

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ, МОЛОДІ ТА СПОРТУ УКРАЇНИ

**ХАРКІВСЬКА НАЦІОНАЛЬНА АКАДЕМІЯ
МІСЬКОГО ГОСПОДАРСТВА**

Методичні вказівки

до самостійної роботи
з дисципліни

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

*(для студентів 3 курсу денної та 4 курсу заочної форм навчання
за напрямом підготовки 6.030504 «Економіка підприємства»)*

Харків – ХНАМГ – 2013

Методичні вказівки до самостійної роботи з дисципліни «Економіка праці і соціально-трудова відносини» (для студентів 3 курсу денної та 4 курсу заочної форм навчання за напрямом підготовки 6.030504 «Економіка підприємства») / Харк. нац. акад. міськ. госп-ва; уклад.: В. М. Прасол, Н. О. Волгіна. – Х.: ХНАМГ, 2013. – 101 с.

Укладачі: В. М. Прасол, Н. О. Волгіна

Рецензент: В. М. Тюріна

Рекомендовано кафедрою міської і регіональної економіки,
протокол № 7 від 04.06.2010 р.

ЗМІСТ

Вступ.....	4
Тема 1. Об'єкт, предмет і завдання дисципліни.....	5
Тема 2. Трудові ресурси і трудовий потенціал суспільства.....	9
Тема 3. Соціально-трудові відносини як система.....	13
Тема 4. Соціальне партнерство.....	17
Тема 5. Ринок праці та його регулювання.....	21
Тема 6. Соціально-трудові відносини зайнятості.....	25
Тема 7. Організація праці.....	29
Тема 8. Продуктивність і ефективність праці.....	45
Тема 9. Політика доходів і оплата праці.....	50
Тема 10. Планування праці.....	62
Тема 11. Аналіз, звітність і аудит у сфері праці.....	80
Тема 12. Моніторинг соціально-трудової сфери як інструмент регулювання й удосконалення соціально-трудових відносин.....	86
Тема 13. Міжнародна організація праці та її вплив на розвиток соціально-трудових відносин.....	91

ВСТУП

Курс «Економіка праці і соціально-трудові відносини» побудований на об'єктивних законах і механізмах ринкової економіки, у ньому враховані досягнення закордонної теорії та практики у сфері трудових відносин, досвід, накопичений вітчизняними підприємствами, а також особливості становлення ринкової економіки в Україні.

Студентам запропонований великий матеріал з формування заробітної плати, функціонування тарифної системи, застосування різних форм і систем заробітної плати. Наводяться теоретичні дослідження і практичні матеріали із взаємозв'язку трудових показників, їх характеристики, проектні розрахунки чисельності, продуктивності праці та фонду заробітної плати. Поряд з матеріалами викладаються заходи в галузі економіки праці закордонних країн, наприклад, з регулювання соціально-трудових відносин.

У результаті вивчення дисципліни студенти повинні:

а) **знати**: теоретичні основи економіки праці в масштабах країни, галузі та конкретного підприємства (організації); вимоги до формування і використання трудових ресурсів, професійної підготовки, перепідготовки; основні особливості формування зайнятості й ринку праці в умовах переходу до ринкових відносин; порядок організації заробітної плати, встановлення оптимальних розмірів оплати праці; вимоги до формування фондів оплати праці підприємств (організацій) і до забезпечення їхнього ефективного використання; загальні поняття рівня життя і соціальних гарантій робітників в умовах ринкової економіки;

б) **вміти**: визначати показники продуктивності праці, розраховувати резерви зростання продуктивності праці на підприємстві (в організації); планувати і розраховувати трудомісткість продукції, чисельність робітників, фахівців і їхню додаткову потребу на підприємстві (в організації); визначати заробітну плату працівника при різних формах і системах оплати праці; формувати фонди оплати праці підприємств і забезпечувати ефективність їхнього використання; проводити роботу з: виявлення і використання резервів зростання продуктивності праці, раціонального використання працівників і регулювання оплати праці; виявляти і використовувати передовий досвід із забезпечення зростання продуктивності праці та прогресивних методів організації заробітної плати в країні й за кордоном;

в) **мати уявлення про**: ринок праці, зайнятість, безробіття, загальні принципи соціального захисту населення в умовах ринкових відносин; працю як основу розвитку суспільства і найважливіший фактор виробництва; стан і розвиток трудових ресурсів у країні, сучасні тенденції у сфері їхнього ефективного використання; систему керування працею, основні елементи їхнього взаємозв'язку і розвитку в умовах ринкових відносин; міжнародний досвід регулювання соціально-трудових відносин.

