{Ч_п - Ч_в}{Ч_с}, \quad (4)$$

5) коефіцієнт сталості кадрів ($К_с$) — відношення чисельності осіб, які є в обліковому складі весь календарний рік ($Ч_к$), до середньооблікового складу:

$$К_с = \frac{Ч_к}{Ч_с}. \quad (5)$$

Аналогічні показники можуть бути розраховані по внутрішніх підрозділах підприємства.

Персонал організацій працює на забезпечення певних цілей підприємства. Крім того, його співробітники володіють власними цільовими настановами. Ефективність роботи персоналу організацій частіше визначається тим, наскільки цілі кожного співробітника адекватні цілям організації.

Управління персоналом має два значення:

1) система організаційних, соціально-економічних, психологічних, моральних і правових відносин, що забезпечують ефективну реалізацію можливостей людини як в інтересах самого робітника, так і організації в цілому. Управління персоналом — особлива галузь управління через специфіку його об'єкта — людини, це є особливий вид управлінської діяльності, що потребує творчого (а не механічно-

Best books - Ageofbook.com

го) підходу, індивідуалізації та обліку довгострокової перспективи при прийнятті всіх рішень. Щоб успішно розвиватися, організація повинна керувати підбором, навчанням, оцінкою і винагородою персоналу, тобто створювати і удосконалювати особливі методи, процедури, програми управління цими процесами. У своїй єдності методи, процедури, програми являють собою систему управління персоналом. Традиційно виділяють системи, що відповідають основним функціям управління персоналом — підбір, навчання, розвиток, оцінка і винагорода персоналу. Іноді дві останні системи об'єднуються в одну через їх взаємозалежність;

2) цілеспрямована діяльність керівників і робітників підрозділів, що включає розробку стратегії кадрової політики, концепцію, принципи і методи управління персоналом на підприємстві. Управління персоналом полягає у формуванні системи управління підприємством в цілому і системи управління персоналом; плануванні кадрової роботи, розробці оперативного плану кадрової роботи на підприємстві; проведенні маркетингу персоналу, визначенні кадрового потенціалу і потреби підприємства в персоналі; обліку і нормуванні персоналу підприємства [73].

Система управління персоналом незалежно від трактування цього поняття реалізує усі його функції. Вона складається з 11 підсистем:

- загального та лінійного керівництва, що здійснює управління організацією в цілому, а також окремими функціональними та виробничими підрозділами;
- планування та маркетингу, що виконує розробку кадрової політики та стратегії управління персоналом, аналіз кадрового потенціалу та ринку праці, організацію кадрового планування та прогнозування потреби у персоналі, організацію реклами;
- управління найманням та обліком персоналу;
- управління трудовими відносинами, що проводить аналіз та регулює взаємовідносини в колективі, управляє виробничими конфліктами, проводить соціально-психологічну діагностику;
- забезпечення нормальних умов праці шляхом приведення до відповідності процесів праці вимогам психофізіології та ергономіки праці;
- управління розвитком персоналу, що здійснює навчання та перенавчання персоналу, формує групи для підвищення кваліфікації, просуванню по службі;

Best books - Ageofbook.com

- управління мотивацією поведінки персоналу, що передбачає розробку системи оплати та стимулювання праці, здійснення нормування та тарифікації персоналу, визначення форм участі персоналу у досягненні високих кінцевих результатів;
- управління соціальним розвитком колективу;
- розвитку організаційної структури управління організації;
- правового забезпечення персоналу;
- інформаційного забезпечення системи управління персоналом.

Таким чином, управління персоналом є багатоплановою системою. Щоб така система надійно працювала у необхідному режимі, використовують три групи методів управління персоналом:

- адміністративні або організаційні;
- економічні;
- соціально-психологічні.

Ці методи тісно пов'язані між собою (*див. схему 1*):

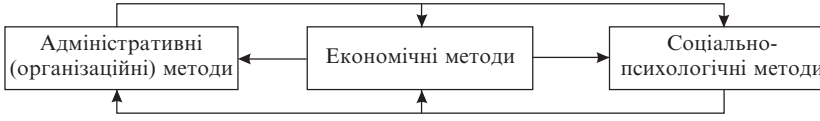


Схема 1. **Взаємозв'язок трьох груп методів управління персоналом**

Кожний з цих методів має своє призначення і відіграє свою роль в процесі управління персоналом. Залежно від того, як ці методи пов'язані один з одним і наскільки широко використовуються, значною мірою залежить рівень управління персоналом в будь-якій організації. Сутність кожного з них розкрито у схемі 2 (*с. 221*).

Методи управління тісно пов'язані з системою управління трудовими ресурсами, що складається з таких етапів:

- планування ресурсів: розробка плану задоволення очікуваних потреб у людських ресурсах;
- набір персоналу: створення резерву потенційних кандидатів по всіх посадах;
- відбір: оцінка кандидатів на робоче місце і вибір кращих з резерву;
- визначення заробітної плати та пільг: розробка структури і системи заробітної плати та пільг з метою залучення, найму і збереження службовців;

Best books - Ageofbook.com

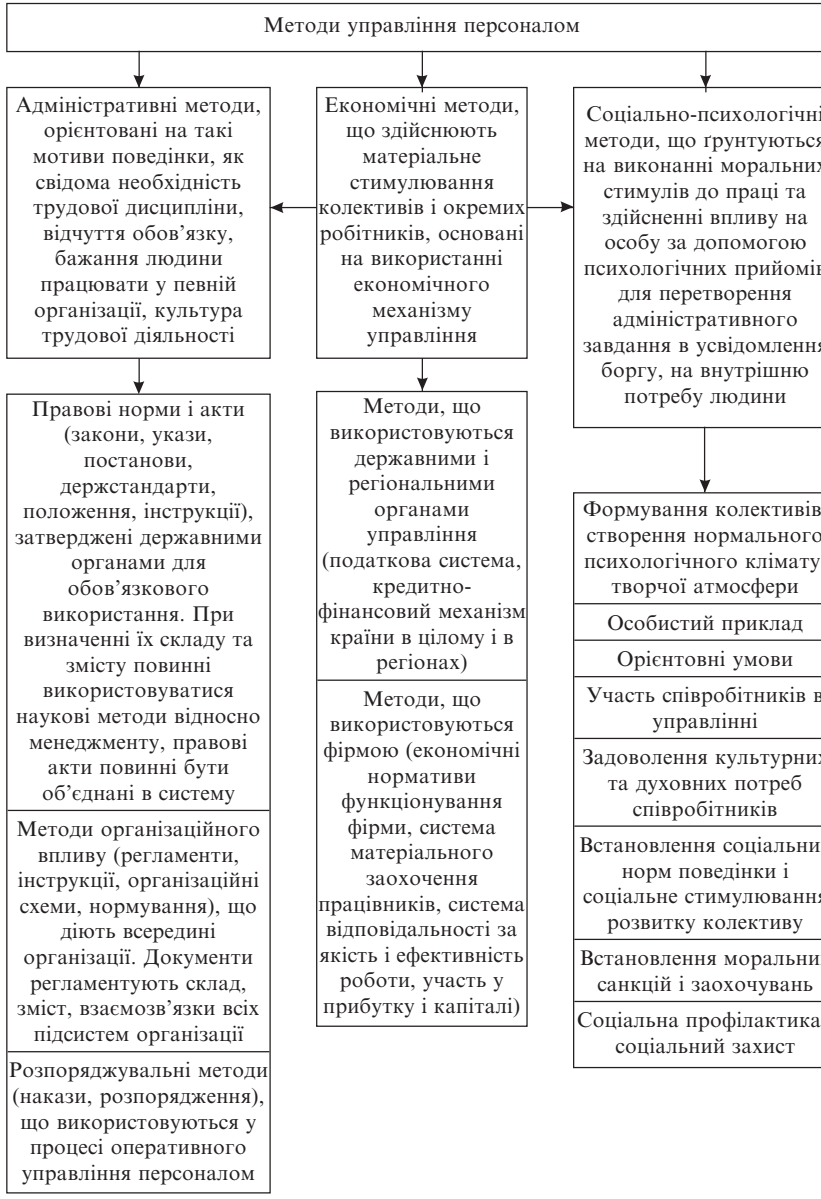


Схема 2. **Методи управління персоналом організації** [30]

Best books - Ageofbook.com

- профорієнтація і адаптація: набір нових працівників в організацію та до її підрозділів, розвиток у працюючих розуміння того, що очікує організація і яка праця в ній отримує позитивну оцінку;
- навчання: розробка програм для навчання трудовим навичкам, що необхідні для ефективного виконання роботи;
- оцінка трудової діяльності: розробка методик оцінки трудової діяльності та доведення їх до працівників;
- підвищення, пониження, переведення, звільнення: розробка методів переміщення працівників на посади з більшою або меншою відповідальністю, розвиток їх професійного досвіду шляхом переміщення на інші посади, а також припинення договорів найму;
- підготовка керівних кадрів, управління просуванням по службі: розробка програм, що спрямовані на розвиток здібностей і підвищення ефективності праці керівних кадрів.

Важливим напрямом роботи з персоналом на підприємстві є кадрова політика, що являє собою цілісну та об'єктивно обумовлену стратегію роботи з персоналом, яка поєднує різні форми, методи і моделі кадрової роботи і має на меті створення згуртованого, відповідального і високопродуктивного колективу, здатного адекватно реагувати на зміни вимог ринку [73].

Кадрова політика конкретно проявляється у вигляді адміністративних і моральних норм поведінки працівників на підприємстві. Важливим напрямом роботи з персоналом є кадрове планування, мета якого полягає в забезпеченні робочих місць в необхідний момент часу і в необхідній кількості тими, хто їх шукає, відповідно до своїх здібностей, кваліфікації і вимог виробництва. Разом з тим, робочі місця повинні, з точки зору продуктивності та мотивації, дозволити працюючим розвивати свої здібності, підвищувати продуктивність праці, відповідати вимогам умов та організації праці.

Кадрове планування базується на оперативному плані роботи з персоналом, виконання якого є основою успіху суб'єкта ринкових відносин в конкурентній боротьбі. Оперативний план роботи з персоналом — це є комплекс взаємопов'язаних заходів, після здійснення яких реалізується кадрове планування в організації (*див. схему 3 на с. 223*).

Науково-технічна революція, що істотно змінила джерела конкурентоспроможності підприємства, зумовила необхідність розробки

Best books - Ageofbook.com

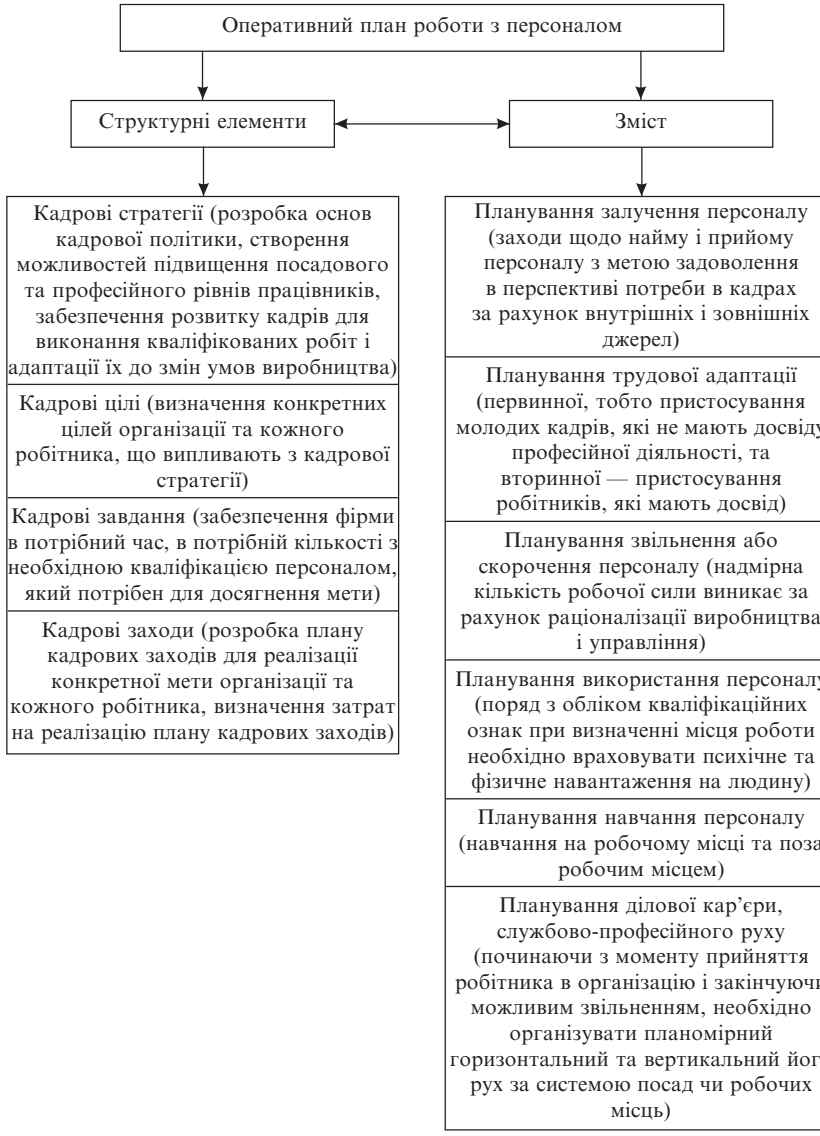


Схема 3. **Схема структури та змісту оперативного плану роботи з персоналом організації** [30]

Best books - Ageofbook.com

нових підходів до активізації трудової поведінки персоналу підприємства. Якщо індустріальне суспільство націлювало менеджмент в рамках парадигми "економічної людини" на розвиток економічного потенціалу підприємства, то в умовах постіндустріального суспільства менеджмент змушений переходити до парадигми "соціальної людини", його більше турбують соціальні аспекти функціонування виробничих систем, емоційно-психологічний клімат, що існує в трудових колективах. Інформатизація та інтелектуалізація праці, з одного боку, надзвичайно підвищили навантаження на психіку людини, з іншого — вимагають від неї більше творчих підходів до виконання трудових функцій, уміння працювати в колективі. А цьому сприяє психологічно комфортний клімат на робочому місці та відповідність якостей людини, закладених в неї природою і сформованих соціальним досвідом, характеру трудових функцій і тій ролі, що вона виконує в колективі.