ТЕМА 1. ОБ'ЄКТ, ПРЕДМЕТ І ЗАВДАННЯ ДИСЦИПЛІНИ

1.1 Основні поняття і категорії економіки праці

Серйозні проблеми, що існують у цей час в економіці України, пов'язані, насамперед, з недооцінкою соціальної складової її розвитку й приниженням ролі соціально-трудових відносин. Саме в цьому слід шукати причини таких масових негативних й вибухонебезпечних у соціальному плані явищ, як затримки з виплатою заробітної плати, пенсій, стипендій, зниження рівня життя більшості населення країни; поляризація їхніх доходів; зростання безробіття; збільшення смертності; зниження народжуваності й т. ін.

Економіка праці не тільки досить розповсюджене поняття. Це предмет наукового дослідження, освітніх дисциплін, практичної діяльності фахівців, учених державних і суспільних структур (міністерств і комітетів праці, зайнятості, профспілок і т.д.)

Предметом нашого дослідження є економіка й праця. Без них взагалі не було б такого феномена, як "економіка праці".

Праця – процес свідомої доцільної діяльності людей, за допомогою якої вони видозмінюють предмети природи і пристосовують їх до задоволення своїх потреб. Процес праці містить у собі три основних моменти: доцільну діяльність людини, тобто сама праця; предмет, на який спрямована праця; засоби праці, за допомогою яких людина впливає на предмет праці. Але головною умовою трудової діяльності є наявність робочої сили. З певною часткою умовності (у вузькому значенні) можна вважати основою економіки праці економіку робочої сили.

Економіка праці – динамічна суспільно організована система, в якій відбувається процес відтворення робочої сили (підготовка, навчання, підвищення кваліфікації працівників і т.д.), розподіл, обмін, а також забезпечуються умови й процес взаємодії працівника, засобів і предметів праці.

Процес виробництва (формування) робочої сили (здатності до праці), тобто підготовки працівника до праці починається зі школи, триває у вузах, коледжах, на робочому місці, в інститутах підвищення кваліфікації, на стажуваннях і т.д. Процес розподілу й обміну робочої сили, як правило, відбувається, по-перше, на ринку праці, при участі трьох суб'єктів інституту соціального партнерства – роботодавців, найманих робітників і держави, а по-друге, безпосередньо на підприємстві (це найм, ротація працівників, звільнення й т.п.). Споживання (використання) робочої сили здійснюється безпосередньо на робочому місці, у процесі праці, виробництва конкретної суспільно корисної продукції або послуг. Для того щоб працівник розпочав трудову діяльність, для нього треба підготувати відповідні умови: забезпечити робоче місце, організувати працю та її охорону, стимулювання праці, соціальний захист і т.д.

Економіка праці як наука вивчає соціально-економічні відносини, що складаються у процесі виробництва, розподілу, обміну й споживання робочої сили, забезпечення умов для продуктивної праці та її охорони.

Таким чином, одним з найважливіших критеріїв соціальної ринкової економіки є пріоритет соціального захисту, соціальної справедливості над економічною ефективністю, що віддається задля соціального спокою в суспільстві й забезпечується державним регулюванням економіки.

1.2 Праця як предмет дослідження й удосконалення

Праця відіграє виняткову роль у житті людини і суспільства, створенні національного багатства, науково-технічному і соціальному прогресі. Існує багато визначень праці.

Вихідною методологічною передумовою вивчення суспільної праці є розгляд процесу праці як взаємодій двох сторін: організаційно-технічної (матеріально-речовинної) та соціально-економічної.