Ефект самоорганізації праці формується під впливом складної системи соціально-психологічних чинників, аналіз яких показує, що активізація трудової поведінки персоналу багато в чому визначається створенням умов для самовиявлення особистості (*див. схему 4*).

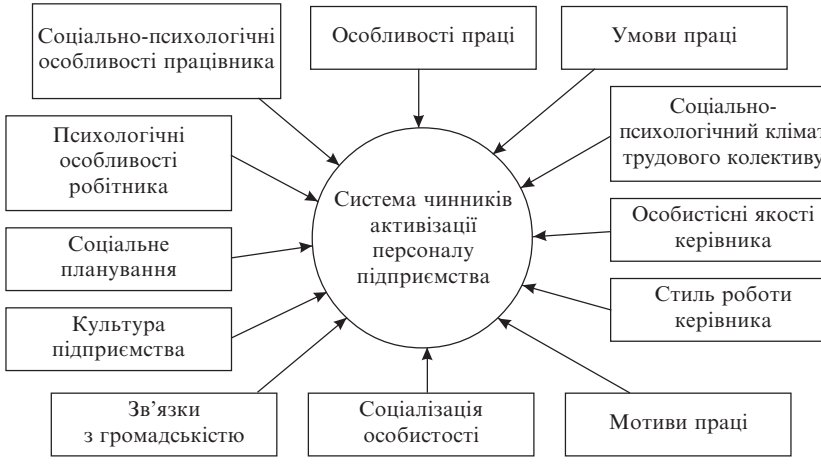


Схема 4. **Система чинників активізації персоналу підприємства** [18]

На поведінку окремого працівника все сильніше впливають колектив, в якому він працює, і культурні традиції, що склалися, а

Best books - Ageofbook.com

ефективність роботи колективу, в свою чергу, багато в чому визначається психологічними характеристиками керівника, стилем його роботи. Підвищені вимоги висуваються до таких ділових якостей керівника, як завзятість, рішучість, лідерство, товариськість, здатність впливати на інших людей, новаторство, упевненість, організованість та інші, а також до його моральних якостей, що повинні відповідати прийнятим у суспільстві етичним нормам поведінки, загальній культурі підприємства і свідчити про його соціальну відповідальність.

У трансформаційній економіці менеджери підприємств повинні звертати особливу увагу на вказані чинники, що впливають на персонал підприємства, бо від цього залежать результат роботи колективу і його конкурентоспроможність на ринку.

У цьому значну роль відіграє мотивація, що є основою будь-якої поведінки людини і зусиль, спрямованих на підвищення результативності діяльності. Слід зазначити, що мотивація — це є процес, який спонукає окрему людину або групу людей на досягнення цілей організації. Мотивація трудової діяльності — складний, відносно стійкий процес, обумовлений певними особистісними характеристиками людини, а також певною необхідністю задоволення її потреб та їх відповідності зовнішнім умовам в процесі діяльності. Вона є сукупністю внутрішніх і зовнішніх сил, що спонукають людину до діяльності, зумовлюють поведінку, форму діяльності, надають цій діяльності спрямованості, яка орієнтована на досягнення особистих цілей і цілей організації. Це досягається за допомогою методів, що класифікуються у певний спосіб (*див. схему 5 на с. 226*).

Найефективнішим засобом підвищення мотивації є публічна висока оцінка хорошої роботи, компетентності та вмінь членів колективу.

Від того як організована система мотивації праці значною мірою залежить ефективність роботи колективу, а значить, і конкурентоспроможність фірми на ринку.

Ефективність управління персоналом визначається ступенем реалізації загальних цілей організації. Управління нею можна умовно поділити на два етапи: оцінка загальної ефективності функціонування трудових ресурсів і визначення "вузьких місць" організації, планування та здійснення заходів, спрямованих на підвищення ефективності. Якщо перше завдання безпосередньо відноситься до моделювання економічних процесів і спирається на відповідний

Best books - Ageofbook.com

Схема 5. **Класифікація методів мотивації** [29]

інструмент, то друге — скоріше завдання менеджменту. Повна ефективність колективної діяльності персоналу (Е) при виконанні певної елементарної операції оцінюється як функція чотирьох компонентів:

$$E = K_1 (K_2 E_{ПС} + K_3 E_K + K_4 E_{ПР} + K_5 E_{НС}), \quad (6)$$

де $E_{ПС}$ — психосоціальна ефективність;
E_K — ефективність комунікацій;
$E_{ПР}$ — професійна ефективність;
$E_{НС}$ — складова ефективність, обумовлена сприятливістю навколишнього середовища;
K_1, K_2, K_3, K_4, K_5 — відповідно коефіцієнти повної ефективної, психосоціальної ефективності, ефективності комунікації, професійної ефективності та сприятливості довкіллю.

Розрахунки В. В. Жильченкової [30] показали, що як правило:

$$K_1 = 1{,}0;\ K_2 = 0{,}3;\ K_3 = 0{,}2;\ K_4 = 0{,}3;\ K_5 = 0{,}2. \quad (7)$$

Best books - Ageofbook.com

Крім методу оцінки ефективності колективної діяльності групи працівників існують й інші методи аналогічного призначення. Більшість з них базуються на визначенні ймовірності виконання робочою групою деяких цільових операцій, що визначають призначення системи і ступінь завантаження кожного працівника. Існують підходи до розрахунку виробничої програми об'єднання, що, як правило, зводяться до розв'язання такої задачі лінійного програмування:

$$\sum_{l=1}^{L}\sum_{j=1}^{N} p_{jl}x_{jl} \to \max, \tag{8}$$

$$\sum_{j=1}^{N} B_{fjl}x_{jl} \le \Phi_{fl}, \quad f=\overline{1,F}, l=\overline{1,L}, \tag{9}$$

$$\underline{x_j} \le \sum_{l=1}^{L} x_{jl} \le \overline{x_j}, \quad j=\overline{1,N}, \tag{10}$$

де j — індекс виробу, що випускається;

l — індекс підприємства;

f — індекс устаткування;

F — виробничі фонди підприємства;

p_{jl} — прибуток, який одержується від реалізації одиниці j-виробу на l-підприємстві;

B_{fjl} — норма витрат f-групи устаткування на l-підприємстві для виробництва одиниці j-виробу;

N — кількість продукції;

Φ_{fl} — виробнича потужність l-підприємства по f-групі устаткування;

x_{jl} — невідома величина випуску j-виробів на l-підприємстві;

$\underline{x_j}, \overline{x_j}$ — нижня і верхня межі виробництва j-виду з урахуванням внутрішньої кооперації виробів, тобто:

$$\overline{x_j} = \overline{\overline{x_j}} + \sum_{l=1}^{L}\sum_{k=1}^{K} d_{kj}x_{jl}, \quad j=\overline{1,N}, \tag{11}$$

$$\underline{x_j} = \underline{\underline{x_j}} + \sum_{l=1}^{L}\sum_{k=1}^{K} d_{kj}x_{jl}, \quad j=\overline{1,N}, \tag{12}$$

де k — індекс комплектувальних виробів;

d_{kj} — норма комплектації;

$\underline{\underline{x_j}}, \overline{\overline{x_j}}$ — мінімально і максимально припустиме виробництво виробів.

Best books - Ageofbook.com

Оскільки персонал як специфічний ресурс бере участь у процесі виробництва на кожній його стадії і є одним із найістотніших джерел резервів підприємства, його бажано виділяти, і таким чином, отримати додаткову групу обмежень:

$$\sum_{j=l}^{N} T_{fjl} x_{jl} \le W_{fl}, \quad f = \overline{1,F},\ l = \overline{1,l}, \tag{13}$$

де T_{fjl} — норма трудових витрат при роботі на устаткуванні типу f на l-підприємстві для виробництва одиниці j-виробу;

W_{fl} — трудові резерви підприємства.

Для підвищення ефективності функціонування економічної системи в цілому треба враховувати показник повної ефективності функціонування трудових ресурсів. Для цього ефективність вноситься до складу багатокритеріальної цільової функції:

$$E \to \max. \tag{14}$$

Отримане оптимальне рішення такої задачі дає уявлення про планову потребу в трудових ресурсах не тільки в кількісному, а й, що особливо суттєво, в якісному плані. Це дозволяє визначити "вузькі місця" системи управління персоналом за оцінками ефективності функціонування персоналу, отриманими на практиці, і розпочати другий етап управління персоналом — організацію управлінських заходів.

Для оцінки економічної ефективності системи менеджменту персоналу використовується показник ефекту від цієї діяльності. Розвиток трудового потенціалу колективу підприємства як наслідок прийнятих управлінських рішень служить передумовою одержання додаткового результату від виробничої діяльності. Цей додатковий результат, на думку В. В. Жильченкової [30], і є джерелом ефекту, що може приймати різні форми і оцінюватися за різними показниками.

Система менеджменту персоналу покликана впливати на трудовий потенціал для зміни його параметрів у потрібному для підприємства напрямку.

Ефективність системи управління персоналом визначається співвідношенням фінансових витрат і отриманих результатів. Економічна ефективність може розраховуватися як для системи в цілому по підприємству, так і для окремих підрозділів, з урахуванням результатів їх діяльності. У межах кожного виду діяльності відбувається

Best books - Ageofbook.com

приплив $П_i(t)$ і відтік $В_i(t)$ коштів, що в термінах управління персоналом можна визначити як прибуток від поліпшення організації праці, якості управлінських рішень тощо та витрати на навчання, перепідготовку, відбір кадрів та ін. Визначимо різницю між ними через $Ф_i(t)$:

$$Ф_i(t) = П_i(t) - B_i(t), \qquad (15)$$

де i — номер виду діяльності (1, 2, 3,...);

$В_i$ — норма витрат по видах продукції;

$П_i$ — прибуток по окремих групах продукції.

Управління персоналом є ефективним настільки, наскільки успішно використовується потенціал працівників підрозділів для реалізації поставлених цілей, а також наскільки цілі кожного працівника підрозділу адекватні цілям організації.

ОСНОВНІ ТЕРМІНИ І ПОНЯТТЯ

Персонал підприємства, структура кадрів, професія, спеціальність, кваліфікація, промислово-виробничий персонал (ПВП): робітники, керівники, фахівці, службовці; обліковий склад, явочна чисельність, середньооблікова чисельність, кадрова політика, управління персоналом, методи управління персоналом, методи мотивації.

НАВЧАЛЬНІ ЗАВДАННЯ ТА ЗАПИТАННЯ

1. У чому полягає суть управління персоналом?
2. Розкрийте значення поняття ПВП та його структуру.
3. У чому є різниця між поняттями “професія”, “спеціальність”, “кваліфікація”?
4. Що таке мотивація персоналу? Які її складові?
5. У чому полягає суть кадрової політики?
6. Розв’яжіть задачі.

   ❑ Розрахуйте чисельність технологів на підприємстві, якщо запланований річний обсяг виробництва устаткування, на яке необхідно розробити технологічні процеси, дорівнює 5000 тис. грн; умовно-річний виробіток одного технолога, розрахований за фактичним річним обсягом виробництва, в грошовому виразі, складає 25 тис. грн; коефіцієнт, що

Best books - Ageofbook.com

враховує додаткові роботи, які виконуються в процесі розробки технологічного процесу, дорівнює 1,15.

❑ У першому кварталі 2002 р. робітники підприємства VDQ відпрацювали 66,4 тис. людино-днів, або 491360 людино-год., в тому числі 1,5 тис. людино-год. понад норми. Цілодобові простої склали 200 людино-днів, неявки на роботу — 9,4 тис. людино-днів, святкові та вихідні — 15 тис. людино-днів. Робочий день у 70 % робочих — 8 годин, а у 30 % — 7 годин. У кварталі 91 календарний день, 13 вихідних і 2 святкових дні.

Визначте: 1) середньооблікову і середньоявочну чисельність робітників; 2) коефіцієнт використання середньооблікової чисельності робітників; 3) коефіцієнт використання робочого дня; 4) коефіцієнт використання робочого часу за квартал.

Best books - Ageofbook.com

13 СОЦІАЛЬНЕ ПАРТНЕРСТВО

Система соціального партнерства як практика та цілісна ідеологія що склалася, ствердилася лише в другій половині XX століття в розвинених капіталістичних країнах у зв'язку з розвитком профспілкового руху.

Зі зміцненням профспілкового руху стали виникати і об'єднання роботодавців. Але про соціальне партнерство ще навіть не йшлося. Від початку минулого століття знадобилося приблизно 50 років, щоби до теорії і практики регулювання соціально-трудових відносин між найманими робітниками та роботодавцями міцно ввійшло поняття "соціальне партнерство".

Колективно-договірне регулювання дозволяє на основі компромісу погоджувати інтереси найманих робітників, роботодавців та держави і є важливим доповненням ринкового механізму регулювання соціально-трудових відносин, що носить назву "соціальне партнерство". Існує ще три визначення суті цього поняття.

Перше. Соціальне партнерство — це є система взаємовідносин між найманими працівниками і роботодавцями, що приходить на зміну класовій боротьбі. Згідно з цим в теперішній час в країнах з розвиненою системою ринкових відносин з'являється можливість відійти від класових протиріч. Класовий конфлікт перетворюється на конфлікт між організаціями, що представляють різні інтереси у суспільстві, які можна загасити шляхом переговорів та досягнення компромісів.

Друге. Соціальне партнерство — це є спосіб узгодження протилежних інтересів, метод вирішення соціально-економічних проблем і регулювання протиріч між класом найманих робітників та класом власників. Але незважаючи на зміни, що відбулися в економічній та соціальній сферах сучасного західного суспільства, класові розбіжності та протиріччя інтересів найманих робітників та роботодавців зберігаються.

Третє. Соціального партнерства як способу регулювання соціально-трудових відносин не існує, оскільки відсутні об'єктивні умо-

Best books - Ageofbook.com

ви для його існування. Таку точку зору поділяють ті, хто вважає, що ринковий механізм сам по собі, без втручання держави та будь-яких суб'єктів здатен регулювати всю систему відносин, включаючи і соціально-трудові відносини.

Великої уваги формуванню системи колективно-договірного регулювання трудових відносин приділила Міжнародна організація праці (МОП). Конвенції та рекомендації МОП встановили рівень соціальної захищеності працівників, в них також визначені права та обов'язки іншої сторони трудових відносин — роботодавців. У 1981 р. Генеральна конференція МОП прийняла рекомендацію № 163 про колективні переговори на будь-якому рівні (закладу, підприємства, галузі, регіональному чи національному) і необхідність забезпечення її координації. При цьому відзначається правомірність наполягання сторін на наданні повної інформації для ведення переговорів та бажаності самостійного вирішення конфліктів між сторонами.

Зміни трудових відносин в Україні викликали потребу у прийнятті закону, який би безпосередньо регулював процес проведення переговорів та укладання договорів і домовленостей. Загальні правові та організаційні основи розробки, укладання та виконання договорів і домовленостей, ведення переговорів, що передують укладанню колективних договорів і домовленостей, визначенню взаємних прав, зобов'язань та відповідальності сторін, правові заходи щодо забезпечення виконання зобов'язань, домовленостей, що прийняті сторонами, передбачені Законом України "Про колективні договори і угоди" від 1 липня 1993 р. Закон розроблено з урахуванням відповідних конвенцій та рекомендацій МОП.

Положення Закону поширюються на організації (підприємства, установи) незалежно від форм власності та сфери діяльності.

Колективно-договірне регулювання — форма управління трудовими відносинами, що може існувати при певному рівні розвитку та зрілості суб'єктів трудових відносин — організацій робітників та роботодавців, що представляють та захищають їх інтереси.

Ефективна модель соціального партнерства дозволяє реалізувати три його функції: захисну, організаційну і "миротворчу". Але при цьому на всіх трьох рівнях (державному, галузевому та регіональному) у переговорах повинна брати участь держава в особі тих чи інших органів управління.

Best books - Ageofbook.com

Колективні договори і домовленості можуть укладатися на різних підставах: бути результатом конфронтаційних відносин, тобто представляти собою "мирну угоду" суб'єктів, що дозволяє зберегти трудові відносини, або можуть бути результатом взаємного розуміння загальності інтересів та цілей. Тоді йдеться про соціальне партнерство в справжньому розумінні цього слова. Таким чином, соціальне партнерство — приватний випадок колективно-договірного регулювання трудових відносин на різних рівнях.

Тільки за 2000 р. в Україні було укладено та реалізовано Генеральну угоду, 57 галузевих та регіональних угод, близько 40 тисяч колективних договорів, 40 тисяч колективних договорів, а за 2001 р. — на 17,6 % більше.

Загальна структурно-логічна схема системи соціального партнерства виглядає так (*див. схему 1, наведену нижче*):

Загальна структурно-логічна схема системи соціального партнерства [55]

Best books - Ageofbook.com

Проведене дослідження ролі держави у переговорному процесі, її впливу на формування положень генеральних, галузевих, регіональних угод виявило, що органи державного управління мають домінуюче положення при укладанні угод. Така ситуація склалася здебільшого через відсутність повноправних представників роботодавців. Так, наприклад, відсутність регіональних об'єднань роботодавців створила умови для "одержавлення" переговорних процесів на цьому рівні. Крім того, оскільки угоди різних рівнів укладаються на двосторонній основі, відповідно до норм чинного законодавства, інтереси роботодавців представлено об'єднанням органів державного управління і організаціями підприємців (якщо вони існують і мають відповідні повноваження). Таким чином, порушується проголошений принцип соціального партнерства — трипартизму, відбувається з'єднання виконавчої влади держави і підприємництва, що містить в собі ймовірність лобіювання інтересів роботодавців, обмеження темпів зростання заробітної плати.

Основу договірного регулювання оплати праці в Україні формує генеральна угода, одним із завдань якої є захист реальних доходів працюючих. Хоча генеральні угоди не вирішили поставленого завдання повністю, порівняно з першим етапом становлення договірних відносин в Україні, угоди 1998–2000 рр. змістовно змінилися, що дозволило зупинити стрімке падіння реальної заробітної плати (проте її рівень ще є значно меншим, ніж у 1990 р.), зменшити обсяги заборгованості із виплати заробітної плати.

Потенційно договірне регулювання оплати праці на державному рівні має значні важелі впливу на політику оплати праці, які, на жаль, діють недостатньо ефективно. Головними причинами цього є, по-перше, незавершеність процесу інституційного формування суб'єктів договірних відносин на державному рівні, по-друге, недостатня конкретизація, надто декларативний характер принципових положень генеральної угоди.

Галузеві та регіональні угоди також є досить формальними, вони не сприяють поліпшенню соціально-трудових відносин на відповідних рівнях економіки. Практика свідчить, що регіональні угоди поширюються лише на підприємствах, які підпорядковані місцевим державним адміністраціям або фінансуються з місцевих бюджетів. Галузеві угоди укладаються, як правило, між Міністерством промислової політики України або іншим органом державного управління та галузевою профспілкою. В укладанні деяких галузевих угод бере

Best books - Ageofbook.com

участь Союз промисловців та підприємців України. Відповідно до норм чинного законодавства, такі угоди поширюються здебільшого на державні, комунальні та акціонерні підприємства, де державна власність становить понад 50 %. Таким чином, із системи договірного регулювання оплати праці на регіональному і галузевому рівнях вилучається значна кількість підприємств, власники яких не беруть участі у переговорних процесах.

Контроль за виконанням угод різних рівнів проводиться пасивно, у формі обміну інформацією, деякі положення угоди вважаються виконаними у разі, коли прийняті відповідні рішення владних структур щодо їх виконання.

Укладанню генеральної, галузевої і регіональної угод та колективних договорів передують переговори. Процедура проведення переговорів на всіх рівнях ієрархічної структури, що сформована виходячи з рекомендацій МОП з урахуванням кращого зарубіжного досвіду, полягає в тому, що якась із сторін не раніш ніж за три місяці до закінчення терміну дії колективного договору (домовленості) чи в терміни, визначені цим документом, письмово повідомляє іншим сторонам про початок переговорів. Останні протягом семи днів повинні розпочати переговори.

Для проведення переговорів та підготовки проектів колективного договору чи домовленості створюється робоча комісія з представників сторін. Її склад затверджується загальним рішенням сторін. На час переговорів та підготовки проекту колективного договору (домовленості) представникам сторін надається вільний від роботи час із збереженням заробітної плати та соціально-побутових пільг.

Сторони можуть перервати переговори з метою проведення консультацій, експертиз, отримання необхідної інформації для розробки відповідних рішень та пошуку компромісів. Сторони також зобов'язані надавати учасникам переговорів всю необхідну інформацію з питань, що стосуються змісту колективного договору (домовленості).

Робоча комісія готує проект колективного договору (домовленості) з урахуванням пропозицій, що надійшли від робітників, трудових колективів, галузей, регіонів, суспільних організацій, уряду. Проект колективного договору обговорюється в трудовому колективі та виноситься на розгляд загальних зборів (конференції) трудового колективу. У випадку, якщо останні відхиляють проект колективного договору, сторони поновлюють переговори для пошуку

Best books - Ageofbook.com

необхідного рішення. Після цього проект знову виноситься на збори (конференцію) трудового колективу та за умови затвердження підписується уповноваженими представниками сторін.

Генеральна, галузева та регіональна домовленості підписуються уповноваженими представниками сторін в певний термін після завершення колективних переговорів.

Угоди на національному рівні почали укладатися з 1991 р.

Перша угода, яка була укладена між Кабінетом Міністрів України та Федерацією незалежних профспілок України, передбачала такі основні зобов'язання сторін:

- підготовку реформи оплати праці;
- розробку законопроектів про мінімальний споживчий бюджет та індексацію грошових доходів населення;
- розробку республіканської програми зайнятості.

З укладанням у 1992 р. наступної угоди розширилася сфера інтересів соціальних партнерів, зміст доповнився новими елементами:

- були визначені соціальні аспекти процесів роздержавлення і приватизації;
- сторони визнали необхідність комплексного підходу до забезпечення гарантій у сферах освіти, охорони здоров'я, доступу до культурних цінностей, захисту духовних потреб.

Новим змістом поступово наповнюються колдоговори. Центральними стають питання піднесення виробництва та фінансово-економічного стану підприємств, продуктивна зайнятість працівників. На договірних засадах визначаються умови оплати праці, тривалість робочого часу, додаткові відпустки, соціальні гарантії.

Із прийняттям в 1993 р. Закону "Про колективні договори і угоди" [3] Україна стала на шлях цивілізованого регулювання відносин між державою, роботодавцями та найманими працівниками. Цим Законом було значно розширено межі договірного регулювання, ним суттєво конкретизуються вимоги до змісту колдоговорів і угод. Таким чином було вперше законодавчо легалізовано угоди на державному, галузевому і регіональному рівнях (ці угоди почали укладатися з 1993 р.). З прийняттям цього Закону було започатковано створення із законодавчим закріпленням системи соціального партнерства, елементи якої на момент прийняття Закону склалися в Україні (у квітні 1993 р. Указом Президента України було створено НРСП,* затверджено положення про неї).

---

* Незалежна республіканська спілка профспілок.

Best books - Ageofbook.com

Генеральна угода містить, як правило, загальні установки соціально-економічної політики даного періоду часу і охоплює сукупні інтереси працівників і роботодавців. У них, як правило, повинні передбачатися положення про принципи регулювання трудових домовленостей, включаючи заробітну плату та мінімальну соціально-економічну гарантію, виходячи із зростання цін і рівня інфляції.

Так, Генеральна угода між Кабінетом Міністрів України, Конфедерацією роботодавців України, Всеукраїнськими профспілками та професійними об'єднаннями на 2002–2003 роки має такі розділи:

- сприяння розвитку виробництва, забезпечення продуктивної зайнятості;
- оплата праці, підвищення рівня доходів;
- умови праці та відпочинку;
- соціальний захист та задоволення духовних потреб;
- заключні положення.

Галузеві домовленості визначають напрям соціально-економічного розвитку країни. Учасниками галузевих домовленостей можуть бути також три сторони — відповідні профспілки (інші уповноважені працівниками представницькі органи), роботодавці (об'єднання роботодавців), Міністерство праці та соціальної політики України. Галузеві домовленості орієнтуються головним чином на інтереси робітників та роботодавців певної галузі при одночасному обліку параметрів рішення соціально-економічних проблем в міжгалузевому плані.

Регіональні домовленості укладаються між представницькими органами найманих робітників (як правило, територіальними радами профспілок), об'єднаннями роботодавців і територіальними органами виконавчої влади. Роботодавці та робітники підприємств і організацій, розміщених у конкретних регіонах, в процесі переговорів про умови праці повинні виходити з економічних умов виробництва в регіоні та адекватних їм трудових відносин. Оскільки ринок праці формується на окремих територіях, це об'єктивно робить регіональні відносини найважливішим інструментом соціального партнерства, їх значення полягає у тому, що вони є першим щаблем децентралізованого регулювання трудових відносин, включаючи умови оплати праці.