Більш детально структуру сучасної суспільної праці в ринковій економіці можна представити наступними елементами:

1. *Речовинні елементи виробництва.* Вони є результатом розвитку індустріального і постіндустріального суспільства. До матеріально-речовинних елементів виробництва відносяться предмети праці та знаряддя праці, що знаходяться у приватній, корпоративній і державній власності.

2. *Особисті елементи виробництва, продуктивних сил (людський фактор)* — це насамперед знання, досвід і навички. Вони також є результатом історичного розвитку, важливу роль в якому відіграв поділ праці. Відповідно до останнього особисті елементи виробництва поділяються на розумову й фізичну працю, організаторську (управлінську) і виконавську працю.

3. *Мета праці.* Вона впливає із самої суті праці. Мета праці різна у безпосередньо виробників і у власників засобів виробництва, підприємців. Перші є носіями найближчих цілей — виконання конкретних видів роботи, одержання за це винагороди у вигляді заробітної плати.

4. *Зв'язок між речовинними й особистими елементами.* За останніми стоять їхні власники, між якими формуються відносини присвоєння, розподілу й обміну. Спонукальними мотивами для певних зв'язків виступають потреби, інтереси, стимули суб'єктів цих відносин. Конкретними формами взаємозв'язку працівників і власників речовинних елементів, підприємців виступає заробітна плата і прибуток.

5. *Способи організації праці.* Вони залежать від мети виробництва, способу зв'язку речовинних і особистих елементів, поділу праці та конкуренції. Замість стихійного поділу і конкуренції в масштабі капіталістичного суспільства, властивих йому в XVI-XIX ст., у другій половині XX ст. значно зросла роль державного регулювання економіки (індикативне планування, програмування) і чіткої наукової, планової організації праці всередині підприємств.

6. *Ставлення до праці.* З одного боку, праця не є обов'язковою. З іншого, — праця була і залишається для частини людей, які пригнічуються, основним джерелом доходу, засобом до існування.

Таким чином, структура суспільної праці являє собою зріз свідомості в конкретний період часу.

Більш динамічна структура продуктивних сил визначає виконання суспільною працею певних функцій.

Функції суспільної праці. Функції суспільної праці виражають зміни її змісту в часі залежно від рівня розвитку продуктивних сил. Можна виділити такі функції:

1. Праця як засіб для життя, як спосіб і міра задоволення людських потреб.
2. Праця як основа існування суспільства, джерело речовинного багатства, фактор суспільного прогресу.
3. Праця як фактор розвитку самої людини, як сфера утвердження особистості.

Структура і функції суспільної праці — це поняття, що характеризують деякі загальні властивості праці як вічної умови життя. Більш конкретні уявлення про працю, особливо про працю як індивідуальну діяльність, дають такі поняття, як «види праці», «зміст праці».

1.3 Види праці

Схема класифікації видів праці наведена на рис. 1.1.

При цьому виділені чотири групи ознак, що відрізняють той або інший вид праці; предмет і продукт праці; засоби й способи праці; умови праці. Класифікація видів праці за її характером і змістом розглядається у двох аспектах – соціальному й структурному.

Соціальний характер праці обумовлений формою власності на засоби виробництва. За цією ознакою розрізняють приватну працю (працю власника або орендаря) і найману працю. У певному сенсі соціальний характер праці знаходить висвітлення у виділенні двох її організаційних форм, а саме праці індивідуальної і колективної. Крім того, соціальний характер праці проявляється у формуванні способів її мотивації (бажання, усвідомлена необхідність, примус).

Структурний характер праці формується під впливом особливостей змісту праці з погляду двох головних параметрів – ступеня інтелектуалізації та кваліфікаційної складності трудових функцій. Ступінь інтелектуалізації трудової функції розрізняється залежно від частки елементів, що утримуються в ній, розумової й фізичної праці, а також від частки творчої й репродуктивної (нетворчої) праці. Ступінь кваліфікаційної складності трудової функції визначається її межами та структурою: складом і кількістю складових елементів, їхньою розмаїтістю, новизною, а також умовами виконання. Оцінка цієї ознаки стосовно того або іншого працівника встановлюється відповідно до його розряду за прийнятою тарифною системою. Таким чином, характер і зміст праці як класифікаційні ознаки органічно взаємозалежні.



Рис. 1.1 – Класифікація видів праці за групами ознак

Всебічна характеристика праці стосовно кожного працівника й колективу повинна служити необхідною базою для оцінки його відповідності вимогам, що впливають із цілей праці у вирішенні економічних і соціальних завдань підприємства або індивіда.

Запитання для контролю знань

1. Як би Ви охарактеризували роль праці в житті людини, якими факторами вона обумовлена? Як Ви оцінюєте роль праці в сучасному суспільстві?
2. Назвіть елементи, які беруть участь у трудовому процесі; яка роль кожного з них у здійсненні процесу і як людина взаємодіє з ними?
3. Класифікуйте види праці за групами ознак.
4. За якими ознаками можна класифікувати все різноманіття видів праці? Які з них небажані для людини?
5. У чому полягає державна політика у сфері праці, які її мета й основні напрямки в умовах ринкової економіки?

ТЕМА 2. ТРУДОВІ РЕСУРСИ І ТРУДОВИЙ ПОТЕНЦІАЛ СУСПІЛЬСТВА

2.1 Трудові ресурси як соціально-економічна категорія

Людські ресурси — специфічний і найважливіший з усіх видів економічних ресурсів. Як фактор економічного розвитку людські ресурси — це працівники, які мають певні професійні навички і знання і можуть використовувати їх у трудовому процесі. Вивчення людських ресурсів має велике значення для оцінювання ринку праці й розробки відповідної демографічної політики з метою впливу на процеси відтворення населення та його зайнятості.

Трудові ресурси становлять собою частину населення країни, що внаслідок психофізіологічних та інтелектуальних якостей здатна робити матеріальні блага чи послуги.

Відповідно до статистичної практики *трудові ресурси складаються з громадян у працездатному віці та громадян, які працюють в економіці країни молодше і старіше працездатного віку.* Тих, хто молодше, часто називають працюючими підлітками, а тих, хто старіше, — працюючими пенсіонерами.

Історично границі працездатного віку мінялися і за соціальними і за економічними мотивами. На сьогодні нижньою межею «працездатного віку» вважається 16 років, а верхньою — 59 років для чоловіків і 54 роки для жінок.

Верхня вікова границя визначається правом на одержання пенсії по досягненні чоловіками 60 років, а жінками — 55 років. Але з цього правила є винятки. Для деяких видів професійної діяльності, пов'язаних з високими психофізіологічними навантаженнями на організм людини, пенсійна планка помітно нижче — на 5—10, а то і більше років. Тут діє система «пенсії за старістю на пільгових умовах».

Трудові ресурси — не єдине поняття, що виражає людські ресурси. Є й інші. У країнах з розвинутою ринковою економікою давно вже затвердилося поняття «*економічно активне населення*». Відповідно до міжнародних стандартів до нього відносять зайняте населення і безробітних, які шукають роботу. Поширене також поняття «*цивільне економічно активне населення*», в яке не включають військовослужбовців.

Таким чином, «трудові ресурси» за своїм змістом ширше поняття «*економічно активне населення*». Крім економічно активного населення вони включають ще учнів працездатного віку, а також домогосподарок і всіх інших громадян країни цього віку, які, не будучи безробітними, з якихось причин не зайняті в господарстві країни.

Скоріш за все міжнародна інтеграція, що розуміється в широкому змісті слова, буде супроводжуватися уніфікацією застосування різних понять у трудовій сфері на основі взаємозбагачення кожного з них.

2.2 Відтворення населення і ресурсів для праці

Відтворення населення — це історично і соціально економічно обумовлений процес постійного і безперервного поновлення людських поколінь. У процесах відтворення населення розрізняють види руху, типи й режими.