Колективний договір є двостороннім і укладається в організаціях і на підприємствах для регулювання трудових відносин між робі-

Best books - Ageofbook.com

тниками (профспілковим комітетом) і роботодавцями (адміністрацією). Колективний договір підприємства регулює трудові відносини, конкретизуючи, доповнюючи та розвиваючи норми, що прийняті в галузевій, регіональній та генеральній домовленостях. При цьому враховується також фінансовий стан підприємства.

Предметом колективного договору можуть бути взаємні зобов'язання сторін щодо регулювання виробничих, трудових, соціально-економічних відносин, а саме:

- зміни в організації виробництва і праці;
- регулювання зайнятості;
- режим роботи, тривалість робочого часу та відпочинку;
- умови та охорона праці;
- форми та системи оплати праці, що використовуються для різних категорій та груп працівників;
- розміри тарифних ставок та посадових окладів за ступенями робіт та посадами працівників;
- види і розміри доплат, надбавок, премій, інших заохочувальних і компенсаційних виплат, умови їх надання;
- умови оплати праці за роботу в понаднормовий час; час простою, що мав місце не з вини робітника, при виготовленні продукції, яка виявилася бракованою, тощо;
- житлово-побутове, культурне, медичне обслуговування, організація оздоровлення та відпочинку працівників;
- взаємні зобов'язання сторін щодо виконання досягнених домовленостей.

Необхідно звернути увагу, що тарифні домовленості на національному рівні мають більш соціальний, ніж економічний характер.

Тристороння процедура узгодження інтересів соціальних партнерів за участю уряду іноді має необов'язковий і формальний характер, бо сторони фактично не несуть відповідальності за зрив домовленостей. На відміну від більшості західних держав, у яких колективні договори і домовленості вважаються нормативними документами на рівні закону, у нас вони в багатьох випадках мають характер рекомендацій.

МОП прийняла низку нормативних актів, що передбачають встановлення положень про заробітну плату шляхом тристоронніх переговорів за участю безпосередньо зацікавлених трудящих та підприємців для того, щоб трудящі змогли отримати належну заробітну плату. МОП виступає за прийняття законів, які забороняють дискримінацію в оплаті праці за будь-якою ознакою.

Best books - Ageofbook.com

Коло питань з оплати праці, що регулюються в колективних договорах і угодах, за Законом України "Про колективні договори і угоди" [3] є таким:

Генеральна угода:

- мінімальні соціальні гарантії оплати праці та доходів;
- розмір прожиткового мінімуму, мінімальних нормативів;
- умови зростання фондів оплати праці та встановлення міжгалузевих співвідношень в оплаті праці.

Галузева угода:

- мінімальні гарантії заробітної плати відповідно до кваліфікації на основі єдиної тарифної сітки;
- мінімальні розміри доплат і надбавок з урахуванням специфіки, умов праці окремих професійних груп і категорій працівників галузі;
- мінімальні соціальні гарантії, компенсації та пільги у сфері оплати праці;
- умови зростання фонду оплати праці;
- міжкваліфікаційні (міжпосадові) співвідношення в оплаті праці.

Регіональна угода:

- мінімальні соціальні гарантії оплати праці та доходів;
- розмір прожиткового мінімуму, мінімальних нормативів.

Колективний договір:

- всі питання щодо умов оплати праці, в тому числі мінімальна тарифна ставка.

Колективний договір (домовленість) набирає чинності від дня його підписання представниками сторін або від дня, що вказаний в цих актах. Зміни та доповнення до цього договору (домовленості) в період його дії можуть вноситися за домовленістю сторін в порядку, встановленому при його укладанні. Протиріччя, що виникають під час проведення колективних переговорів і укладання колективних договорів галузевих, регіональних домовленостей, розглядаються погоджувальною комісією. Порядок її створення та діяльності встановлюється сторонами.

Протиріччя, що виникають під час проведення переговорів і укладання генеральної домовленості, розглядаються Національною радою з соціального партнерства. У випадку недосягнення домовленості трудовий спір вирішується в законодавчому порядку.

Best books - Ageofbook.com

Домовленості укладаються послідовно, починаючи з генеральної. Норми останньої обов'язкові для врахування на подальших рівнях колективних переговорів, а норми галузевої та регіональної — на виробничому рівні як мінімальні гарантії.

Домовленості та колективні договори мають силу міжгалузевих, галузевих і локальних нормативних актів, що регулюють соціально-трудові відносини, і є обов'язковими як для сторін, які їх підписали, так і для органів, що покликані вирішувати колективні та індивідуальні трудові спори. Протягом дії домовленостей і колективних договорів ніхто з представників сторін в односторонньому порядку не може вимагати збільшення (зменшення) розмірів оплати праці та пільг, окрім передбачених.

Норми колективного договору, що припускають рівень оплати праці нижче норм, визначених генеральною, галузевою чи регіональною домовленостями, але не нижче державних норм і гарантій в оплаті праці, можуть використовуватися тільки у випадку, коли фінансові труднощі підприємства мають тимчасовий характер, тобто — на період їх подолання, але не більше ніж на шість місяців.

Відповідно до чинного законодавства, галузеві та регіональні домовленості, а також доповнення і зміни до них набувають чинності після реєстрації Міністерством праці та соціальної політики України в Мін'юсті України.

Контроль за виконанням колективних договорів і домовленостей здійснюють:

- професійні союзи та інші органи, що представляють інтереси найманих робітників і власників засобів виробництва як сторони домовленостей і договорів;
- органи Міністерства праці та соціальної політики України;
- фінансові органи.

Вищий нагляд за дотриманням умов колективних договорів і домовленостей здійснює генеральний прокурор України і підпорядковані йому прокурори [55].

ОСНОВНІ ТЕРМІНИ І ПОНЯТТЯ

Соціальне партнерство, колективно-договірне регулювання, генеральна угода, галузеві та регіональні домовленості, колективний договір.

Best books - Ageofbook.com

НАВЧАЛЬНІ ЗАВДАННЯ ТА ЗАПИТАННЯ

1. Що таке соціальне партнерство і які його визначення ви знаєте?
2. Які питання розглядаються в генеральній угоді?
3. Якою є структура колективного договору?
4. Хто контролює виконання колективних договорів і домовленостей?
5. Які конвенції та рекомендації МОП регулюють колективно-договірні відносини?
6. Виконайте тестові завдання.
   - ❑ Співробітництво соціальних партнерів здійснюється у формі:
     а) нарад;
     б) консультацій;
     в) переговорів;
     г) конференцій;
     д) симпозіумів.
   - ❑ Предметом галузевої (регіональної) угоди можуть бути:
     а) вимоги до організації праці та її умов;
     б) зобов'язання сторін щодо зайнятості населення;
     в) система контролю за виконанням основних положень угоди;
     г) питання, пов'язані з оплатою праці;
     д) питання безпеки життєдіяльності сторін.

Best books - Ageofbook.com

14 СОЦІАЛЬНА ПОЛІТИКА ТА СОЦІАЛЬНИЙ ЗАХИСТ НАСЕЛЕННЯ

Соціальна політика держави — один з напрямків діяльності з регулювання соціально-економічних умов життя суспільства. Сутність соціальної політики держави полягає в підтримці відносин як між соціальними групами, так і всередині них, забезпеченні умов для підвищення благоустрою, рівня життя членів суспільства, створенні соціальних гарантій у формуванні економічних стимулів для участі в суспільному виробництві. При цьому слід зазначити, що соціальна політика держави, яка виступає складовою заходів, що провадяться державою з метою регулювання умов суспільного виробництва в цілому, тісно пов'язана з загальноекономічною ситуацією в країні.

Соціальна політика держави передбачає:

- регулювання соціальних відносин у суспільстві, регламентацію умов взаємодії суб'єктів економіки в соціальній сфері (у тому числі між роботодавцями і найманою робочою силою);
- вирішення проблеми безробіття та забезпечення ефективної зайнятості;
- формування стимулів для високопродуктивної суспільної праці й надання соціальних гарантій економічно активній частині населення;
- створення системи соціального захисту населення;
- забезпечення розвитку елементів соціальної інфраструктури (закладів освіти, охорони здоров'я, науки, культури, спорту, житлово-комунального господарства і т. ін.);
- захист довкілля тощо.

Завдання соціальної політики країни поділяються на довгострокові та короткострокові (*див. схему 1 на с. 243*) [28].

Системотворчий характер соціальної політики обумовлюється тим, що соціальна політика виступає елементом:

- життєздатності суспільства;
- стабілізації та розвитку суспільства;
- консолідації суспільства.

Best books - Ageofbook.com

Схема 1. **Різновиди завдань соціальної політики**

Основними принципами соціальної політики є раціональність, соціальна справедливість та соціальна безпека.

Раціональність проявляється у досягненні оптимального співвідношення мети соціальної політики та засобів її реалізації. Соціальна справедливість — це є визнання однакових можливостей для всіх членів суспільства; а соціальна безпека — можливість передбачуваності певних життєвих ризиків.

Формування та реалізація соціальної політики відбуваються у три етапи (*див. схему 2*):

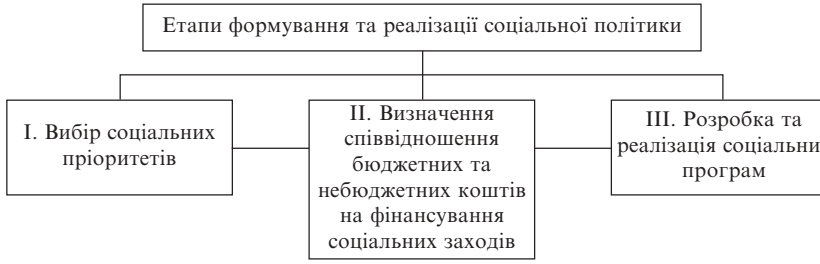


Схема 2. **Етапи формування та реалізації соціальної політики держави**

Мета соціальної політики в період переходу до ринку має стратегічний та поточний характер.

Стратегічному характеру відповідають такі цілі:

- наповнення реформ соціальним змістом;
- розвиток демократії, забезпечення прав і свобод, формування громадянського суспільства;

Best books - Ageofbook.com

- активізація соціальної ролі держави, відпрацювання механізму взаємодії держави і суспільства в соціальній сфері;
- забезпечення гідних і безпечних умов життя та праці, зростання добробуту громадян;
- створення для кожної людини можливостей реалізувати її здібності, одержувати доход відповідно до результатів праці, компетентності, таланту;
- стимулювання мотивації до трудової та підприємницької діяльності, становлення середнього класу;
- забезпечення відтворення населення, оптимізація ситуації на ринку праці;
- гармонізація відносин між різними соціальними групами, формування почуття соціальної солідарності;
- формування ефективної системи соціального захисту населення;
- реформування пенсійної системи;
- розвиток соціальної інфраструктури, створення умов для виховання, освіти, духовного розвитку дітей, молоді;
- зміцнення сім'ї, підвищення її ролі у суспільстві.

Поточному характеру відповідають такі цілі:

- ліквідація заборгованості із заробітної плати та соціальних виплат;
- забезпечення прожиткового мінімуму;
- боротьба з бідністю, надання адресної допомоги;
- захист громадян від інфляції за допомогою своєчасної індексації доходів;
- обмеження безробіття та стимулювання зайнятості населення;
- створення екологічно та соціально безпечних умов життя;
- запобігання соціальної деградації тощо.

Модель соціальної політики Української держави являє собою симбіоз лібералізму та соціальної орієнтації. Перший дає можливість за умов відсутності достатніх фінансових коштів у держави надати можливість для самореалізації та самозабезпечення економічних суб'єктів. Друга складова передбачає формування раціональної системи соціального захисту населення.

У світі існує багато моделей соціальної політики і кожна має свої нюанси та особливості залежно від особливості економічного розвитку країни, менталітету нації, розвитку соціального партнерства (японська, німецька, американська, шведська, англосаксонська).