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

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

Чисельність і склад населення змінюються також в результаті міграційних процесів (механічного просторового переміщення населення). Такі переміщення викликані різними, але завжди дуже серйозними причинами (політичними, економічними, релігійними тощо). Розрізняють міграцію зовнішню, пов'язану зі зміною країни постійного проживання (еміграцією називається виїзд за межі держави, імміграцією — прибуття з інших країн), і внутрішню, що відображає зміну людьми місця проживання в межах однієї країни.

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

Особливо слід звернути увагу на економічний рух населення, що пов'язаний зі зміною його трудової активності. Результати цього руху обумовлені передусім економічними чинниками: люди розпочинають або припиняють трудову активність, що призводить до відповідного збільшення або зменшення ресурсів для праці.

Відтворення ресурсів для праці — це процес постійного і безперервного поновлення кількісних і якісних характеристик економічно активного населення. Оскільки ресурси для праці є частиною населення, то і відтворення ресурсів для праці відображає стан і характер відтворення населення як частину цілого. Динаміка чисельності всього населення визначає динаміку чисельності економічно активного населення, але ця залежність не проста.

У відтворенні ресурсів для праці, як і у відтворенні всього населення, розрізняють види руху, типи і режими.

Природний, міграційний і економічний рух населення впливає на кількісні характеристики ресурсів для праці, соціальний — на якісні. Кожен вид руху обумовлюється дією численних різноманітних причин, а їх взаємодія і взаємозалежність визначають кількість економічно активного населення, що є фундаментальним показником для будь-якого суспільства або держави.

Типи відтворення ресурсів для праці порівняно з типами відтворення населення мають різне змістовне значення. Екстенсивний тип відтворення ресурсів для праці означає зміну їхньої чисельності без зміни якісних

характеристик економічно активного населення. Інтенсивний тип відтворення пов'язаний зі зміною якості людських ресурсів: зростанням освітнього рівня, кваліфікації, покращенням здоров'я та розумових здібностей тощо, що означає нарощення трудового потенціалу.

2.3 Використання трудових ресурсів, трудовий потенціал суспільства

Під використанням ми розуміємо два напрямки, що характеризують трудові ресурси як один з ресурсів економіки. Це, по-перше, розподіл трудових ресурсів і, по-друге, ефективність застосування їхньої праці в народному господарстві.

Насамперед відзначимо розподіл трудових ресурсів, відомий у статистичній практиці й літературі за назвою «розподіл трудових ресурсів за видами зайнятості», тобто на працюючу в народному господарстві частину (чи зайняту) і не працюючу; у свою чергу, непрацююча частина підрозділяється на учнів (працездатного віку), осіб, зайнятих веденням домашнього господарства, на службі у Збройних силах, безробітних, а також ніде не працюючих, які не навчаються і не шукають роботу.

Працююче (зайняте) населення може розглядатися, у свою чергу, в декількох розрізах: за окремими галузями, за професійними групами, в тому числі фізичної та розумової праці, за режимами праці (повнорічна зайнятість, неповний робочий день і тиждень і т.п.), нарешті, у соціально-економічному розрізі.

До найманих робітників відносяться громадяни, які уклали трудовий договір (контракт, угоду) з керівником чи підприємство з окремою особою.

До роботодавців відносяться працівники, які працюють самостійно і постійно наймають для роботи одну чи декількох осіб.

До числа осіб, які працюють за свій рахунок, включають громадян, які не наймають на постійній основі робітників.

До членів виробничих кооперативів належать особи, які є активними (працюючими) членами кооперативів.

До членів родини, які допомагають, належать члени родин у сімейному бізнесі, очолюваному проживаючими у тому ж домашньому господарстві родичами.

До числа працівників, які не класифікуються за статусом, попадають громадяни, для яких з різних причин важко визначити приналежність до якої-небудь з груп.

Структура, тобто співвідношення між окремими позиціями цього розподілу населення, відбиває демографічні фактори, добробут родин, структуру економіки, стан ринку праці, інституційні зміни у власності.

Величина сукупного потенційного фонду робочого часу виробничого колективу являє собою різницю між календарним фондом (Φ_k) і сумарними резервостворюючими неявками і перервами ($T_{н.п}$), тобто об'ємну величину часу виконання виробничого завдання певним колективом працівників. До нерезервостворюючих належать регламентовані витрати, що за своєю правовою та економічною суттю є необхідними і не можуть служити резервом збільшення часу безпосередньої роботи (вихідні та святкові дні, основні й

додаткові відпустки та інші законодавчо встановлені неявки і перерви). У цьому фонді відбивається весь обсяг потенційних можливостей працюючих за кожний (плановий, звітний) період.

Щодо підприємства величина трудового потенціалу визначається за формулою

$$\Phi_{\text{п}} = \Phi_{\text{к}} - T_{\text{н. п.}} \quad (2.1)$$

або

$$\Phi_{\text{п}} = Ч \cdot Д \cdot T_{\text{зм}}, \quad (2.2)$$

де $\Phi_{\text{п}}$ — сукупний потенційний фонд робочого часу підприємства, год;

$Ч$ — чисельність працюючих, чол.;

$Д$ — кількість днів роботи в періоді;

$T_{\text{зм}}$. — тривалість робочого дня, зміни, год.

У загальному вигляді величину трудового потенціалу суспільства (регіону) можна виразити формулою:

$$\Phi_{\text{н. заг}} = \sum_{i=1}^m \Phi_i \cdot T_p \quad (2.3)$$

де $\Phi_{\text{н. заг}}$ — потенційний фонд робочого часу суспільства, год.;

$\sum_{i=1}^m \Phi_i$ — чисельність населення за групами, здатного брати участь у суспільному виробництві ($i = 1, 2, \dots, m$); m — число груп населення;

T_p — законодавчо встановлена величина часу робіт із груп упродовж календарного періоду (рік, квартал, місяць). Обчислюється як добуток кількості робочих днів у періоді на встановлену тривалість робочого дня в годинах.

Оскільки трудовий потенціал включає всіх громадян, здатних брати участь у суспільному виробництві внаслідок своїх фізичних можливостей, наявних знань і професійно-кваліфікаційних навичок при нормальному рівні інтенсифікації праці, у розрахунок повинні бути включені всі групи працівників з урахуванням їхніх характерних рис.

Таким чином, виходячи з вищевикладеного, можна сказати, що трудовий потенціал людини є частиною її потенціалу як особистості, тобто стосовно індивідуума трудовий потенціал — це частина потенціалу людини, що формується на основі природних даних (здібностей), освіти, виховання і життєвою досвіду.

Запитання для контролю знань

1. У чому полягає специфіка трудових ресурсів порівняно з іншими чинниками економічного розвитку?

2. Що таке відтворення населення і якими видами руху населення воно характеризується?

3. Охарактеризуйте вплив чинників природного, міграційного та економічного руху на динаміку економічно активного населення України.

4. Що включає в себе поняття використання трудових ресурсів?

5. Які характеристики працюючого населення ви можете назвати?

6. Що таке трудовий потенціал? Які складові його обумовлюють?

ТЕМА 3. СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВІ ВІДНОСИНИ ЯК СИСТЕМА

3.1 Загальна характеристика соціально-трудових відносин

Соціально-трудові відносини — це об'єктивно існуюча взаємозалежність і взаємодія суб'єктів цих відносин у процесі праці, націлених на регулювання якості трудового життя.

У той же час соціально-трудові відносини, безумовно, суб'єктивовані, тому що вони відбивають суб'єктивно визначені наміри і дії учасників цих відносин, обумовлені усвідомленою ними взаємною залежністю.

Соціально-трудові відносини як система мають дві форми існування. Перша — фактичні соціально-трудові відносини, що функціонують на об'єктивному і суб'єктивному рівнях.

Друга — соціально-трудові правовідносини, що відбивають проекцію фактичних соціально-трудових відносин на інституційний, законодавчий, нормотворчий рівень.