Best books - Ageofbook.com

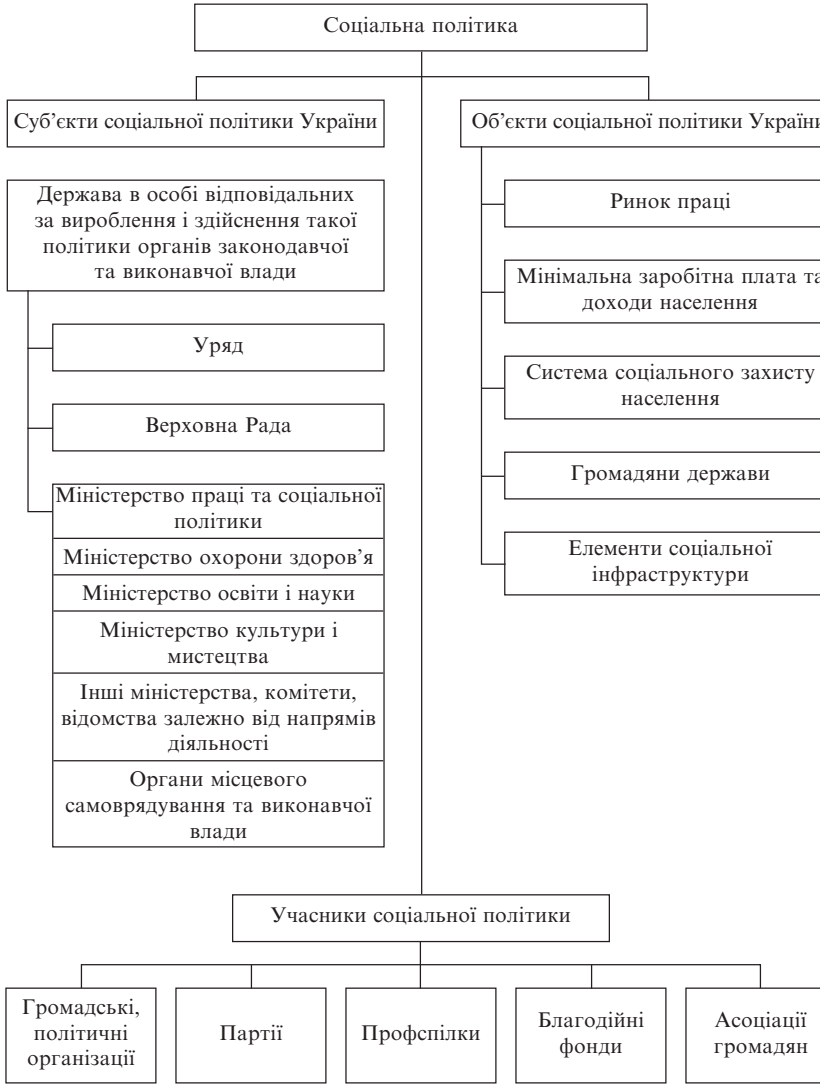


Схема 3. **Структура соціальної політики України**

Best books - Ageofbook.com

Соціальна політика як напрям діяльності держави має свої суб'єкти, об'єкти та учасників, що беруть активну участь в її проведенні (*див. схему 3 на с. 245*) [28].

Для створення конкретних механізмів реалізації принципів соціально орієнтованої економіки, підвищення ефективності соціальної політики на основі раціонального використання наявних фінансових і матеріальних ресурсів Кабінет Міністрів України розробив основні напрями соціальної політики.

Основними напрямами соціальної політики України є:

- створення умов для підвищення працівником свого добробуту за рахунок особистого внеску та ділової активності підприємства. З цією метою Президент України ініціював скасування існуючих обмежень фонду споживання;
- проведення широкомасштабної пенсійної реформи та створення справедливої системи пенсійних виплат з урахуванням трудового внеску кожного до фонду накопичення;
- надання адресної допомоги у зв'язку з підвищенням тарифної плати за житло та комунальні послуги;
- створення умов для підприємницької діяльності та високопродуктивної праці економічно активного населення;
- створення умов для регулювання демографічних процесів в Україні, демографічного відтворення населення;
- розробка відповідної правової бази щодо раціонального природокористування та охорони довкілля;
- проведення активної молодіжної політики підтримки сім'ї, материнства та дитинства, а також здійснення заходів щодо соціальної адаптації молоді до умов ринкової економіки;
- стимулювання розвитку освіти, культури та мистецтва в найбільш великих містах та обласних центрах і в малих містах. З цією метою виконується Програма розвитку малих міст України;
- розвиток охорони здоров'я і фізичної культури. Для цього формуються умови для широкого впровадження страхової медицини, накреслено будівництво низки спортивно-оздоровчих комплексів;
- соціальний захист і соціальне забезпечення населення. Цей напрям є одним з найважливіших, оскільки соціальний захист — це є система державної політики із забезпечення прав і гарантій людини у сфері рівня життя.

Best books - Ageofbook.com

Соціальна політика орієнтована на громадян, об'єктивні можливості яких не дозволяють їм підтримувати суспільно визнані рівень та спосіб життя. При цьому соціальне забезпечення — це є забезпечення непрацездатних. Економічними джерелами соціального захисту є гроші платників податків (державний бюджет на всіх рівнях), страхові нарахування роботодавців та працівників, фінансові ресурси підприємств, суспільна та приватна благодійність, спонсорство та меценатство.

Правовою основою соціального захисту є положення чинного законодавства, що регулюють систему засобів соціального захисту: гарантії, норми, зобов'язання, розподіл функцій. Організаційними основами соціального захисту є відповідні управлінські та функціональні установи по роботі з населенням.

Організаційно-правова структура системи соціального захисту населення виглядає так (*див. схему 4*):

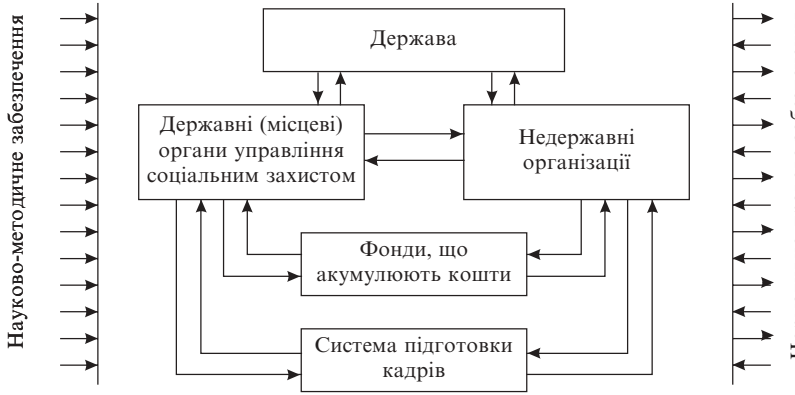


Схема 4. **Організаційно-правова структура системи соціального захисту населення**

Система соціального захисту виконує дві основні функції:

- зменшення негативних наслідків бідності шляхом надання короткотермінової адресної допомоги знедоленим верствам населення;
- запобігання бідності шляхом створення умов для участі громадян в соціальному страхуванні в працездатний період.

Best books - Ageofbook.com

Ці функції знаходяться у певному протиріччі, і в перехідній економіці проявляються досить відчутно. Перехідний стан економіки України зумовив ту обставину, що соціальний захист населення реалізує в основному першу функцію, а для реалізації другої умов ще недостатньо.

Сучасну систему соціального захисту населення в Україні складають такі елементи: пенсійне забезпечення, допомога сім'ям з дітьми, житлові субсидії, допомога по безробіттю та ін.

Систему соціального захисту населення можна представити у такий спосіб (*див. схему 5*):

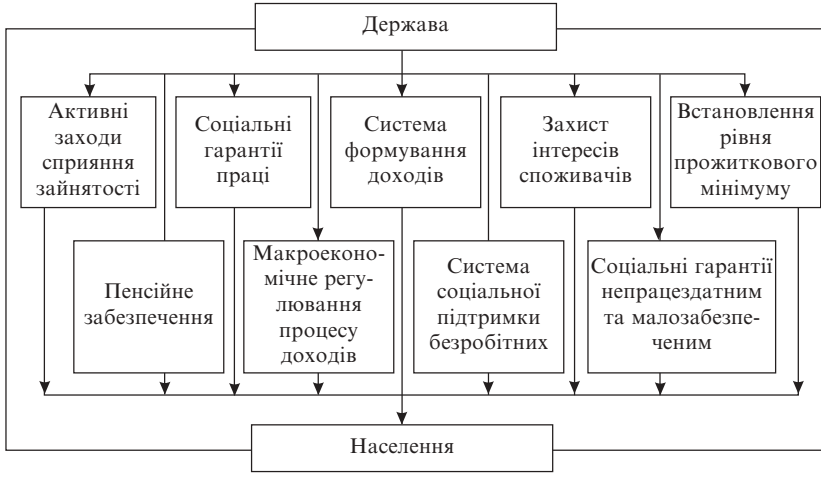


Схема 5. **Складові системи соціального захисту населення**

У січні 2002 р. активними заходами сприяння зайнятості населення (працевлаштування), що спрямовані на професійне навчання, громадські роботи, було охоплено 108,2 тис. осіб, що на 15 % більше, ніж у січні попереднього року. Незважаючи на обмежену кількість вільних робочих місць, число осіб, які отримали роботу за сприяння служби зайнятості у січні 2002 р., зросло порівняно з січнем 2001 р. майже на третину і становило 48,9 тис. осіб. Число осіб, які за направленням служби зайнятості проходили професійне навчання, зросло порівняно з січнем 2001 р. на 3,5 % і становило 50, 1 тис. осіб. У громадських роботах взяли участь 9,2 тис. незайнятих громадян, що в 1,2 раза більше, ніж у січні попереднього року.

Best books - Ageofbook.com

Оскільки системі ефективної зайнятості та питанням управління зайнятості було присвячено окрему тему, вважається за доцільніше розглянути напрям, пов'язаний з формуванням доходів населення.

Рівень доходів членів суспільства є найважливішим показником їх благополуччя, оскільки визначає можливості матеріального та духовного життя кожного: відпочинку, отримання освіти, підтримки здоров'я, задоволення нагальних потреб. Серед чинників, що крім розмірів самої заробітної плати безпосередньо впливають на величину доходів населення, є динаміка роздрібних цін, ступінь насичення споживчого ринку товарами та послугами.

Грошові доходи населення, що отримуються через фінансово-кредитну систему, формують значну частину доходів населення:

- виплати за державним страхуванням;
- банківські позички на індивідуальне житлове будівництво, обзаведення господарством для молодих сімей, членів споживчих товариств (наприклад, на садове будівництво);
- відсотки за вкладами до банку, що нараховуються за підсумками року;
- доходи від збільшення вартості акцій, облігацій, виграшів та погашень за позичками;
- лотерейні виграші;
- тимчасово вільні кошти, що виникають внаслідок купівлі товарів у кредит;
- виплати різних видів компенсацій (внаслідок каліцтв, збитків та ін.).

На формування доходів населення суттєво впливають виплати за програмами державної допомоги. За рахунок цих джерел здійснюються:

- пенсійне забезпечення;
- утримання тимчасово непрацездатних громадян;
- виплати різних видів допомоги (догляд за дітьми, медичне обслуговування, виплати допомоги малозабезпеченим сім'ям на дітей, по безробіттю).

Співвідношення в доходах населення частки трансферних виплат та заробітної плати відіграє важливу роль у формуванні економічної поведінки індивіда, його трудової мотивації.

За домінуючої ролі заробітної плати в інтеграції загальної суми доходів формуються такі якості, як підприємливість, ініціатива. Підвищення ролі виплат за державними програмами допомоги

Best books - Ageofbook.com

нерідко призводить до формування пасивного ставлення до виробничої діяльності, психології утриманства.

Обов'язкові платежі населення здійснюються через фінансову систему у вигляді різних видів податків та зборів. Через акумуляцію податкових платежів та зборів держава реалізує своє право на формування частини своїх ресурсів для здійснення в подальшому соціальної політики через перерозподіл грошових коштів, надання допомоги малозабезпеченим громадянам. Для захисту інтересів малозабезпечених громадян та недопущення зниження рівня благополуччя, нижче допустимого в даних конкретних умовах, держава встановлює пороговий мінімум в доходах, який не оподатковується. У той же час для високих доходів встановлюються прогресивно більш високі ставки податків — як прямих, так і непрямих.

Невідкладними заходами щодо реформування системи соціального захисту є впровадження механізмів адресної допомоги найнезахищенішим верствам населення з одночасною поступовою ліквідацією практики надання її через дотації та пільги всім категоріям населення, що їх потребують. Основними шляхами реалізації цих заходів слід вважати такі:

- запровадження і фінансове забезпечення на державному рівні мінімальних соціальних гарантій (пенсій, стипендій, допомоги малозабезпеченим непрацездатним громадянам, безробітним);
- встановлення науково обґрунтованих пропорцій між середніми мінімальними рівнями заробітної плати і пенсій, допомогою по безробіттю та допомогою малозабезпеченим громадянам пенсійного віку і сім'ям з дітьми, різними оцінками рівнів бідності;
- запровадження, виходячи з динаміки споживчих цін, попереджувальних заходів соціального захисту населення, адресної допомоги і субсидій;
- захист купівельної спроможності малозабезпечених непрацездатних громадян і сімей через періодичний перегляд середньодушового сукупного доходу, що дає право на допомогу.

Ці пропозиції є тактичними завданнями. Стратегічними завданнями реформування системи соціального захисту слід вважати значне зростання ролі страхових підходів у її механізмах та створення законодавчих, інституційних і фінансових засад для нової системи соціального страхування, що передбачає обов'язкове страхування, пов'язане зі стажем роботи громадянина і його участю у створенні

Best books - Ageofbook.com

фондів соціального страхування; державне страхування окремих категорій громадян і відповідне забезпечення гарантій, які бере на себе держава (щодо військовослужбовців та ін.), добровільне страхування. Така система соціального страхування має забезпечити більш ефективний соціальний захист населення, об'єктивну диференціацію пенсій та інших соціальних гарантій відповідно до внеску кожного громадянина, його страхового статусу та ін.

З метою створення умов для формування і реалізації соціальної політики на основі визначеної стратегії економічного розвитку та фінансової стабілізації, забезпечення права кожного громадянина на достатній життєвий рівень Кабінет Міністрів України 24 травня 2000 року схвалив Основні напрями соціальної політики на період до 2004 року.

Оскільки соціальна політика держави базується на визначенні головної мети, пріоритетних напрямків політики у сфері оплати праці, доходів населення та соціального захисту, метою соціальної політики є забезпечення зростання рівня і поліпшення умов життя населення країни.

Серед програмних заходів щодо державної соціальної політики можна виділити насамперед такі:

- виокремлення основних чинників, що впливають на поліпшення матеріального становища населення (фінансова стабільність в країні, зростання виробництва і продуктивності праці, підвищення рівня доходів бюджету, рівень заробітної плати, пенсій, стипендій, розвиток малого бізнесу тощо);
- визначення шляхів досягнення мети і вирішення завдань соціальної політики щодо забезпечення гарантованості та своєчасності виплати заробітної плати, пенсій, стипендій, допомоги та інших соціальних виплат; підвищення рівня заробітної плати та відповідності виконуваній роботі; впровадження режиму першочергової виплати заробітної плати із виручки, отриманої підприємством; забезпечення 100 %-го фінансування поточних виплат заробітної плати працівникам бюджетних установ; посилення відповідальності посадових осіб за затримку виплати заробітної плати, пенсій, стипендій та інших соціальних виплат; подолання тенденцій подальшого розшарування суспільства за рівнем доходів; подальше реформування системи пенсійного забезпечення, зокрема, з урахуванням

Best books - Ageofbook.com

стажу роботи та трудового внеску; запровадження системи пенсійного страхування; підвищення адресності надання соціальної допомоги; введення в дію механізмів бюджетно-страхової медицини; реформування системи соціального захисту від безробіття; по мірі наповнення бюджету — започаткування виплат знецінених заощаджень населення;

- визначення основних заходів щодо здійснення соціальної політики (забезпечення введення в дію законів України, що сприяють вирішенню соціальних проблем);
- висвітлення наслідків впливу законодавчих актів і урядових рішень щодо вирішення завдань соціальної політики.

Формування соціальної політики відбувається як з урахуванням укладених конвенцій Міжнародної організації праці (МОП), так і вимог, що виставляються світовими організаціями при наданні фінансової допомоги.

У визначенні майбутніх напрямів економічного та соціального розвитку пострадянських країн беруть участь Міжнародний валютний фонд (МВФ), Світовий Банк (СБ), Європейський Союз (ЄС), МОП. Згоди в дискусіях на тему соціального добробуту на світовому, регіональному і національному рівнях ще не досягнуто.

Україна як асоційований член Ради Європи розглядає питання ратифікації Європейської Соціальної Хартії від 3 травня 1996 р. та Конвенції МОП № 102 (1952 р.) про мінімальні норми соціального забезпечення та впровадження принципів загальної системи соціального забезпечення по дев'яти категоріях: медична допомога, безробіття, виробничий травматизм, старість, охорона материнства, інвалідність, втрата годувальника, утримання сім'ї, допомога у разі хвороби. Це рішення визначено Генеральною Угодою між Кабінетом Міністрів України, Конфедерацією роботодавців України та Всеукраїнськими профспілками та профоб'єднаннями на 2002–2003 роки. Мінімальні вимоги Хартії зобов'язують нову країну-члена Ради Європи мати налагоджену систему соціальної безпеки та соціальної допомоги, бо цей документ є виразником загальної спадковості прав та принципів, спрямованих на обґрунтування соціальної політики.

Зокрема, частиною І Європейської Соціальної Хартії уряди країн, що підписали Хартію, зобов'язані забезпечити всім працівникам справедливу винагороду за працю, що гарантує достатній жит-

Best books - Ageofbook.com

тєвий рівень для них самих та їхніх сімей. На запит депутатських фракцій на Дні Уряду в Верховній Раді України 9 січня 2002 р. стосовно причин, що стримують ратифікацію Європейської Соціальної Хартії, Урядом наводилася аргументація Міністерства фінансів та Міністерства економіки з питань європейської інтеграції стосовно відсутності в Україні фінансових можливостей для виконання норм Хартії, зокрема щодо встановлення розміру заробітної плати та пенсій, спроможних забезпечити рівень життя, гідний людини, створення суспільства рівних можливостей для людей (в тому числі з фізичними вадами тощо).

ОСНОВНІ ТЕРМІНИ І ПОНЯТТЯ

Соціальна політика, соціальні гарантії, соціальний захист, соціальна інфраструктура, суб'єкти і об'єкти соціальної політики.

НАВЧАЛЬНІ ЗАВДАННЯ ТА ЗАПИТАННЯ

1. Що таке соціальна політика держави і на чому вона базується?
2. Які є основні принципи соціальної політики України, етапи її формування та реалізації?
3. Охарактеризуйте суб'єкти та об'єкти соціальної політики.
4. Що являє собою модель соціальної політики України?
5. Назвіть основні напрями соціальної політики України.
6. На кого орієнтована соціальна політика?
7. Вкажіть основні складові системи соціального захисту населення.
8. Як ви вважаєте, чи відрізняється організаційна правова структура системи соціального захисту населення України від подібних структур в інших країнах світу?
9. Що формує значну частину доходів населення?
10. Розкрийте основні положення Європейської Соціальної Хартії.

Best books - Ageofbook.com

15 МІЖНАРОДНА ОРГАНІЗАЦІЯ ПРАЦІ (МОП)

Міжнародна організація праці (МОП) створена у 1919 р. за ініціативою та за активної участі західної соціал-демократії як своєрідна відповідь на революції у Росії та інших європейських країнах. Рішення створити міжнародну організацію, що усіляко сприяла би суспільному прогресу через встановлення й підтримання соціального миру між різними прошарками суспільства, було прийнято задля вирішення виникаючих у суспільстві протиріч не насильницьким, а еволюційним, мирним шляхом.

МОП — одна з найдавніших і найбільш представницьких міжнародних організацій. Створена відповідно до Версальського мирного договору при Лізі Націй у 1946 р., вона стала першою спеціалізованою установою ООН. Якщо на момент її створення у ній брали участь 42 держави, то тепер їх 175 за станом на 1 грудня 2001 р.

Україна є членом МОП з 1954 р.

У 1969 р. з нагоди 50-річчям МОП було присвоєно Нобелівську премію миру.

Відмінна риса МОП — її трьохрівнева структура, в границях якої здійснюються переговори між урядами, організаціями працюючих і підприємцями. Делегати цих трьох груп представлені й можуть радитися на однакових умовах на всіх рівнях МОП. Прийняття рішень передбачає облік взаємних інтересів і досягнення спільних угод, однак особливою складністю є узгодження різних, а часто й протилежних інтересів.

Головні цілі МОП — сприяння соціально-економічному прогресу, підвищенню добробуту й поліпшенню умов праці людей, захист прав людини.

Виходячи з цих цілей, основними завданнями МОП є такі:

- розробка погодженої політики й програм, що спрямовані на вирішення соціально-трудових проблем;
- розробка й прийняття міжнародних трудових норм у вигляді конвенцій і рекомендацій для здійснення визначеної політики;

Best books - Ageofbook.com

- допомога країнам, що сприяють вирішенню проблем зайнятості та скороченню безробіття;
- захист прав людини (права на працю, на об'єднання, захист від примусової праці, дискримінації і т. ін.);
- боротьба з бідністю, за поліпшення життєвого рівня працюючих, розвиток соціального забезпечення;
- розробка програм стосовно поліпшення умов праці та виробничого середовища, техніки безпеки і гігієни праці, охорони та відтворення довкілля;
- сприяння об'єднанням працюючих і підприємців у їх роботі спільно з урядами щодо регулювання соціально-трудових відносин;
- розробка дій стосовно захисту найуразливіших груп працюючих (жінки, молодь, люди похилого віку, працюючі емігранти).

Перелічені завдання були й залишаються головними в діяльності МОП. Разом із тим, у зв'язку з переходом економіки країн Східної Європи до ринкових відносин, МОП було надано нових пріоритетів, закріплених в програмі й бюджеті на подальші роки. Це є підтримка процесу демократизації, розвиток трипартизму, продовження боротьби з бідністю, особливо шляхом збільшення зайнятості, зокрема за допомогою організації широкої перепідготовки робочої сили.

Програма та бюджет МОП на 2002–2003 роки спрямовані на реалізацію чотирьох стратегічних цілей:

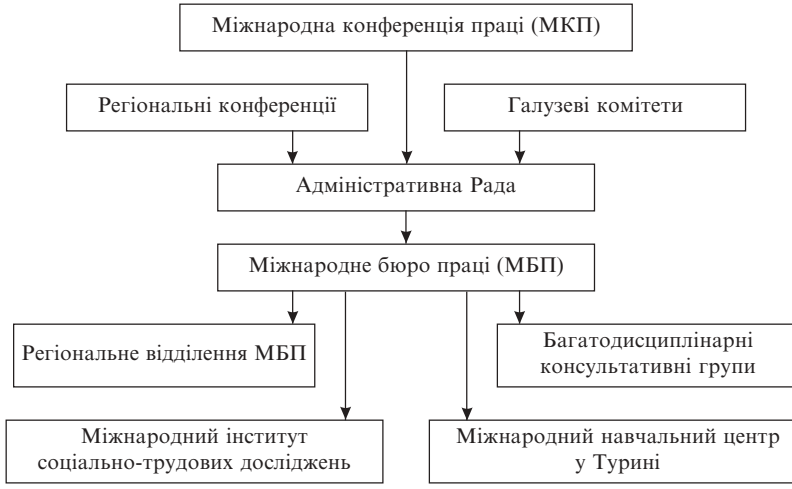
- підтримку й впровадження основних принципів та прав у сфері праці;
- створення більших можливостей жінкам і чоловікам для забезпечення гідної зайнятості та доходів;
- розширення системи соціального захисту та підвищення її ефективності;
- зміцнення трипартизму й соціального діалогу.

Методи організації роботи МОП в останні роки характеризуються переміщенням центру ваги її дії зі штаб-квартири до регіонів.

Структура МОП складається з 9 ланок, що тісно пов'язані між собою (*див. схему 1 на с. 256*).

Міжнародна конференція праці (МКП) — найвищий орган МОП, відбувається щорічно у Женеві. Кожна держава-член представлена на МКП чотирма делегатами з правом вирішального голосу:

Best books - Ageofbook.com



Структура Міжнародної організації праці

двома — від уряду й по одному — від працюючих і підприємців. Кожний делегат може мати необхідну кількість радників.

Робота МКП проходить паралельно на пленарних засіданнях і в комітетах, що створені згідно з порядком денним. МКП визначає напрямок роботи МОП у цілому, тут обговорюються соціальні проблеми у сфері праці, заслуховується звіт про роботу МОП за минулий рік, розробляються та затверджуються міжнародні норми праці у вигляді концепцій і рекомендацій, вносяться зміни до Статуту, затверджуються програма й бюджет організації, раз на три роки вибирається адміністративна рада.

Уся діяльність МОП визначається її Статутом, а порядок роботи МКП — її Регламентом, що затверджується щорічно.

Регіональні конференції скликаються за необхідністю й можливістю для обговорення питань, що мають інтерес для даного регіону. Україна через своє географічне положення входить до середовища дії Європейської конференції. У вересні 1995 р. у Варшаві відбулася V Європейська конференція, а у жовтні 1998 р. в Києві — наступна VI конференція. Далі були конференції у Будапешті та Женеві.

Галузеві комітети обговорюють соціально-трудові проблеми, що характерні для окремих найбільш важливих і масових галузей та для сфер економіки: хімічної, вугільної, будівельної, внутрішнього

Best books - Ageofbook.com

транспорту, машинобудування, текстильної та ін. Комітети збираються раз на декілька років.

Адміністративна рада — виконавчий орган МОП. Він керує роботою МОП у період між конференціями, вирішує багато питань, пов'язаних з її діяльністю, визначає порядок денний конференції та нарад, спрямовує діяльність Міжнародного бюро праці (МБП), а також різних комітетів, що створені при ньому. Адміністративна рада вибирає Генерального директора МБП і контролює його роботу, розглядає проект бюджету, що представляється МБП, а також фінансові кошториси, які потім виносяться на схвалення сесії конференції. Рада має тристоронній склад із 56 членів: 28 представників урядів, 14 працюючих і 14 підприємців.

Міжнародне бюро праці є постійним секретаріатом МОП, її адміністративним і виконавчим органом, дослідним та інформаційним центром. Персонал МБП, зайнятий у центральному апараті бюро в Женеві та в країнах, де МОП здійснює свої проекти, а також у 40 відділеннях, — це є близько 1900 службовців і технічних експертів (110 національностей). Відділення МБП є й у Києві. Для забезпечення більшого зв'язку з регіонами із 1992 р. широко почалося створення дисциплінарних консультативних груп. Так, у жовтні 1992 р. у Будапешті почала діяти східноєвропейська консультативна група, що покликана полегшити перехід постсоціалістичних країн до ринкової економіки.

МБП, що є також постійним секретаріатом МОП, організовує роботу цієї організації. На чолі МБП стоїть Генеральний директор. Його призначає Адміністративна рада, що обирається терміном на 3 роки, вона складається з 28 представників урядів, 14 представників роботодавців, 14 представників професійних спілок. З березня 1999 р. Генеральним директором МБП є пан Хуан Сомавіа.

МБП активно працює в Україні від початку 90-х років XX ст., його робота має системний характер і базується на найважливіших проблемах соціальної політики, що містять такі напрями:

- розвиток ринку праці, сприяння зайнятості та професійному навчанню, в тому числі допомога інвалідам;
- соціальний захист і соціальне забезпечення;
- реформування статистики праці та дослідження рівня соціально-економічної захищеності населення;
- соціально-трудові відносини, підтримка соціального діалогу;
- забезпечення гендерної рівності;
- запобігання та ліквідація дитячої праці.

Best books - Ageofbook.com

У результаті розвитку активної та ефективної співпраці МБП з країнами Центральної та Східної Європи (Будапешт), Регіональним офісом МОП у Європі та Центральній Азії, іншими департаментами МБП у Женеві, а також з урядом, профспілками й об'єднаннями роботодавців України було підготовлено та підписано в жовтні 1998 р. угоду між Україною та МБП "Політика активного партнерства. Національні цілі для України". Для реалізації цієї угоди було розроблено робочий план та запроваджено спільний контроль за її виконанням.

МБП та Міжнародний навчальний центр МОП у Турині організували участь тристоронніх делегацій України з питань ринку праці, розвитку малих та середніх підприємств і забезпечення зайнятості. Було також надано фінансову підтримку участі українських урядових та тристоронніх делегацій на конференціях і семінарах, організованих у Будапешті й Женеві.

На початку 90-х років XX ст. Бюро статистики МОП розпочало роботу в Україні, спрямовану на реформування статистики праці, створення інформаційної системи ринку праці на національному та місцевому рівнях. Допомога надавалася не лише Міністерству статистики України (з 1997 р. — Державний комітет статистики), але й Міністерству праці України, Державному центру зайнятості. Протягом 1996 р. надано допомогу в складанні вибірки для першого обстеження гнучкості робочої сили (відтоді такі вибірки здійснювалися щорічно, а починаючи з 1999 р. — щоквартально).

Головні напрями діяльності МОП. Робота МОП проходить за трьома основними напрямами: нормотворча діяльність, міжнародна технічна співпраця, дослідження та публікації.

Нормотворча діяльність — розробка й прийняття конвенцій та рекомендацій і контроль за їх виконанням — була й залишається головним у діяльності МОП.

За 83 роки існування МОП ухвалила 184 конвенції (міжнародні угоди, що підлягають ратифікації державами-членами МОП) і 192 рекомендації; у 1994–1995 рр. визначила 7 фундаментальних конвенцій у сфері праці (№ 29, 87, 98, 100, 105, 111, 138); у 1998 р. одноголосно ухвалила Декларацію основних принципів та прав у сфері праці, що базується на 7 фундаментальних конвенціях.

Україна ратифікувала 54 конвенції (46 із них — чинні), у тому числі всі фундаментальні конвенції. За роки незалежності України ратифіковано 10 конвенцій.

Best books - Ageofbook.com

Конвенція — це є міжнародний трудовий акт, що після його ратифікації державою-членом МОП вважається обов'язковим для виконання.

Рекомендації представлені у вигляді орієнтирів, на які спираються під час розробки політики для підготовки національного законодавства та практичних заходів у соціально-трудовій сфері.

Уряди або інші законодавчі органи держав приймають рішення стосовно ратифікації конвенцій, а також визначають, які у цьому зв'язку зміни необхідно внести до національного законодавства. З моменту набуття чинності конвенції дана держава зобов'язана вжити всіх необхідних заходів (закони, підзаконні акти та ін.), щоб гарантувати виконання її рішення, однак держава має право відмовитися від виконання рішення у подальшому шляхом денонсації.

Конвенції та рекомендації охоплюють по суті всі основні питання стосовно праці, зайнятості й соціально-трудових відносин.

Існує достатньо чітка система контролю, що передбачена в Статуті. Вона передбачає регулярне надання доповідей урядами держав-членів МОП, а також спеціальні контрольні процедури, що спеціалізуються на розгляді подань та скарг.

Доповіді найважливіших конвенцій стосовно основних прав людини у сфері праці подаються раз на два роки, а інших конвенцій — один раз на чотири роки. Держави-члени повинні періодично направляти МБП звіти про стан свого трудового законодавства з питань, що є предметом нератифікованих конвенцій і рекомендацій.

Згідно зі Статутом МОП, організації підприємців та працівників мають право направляти у МБП подання стосовно недотримання у тій або іншій державі ратифікованих конвенцій. Таке подання, а також відповідь-коментарій уряду відповідної держави-члена розглядаються комітетом Адміністративної ради, яка спеціально створюється для кожного випадку окремо за обов'язкової участі трьох сторін: члена представників уряду, підприємців та працюючих. Висновки й рекомендації ради виносяться на затвердження Адміністративної ради.

Міжнародне технічне співробітництво здійснюється шляхом надання експертами МОП допомоги країнам у вирішенні найрізноманітніших соціально-трудових проблем. У теперішній час у багатьох країнах світу працює біля 600 експертів. Ця діяльність почалася ще в 30-х роках, коли у країни було направлено співробітників МБП

Best books - Ageofbook.com

із консультативними функціями. Потім із фахівців різних країн, головним чином, економічно розвинених, поступово створювався інститут експертів.

Діяльність експертів як складова загальнодержавного розвитку має на меті сприяння повній зайнятості, розвитку людських ресурсів, підвищенню рівня життя, удосконаленню трудового законодавства. Це також є надання допомоги у розвитку трипартизму, поліпшення трудових відносин, набуття професійно-технічної освіти, запровадження сучасних методів управління, поліпшення рівня праці та ін.

Окрім роботи експертів технічна допомога передбачає постачання необхідного обладнання, надання стипендій для підготовки національних кадрів як на місцях, так і шляхом їх відрядження до інших країн, організації різних семінарів, загалом для представників країн, що розвиваються.

Масштаби технічної допомоги МОП значною мірою обумовлені можливостями її фінансування. Кошти регулярного бюджету МОП, що виділяються на технічну допомогу, є порівняно невеликими, однак їх частка в бюджеті зростає. Використовуються й кошти ПРООН (Програми розвитку Організації Об'єднаних Націй), відповідно до якої МОП доручає проведення великомасштабних проектів, особливо стосовно підготовки кадрів.

Одне із найважливіших практичних значень мало для України здійснення з 1997 по 2002 роки проекту ПРООН/МОП (фінансованого урядом Швейцарії та ПРООН) "Впровадження гнучких програм професійного навчання безробітних". Бюджет першого етапу проекту (1997–1999 рр.) складав 293 тис. доларів США. Протягом цього етапу було залучено до роботи понад 50 професійно-технічних навчальних закладів в усіх регіонах України та підготовлено понад 100 фахівців та викладачів за навчальними програмами (модулями). Для понад 30 професій було підготовлено підручники. Другий етап, що розпочався 1 липня 1999 р., тривав 36 місяців. Його бюджет складав 675 тис. доларів США. Цей етап передбачав підготовку майже 75 модульних пакетів за професіями та практичне навчання безробітних, а також Чорнобильський компонент (надання допомоги у навчанні незайнятого населення міста Славутич та працівників, які вивільнюються з Чорнобильської АЕС). Проекти МОП, що реалізувалися в Україні у 1999–2001 роках з перспективою до 2003 р., наведені в таблиці (*с. 261*).

Best books - Ageofbook.com

Проекти МОП, що реалізувалися в Україні у 1999–2001 рр.

Назва проекту	Період реалізації, роки	Бюджет, дол. США
Проект ПРООН/МОП Запровадження гнучких програм професійного навчання безробітних (другий етап)*	1999–2002	675000
Проект ІПЕК/МОП Звітування про становище працюючих дітей: обстеження дитячої праці в Україні	1 січня 1999 — 1 червня 2000	162346
Проект МОП/ПРООН/СБ Удосконалення моделі соціального бюджету (другий етап)**	1 липня 1999 — 1 серпня 2000	35 000
Проект МОП Поширення інформації про права працюючих жінок	липень 1998 — грудень 1999	35 000
Проект МОП/ПРООН Дослідження рівня соціально-економічної захищеності населення в Україні (перший етап)	1 січня 2000 — 1 червня 2001	70 000
Програма ІПЕК/МОП Викорінення найжорстокіших форм експлуатації дитячої праці в Україні	липень 2001 — липень 2003	627 978
Проект МОП Упровадження методу організації професійної підготовки та розвитку робочої сили, заснованого на концепції компетентності	вересень 2000 — вересень 2002	150 000 (внесок МОП — 60 000)
Проект МОП Україна: сприяння основним принципам та правам у світі праці	жовтень 2001 — жовтень 2003	1 600 141
Попередній проект МОП Сприяння та розвиток загальної системи професійної реабілітації інвалідів в Україні: створення Національного центру професійної реабілітації інвалідів	червень — грудень 2001	70 000
Проект МОП/ПРООН Дослідження рівня соціально-економічної захищеності населення в Україні (другий етап)	лютий 2002 — лютий 2003	140 000

* Перший етап проекту ПРООН/МОП був реалізований з липня 1997 по липень 1999 р. Його бюджет складав 293 000 дол. США.

** Спільний етап проекту МОП/ПРООН/СБ був реалізований з березня 1998 по березень 1999 р. Його бюджет складав 144 000 дол. США.

Best books - Ageofbook.com

На особливу увагу заслуговує проект МОП щодо сприяння реалізації основних принципів і прав у сфері праці, що містить чотири напрямки діяльності, зокрема:

- реформування трудового законодавства України та його приведення відповідно до положення фундаментальних конвенцій МОП;
- реформування системи інспекції права та вдосконалення виконання трудового законодавства;
- сприяння реалізації принципів свободи асоціації та ефективного визнання прав на колективні переговори;
- сприяння недискримінації у сфері праці.

Офіційне відкриття проекту відбулося 2 жовтня 2001 р., реалізація триватиме до жовтня 2003 р.

Нормотворча діяльність та технічне співробітництво МОП ґрунтуються на проведенні систематичних досліджень і публікацій. Вони ведуться основними департаментами МБП, Міжнародним інститутом соціально-трудових досліджень МОП у Женеві (МІСТД), Туринським центром (з питань освіти). Дослідні програми охоплюють багато країн світу і після реалізації результати можуть бути надбанням усіх бажаючих. МІСТД підтримує зв'язки, співпрацює й обмінюється результатами дослідження та методичними розробками з багатьма національними науково-дослідними закладами у сфері праці.

МБП як великий міжнародний видавничий центр випускає літературу декількома мовами. Серед публікацій — доповіді, підготовлені для щорічної сесії МКП, різних спеціалізованих нарад і конференцій. Трьома мовами (англійською, французькою та іспанською) видається журнал "Міжнародний огляд праці", а журнал "Трудовий світ", що видається п'ятьма мовами, виходить п'ять разів на рік. Крім того, видається англійською мовою "Офіційний бюлетень МБП", який інформує про новини у діяльності МОП і публікує тексти документів МБП, видаються також "Законодавчі акти про працю", "Щорічник статистики праці", "Праця у світі", щорічна доповідь про тенденції розвитку й фактичний перебіг подій у трудових та соціальних галузях "Робоча освіта", журнал для допомоги профспілкам, їх навчальними закладам та ряд інших.

Крім документів і періодичних видань виходять міжнародні огляди-дослідження з різних питань, що готуються департаментами МБП, а також монографії, керівництво з техніки безпеки та гігієни

Best books - Ageofbook.com

праці, конспекти курсів лекцій робочої освіти, підручники про управління персоналом, довідники та ін.

МОП є координатором усіх дослідницьких робіт у галузях охорони, гігієни праці й виробничої сфери, що виконуються як в окремих країнах, так і в міжнародних організаціях. Нею розроблено десятки типових інструкцій, які відносяться або до окремих галузей (гірничорудна промисловість, лісове господарство, машинобудування, міський транспорт), або до галузей особливого ризику (радіація, бензол, азбест, шуми, вібрації і т. ін.).

ОСНОВНІ ТЕРМІНИ І ПОНЯТТЯ

Міжнародна організація праці, Міжнародна конференція праці, Міжнародне бюро праці, Міжнародний інститут соціально-трудових досліджень, Міжнародний навчальний центр, конвенції та рекомендації, регіональні конференції, галузеві комітети, нормотворча діяльність.

НАВЧАЛЬНІ ЗАВДАННЯ ТА ЗАПИТАННЯ

1. Коли утворилася Міжнародна організація праці (МОП) і скільки вона налічує членів?
2. Якою є структура МОП?
3. Розкрийте значення МОП у житті нашої країни.
4. У чому полягає нормотворча діяльність МОП?
5. Які основні проекти МОП реалізовувалися в Україні?

Best books - Ageofbook.com

Список використаної та рекомендованої літератури

1. *Закон* України "Про зайнятість населення" // Закони України. — К.: Ін-т законодавства, 1996. — Т.1. — С. 252–268.
2. *Закон* України "Про затвердження Державної програми зайнятості населення на 2001–2004 роки" // Голос України. — 2002. — № 76. — 23 квіт.
3. *Закон* України "Про колективні договори і угоди" // Закони України. — К.: Ін-т законодавства, 1997. — Т.6. — С. 5–10.
4. *Закон* України "Про оплату праці" // Закони України. — К.: Ін-т законодавства, 1997. — Т.8. — С. 210–218.
5. *Закон* України "Про підприємства в Україні" // Закони України. — К.: Ін-т законодавства, 1996. — Т.1. — С. 310–331.
6. *Указ* Президента України "Про затвердження Концепції подальшого реформування оплати праці в Україні" від 25 грудня 2000 р. № 1375/2000.
7. *Указ* Президента України "Про Основні напрями політики щодо грошових доходів населення України" від 7 серпня 1999 р. № 969/99.
8. *Указ* Президента України "Про Основні напрями розвитку трудового потенціалу в Україні на період до 2010 року" від 3 серпня 1999 р. № 958/99.
9. *Послання* Президента України до Верховної Ради України // Уряд. кур'єр. — 2003. — 18 квіт.
10. *Про концепцію* побудови національної статистики України та Державної програми переходу до міжнародної системи обліку та статистики: Постанова Кабінету Міністрів України від 4 травня 1993 р. № 326.
11. *Рекомендації* щодо визначення заробітної плати працюючих залежно від особистого внеску працівника в кінцеві результати роботи підприємства: Затв. наказом Міністерства праці та соціальної політики України від 31 березня 1999 р. № 44.
12. *Про встановлення* мінімальної заробітної плати з особливим урахуванням країн, що розвиваються: Конвенція МОП від 3 червня 1970 р. № 131.
13. *Про професійну* орієнтацію та професійну підготовку в галузі розвитку людських ресурсів: Конвенція МОП від 23 червня 1975 р. № 142.
14. *Про сприяння* зайнятості і захист від безробіття: Конвенція МОП від 21 червня 1988 р. № 168.
15. *Інструкція* зі статистики чисельності працівників, зайнятих у народному господарстві України: Наказ Мінстату України від 7 липня 1995 р. № 171 за погодженням з Мінекономіки України, Мінпраці України, Мінфіном України. Зареєстровано в Міністерстві юстиції України 7 серпня 1995 р. № 287/823.
16. *Інструкція* по визначенню вартості робочої сили: Наказ Міністерства статистики України від 29 травня 1997 р. № 131. Зареєстровано в Міністерстві юстиції України 14 липня 1997 р. № 258/2062.

Best books - Ageofbook.com

17. *Абрамов В. М., Данюк В. М., Грищенко А. М., Колот А. М., Чернов В. І.* Нормування праці. — К.: ВІПОЛ, 1995.
18. *Аведян Л. Й.* Управління людськими ресурсами на підприємстві: Автореф. дис. к. е. н. — Харків, 2000.
19. *Адамчук В. В, Ромашов О. В., Сорокина М. Е.* Экономика и социология труда. — М.: ЮНИТИ, 2000.
20. *Баланда А. Л.* Неформальна зайнятість (методологія і методика дослідження): Автореф. дис. к. е. н. — К., 1999.
21. *Бесєдін В. Ф.* Прогнозування і розробка програм: Метод. реком. — К., 2000.
22. *Богданова Т. І.* Організаційно-економічні аспекти формування структурних трудових ресурсів: Автореф. дис. к. е. н. — Хмельницьк, 1998.
23. *Ваумина О.* Рынок труда: условная занятость при безусловной безработице // Зеркало недели. — 2002. — 11 берез.
24. *Войнатенко М., Наконечна Г. Ж.* Система показників використання трудових ресурсів // Економіст. — 1998. — 4 черв. — № 6.
25. *Выявление* и оценка резервов роста производительности труда на промышленных предприятиях (в объединениях): Метод. реком. — М.: Экономика, 1990.
26. *В Украине* почти миллион безработных // Сегодня. — 2002. — 19 листоп.
27. *Головко М. Л., Пастухов В. П.* Зайнятість населення України. — К., 1998.
28. *Дідківська Л. І., Головко Л. С.* Державне регулювання економіки. — К.: Знання-Прес, 2000.
29. *Економіка* праці: Посібник. — Львів, 1999.
30. *Журавлёв П. В., Карташов С. А., Маусов Н. К., Одёгов Ю. Г.* Персонал: словарь понятий и определений. — М.: Экзамен, 1999.
31. *Завельский М. Г.* Экономика и социология труда: Курс лекций. — М., 1998.
32. *Завиновская Г. Т.* Организация заработной платы в промышленности. — К.: Выща шк., 1985.
33. *Завіновська Г. Т.* Економіка праці. — К.: Вища шк., 2000.
34. *Захожай В. Б., Калина А. В.* Статистика труда и занятости. — К.: МАУП, 2000.
35. *Заяць Т. А.* Регіональне відтворення робочої сили (методологія і практика регулювання): Автореф. дис. к. е. н. — К., 1997.
36. *Казановський А. В., Колот А. М.* Соціальне партнерство на ринку праці. — Краматорськ: Нац. центр продуктивності, 1995.
37. *Калина А. В.* Организация и оплата труда в условиях рынка. — К.: МАУП, 2001.
38. *Калина А. В.* Справочное пособие по вопросам организации и оплаты труда (для студентов бакалавраты, магистратуры). — К.: МАУП, 2000.
39. *Киреев В. И.* Международная экономика. — М.: ИНФРА-М, 2000.

Best books - Ageofbook.com

40. *Колот А. М.* Оплата праці на підприємстві: організація та вдосконалення. — К.: Праця, 1997.
41. *Костішина Т. А.* Оплата праці на підприємствах торгівлі різних форм власності: Автореф. дис. к. е. н. — К., 1998.
42. *Кощеев А. А., Крищук Т. А., Украинец С. Я.* Рынок и социальная защита населения. — К.: УкрНИИТИ, 1991.
43. *Лебедев О. Т., Каньковская А. Р., Филиппова Т. Ю.* Основы экономики. — СПб.: ИД "МиМ", 1997.
44. *Левченко О. М.* Підвищення якості трудового потенціалу: Автореф. дис. к. е. н. — Кіровоград, 1998.
45. *Левчук Н. М.* Демографічні втрати України у період сучасної соціально-економічної кризи: регіональні особливості: Автореф. дис. к. е. н. — К., 1998.
46. *Литовченко С.* 5 000 000 украинцев работают за границей // Сегодня. — 2002. — 12 листоп.
47. *Лукьянченко Н. Д.* Управление трудом на промышленных предприятиях. — Донецк: Донбасс, 1996.
48. *Мандебура В. О.* Рівень життя населення та механізми його регулювання: Автореф. дис. д. е. н. — К., 1999.
49. *Маркс К.* Капитал: Соч. — Т. 23.
50. *Матишенко С.* Наши перспективы по данным ООН // Вечерние вести. — 2001. — 1 січ.
51. *Мікловда В. В.* Ринок праці та механізм його функціонування: Автореф. дис. к. е. н. — Львів, 1999.
52. *Міщенко І. М.* Методи забезпечення сприятливих умов праці у матеріальному виробництві: Автореф. дис. к. е. н. — Кіровоград, 1997.
53. *Мокий М. С., Скамай Л. Г., Трубочкина М. И.* Экономика предприятий. — М.: ИНФРА-М, 2002.
54. *Петрова І. Л.* Сегментація ринку праці та процес його регулювання: Автореф. дис. д. е. н. — К., 1998.
55. *Петюх В. М.* Рыночная экономика. — К.: Урожай, 1995.
56. *Погорелов Н. Н.* Нормирование труда в промышленности. — К.: Основы, 1991.
57. *Поляков И. А., Ремизов К. С.* Справочник экономиста по труду. — 6-е изд., перераб. и доп. — М.: Экономика, 1998.
58. *Про кількість* та склад населення України за підсумками Всеукраїнського перепису населення 2001 року // Уряд. кур'єр. — 2002. — 28 груд. — № 244.
59. *Романюк М. Д.* Методологія і практика регулювання міграційного руху населення за умов перехідної економіки: Автореф. дис. к. е. н. — К., 2000.
60. *Рофе А. И., Збышко Б. Г.* Рынок труда, занятость населения, экономика ресурсов труда. — М., 1997.

Best books - Ageofbook.com

61. *Рощин С. Ю., Разумова Т. О.* Экономика труда. — М.: Инфра-М, 2000.
62. *Скочиляс С. М.* Аналіз продуктивності праці в будівництві та резерви її підвищення в умовах ринкових відносин: Автореф. дис. к. е. н. — Тернопіль, 1998.
63. *Смирницкий Е. К.* Экономические показатели промышленности: Справочник. — М.: Экономика, 1974.
64. *Соломенко І. М.* Система вдосконалення організації праці управлінського персоналу підприємств: Автореф. дис. к. е. н. — Кіровоград, 1997.
65. *Социальная* политика и рынок труда: вопросы теории и практики (учеб.-метод. разработки) / Науч. ред. и сост. Н. А. Волгин, А. И. Щербаков. — М.: РАГС, 1996.
66. *Социальные* технологии: Толковый словарь. — Москва—Белгород: Луч, Центр социальных технологий, 1995.
67. *Стан* ринку праці України за січень–вересень 2002 р. // Праця і зарплата. — 2002. — жовт. — № 34.
68. *Статистика:* Підручник / С. С. Герасименко та ін. — К.: КНЕУ, 1998.
69. *Травин В. В., Дятлов В. А.* Менеджмент персонала предприятия. — М.: Дело, 2000.
70. *Уманский А. М., Сумцов В. Г.* Международные трудовые нормы и рекомендации. — Луганск: ВУГУ, 1999.
71. *Хомич О. І.* Відтворення трудового потенціалу села і зайнятість (регіональний аспект дослідження). — Львів, 1997.
72. *Черенко Л. М.* Проблеми бідності в Україні: методи визначення та напрями подолання: Автореф. дис. к. е. н. — К., 2000.
73. *Щёкин Г. В.* Теория кадровой политики. — К.: МАУП, 1997.
74. *Щокін Г. В.* Національне питання відродження // Персонал. — 2001. — № 2.
75. *Экономика* и социология труда / Под. ред. Б. Ю. Сербиновского и В. А. Чуланова. — Ростов н/Д: Феникс, 1999.
76. *Яковлев Р., Фёдорова М.* Формирование и порядок определения цены рабочей силы // Проблемы труда. — М., 1995. — № 12.

Best books - Ageofbook.com

ЗМІСТ

Вступ 3
1. Населення і трудові ресурси України 5
2. Відтворення трудових ресурсів 31
3. Ринок праці в Україні 38
4. Зайнятість населення і безробіття 60
5. Організація праці 92
6. Нормування праці як основа її організації 112
7. Управління продуктивністю 128
8. Вартість робочої сили та її структура 147
9. Оплата праці 160
10. Формування та регулювання заробітної плати 179
11. Аналіз і планування трудових показників 204
12. Управління персоналом та кадрова політика на підприємстві 214
13. Соціальне партнерство 231
14. Соціальна політика та соціальний захист населення 242
15. Міжнародна організація праці (МОП) 254
Список використаної та рекомендованої літератури 264

Best books - Ageofbook.com

Educational manual covers urgent issues of labour economy. While preparing the edition famous scientific works and other projects of single problems, which were given as section names, have been used.

The manual is intended for bachelor students and specialists of economic higher educational institutions, teachers and everyone interested in labour economy problems at the present day. For more profound study of the material one may use books, which are mentioned as the references at the end of the manual.

Навчальне видання

Калина Алла Василівна

ЕКОНОМІКА ПРАЦІ

Навчальний посібник

Educational edition

Kalyna, Alla V.

LABOUR ECONOMY

Educational manual

Редактор *В. Є. Коломієць*
Коректор *Г. П. Васьківська*
Комп'ютерне верстання *Д. А. Варварін, А. В. Цебренко*
Оформлення обкладинки *Д. А. Варварін*

Підп. до друку 24.10.03. Формат 60×84/$_{16}$. Папір офсетний. Друк офсетний.
Ум. друк. арк. 15,81. Обл.-вид. арк. 16,02. Тираж 8000 пр. Зам. № 4-89

Міжрегіональна Академія управління персоналом (МАУП)
03039 Київ-39, вул. Фрометівська, 2, МАУП

Свідоцтво про внесення до Державного реєстру суб'єктів видавничої справи ДК № 8 від 23.02.2000

ВАТ "Білоцерківська книжкова фабрика"
09117 Біла Церква-17, вул. Леся Курбаса, 4

WWW.AGEOFBOOK.COM

Только лучшие книги для Вас!

Книга была найдена в архивах открытого доступа сети Internet или прислана пользователями сайта.

Все права на материалы принадлежат их авторам. Какое либо распространение материалов с коммерческими или другими целями без разрешения их авторов запрещено. Нарушение авторских прав влечёт за собой ответственность согласно действующего законодательства.

Администрация не несёт никакой ответственности за материалы, добавленные пользователями сайта.

Все материалы представлены для ознакомления, без целей коммерческого использования.

После скачивания материала Вы должны коротко ознакомиться с ним и немедленно полностью удалить со своего носителя информации, и, при желании, купить лицензионную бумажную версию в соответствующих точках продажи.

Желаем приятного чтения!

С уважением,

Администрация сайта.