У системі соціально-трудових відносин виділяються наступні структурні складові:

- суб'єкти й рівні соціально-трудових відносин;
- предмети соціально-трудових відносин і їхня структура;
- принципи і типи соціально-трудових відносин.

Основою групових та індивідуальних розходжень виступають вік, стать, стан здоров'я, ступінь освіченості, професійна, посадова, галузева приналежність, які визначають істотні сторони в трудовій поведінці найманого працівника. Особливо вагомим для України фактором формування моделі трудової поведінки найманих працівників є їхнє територіальне розміщення.

3.2 Типи соціально-трудових відносин

Соціально-трудові відносини залежно від способу їхнього регулювання, методів вирішення проблем класифікують за типами. Тип соціально-трудових відносин визначається їхнім характером, а саме тим, яким конкретно чином приймаються рішення в соціально-трудовій сфері. Базисну роль у формуванні типів соціально-трудових відносин відіграють принципи рівності або нерівності прав і можливостей суб'єктів соціально-трудових відносин. Від того, якою мірою комбінуються ці базисні принципи, залежать конкретний тип соціально-трудових відносин та інші принципи, що його визначають. У цьому випадку основою соціально-трудових відносин можуть служити принципи солідарності й субсидіарності; відносини, побудовані за принципом «підпорядкування-панування-підпорядкування»; рівноправне партнерство, конфлікт, конфліктне співробітництво, конфліктне суперництво, дискримінація.

Основні характеристики і взаємозв'язки названих вище типів соціально-трудових відносин.

Солідарність. Принцип солідарності — ідеал, вироблений людством у процесі його соціально-економічного розвитку, — припускає спільну відповідальність людей, засновану на особистій відповідальності та згоді, єдності й спільності інтересів.

Патерналізм. Головна роль держави в соціально-трудових відносинах або практично повна їхня регламентація формують тип соціально-трудових відносин, названий державним патерналізмом. Патерналізм може сформуватися і на рівні підприємства (організації) на основі використання твердої регламентації соціально-трудових відносин. Цей тип соціально-трудових

Субсидіарність. Принцип субсидіарності, таким чином, спрямований на збереження прагнення людини до самовідповідальності й самореалізації та покликаний запобігати перенесенню відповідальності на суспільство.

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

Конфлікт. Конфлікт узагалі – це, як відомо, зіткнення суб'єктів взаємодії, викликане протилежною спрямованістю цілей та інтересів чи позицій і поглядів

Конфлікт (конфліктна ситуація) як тип соціально-трудових відносин — граничний випадок загострення суперечностей у трудових відносинах.

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

Дискримінація. Дискримінація — це вільне, необґрунтоване обмеження прав і можливостей будь-кого. Дискримінація як тип соціально-трудових відносин являє собою довільне обмеження прав суб'єктів цих відносин, що перекриває доступ їм до рівних можливостей на ринку праці. Дискримінації можуть піддаватися різні категорії працівників. Виділяють дискримінацію за статтю, національністю, расою, віком і т.д.

Дискримінація при найманні на роботу (при звільненні з роботи) відбувається тоді, коли ту чи іншу групу населення за інших рівних умов останніми беруть на роботу і першими звільняють, унаслідок чого рівень безробіття в цих групах населення є більш високим.

Дискримінація при виборі професії чи просуванні по службі відбувається, коли якійсь групі населення забороняють чи обмежують доступ до певних видів діяльності, професій, посад, незважаючи на те, що ці люди здатні виконувати такі роботи.

Дискримінація при оплаті праці виникає у разі більш низької оплати праці одних працівників у порівнянні з іншими за виконання однієї і тієї ж роботи, тобто в тому випадку, коли розходження в оплаті праці не пов'язані з різницею в ефективності праці.

Дискримінація при одержанні професійної підготовки може виражатися в обмеженні доступу до одержання професійної підготовки чи в наданні освітніх послуг більш низької якості.

3.3 Фактори формування і розвитку соціально-трудових відносин

Процес формування соціально-трудових відносин у суспільстві відбувається під впливом величезної кількості факторів, значущість яких визначається історичним, економічним, соціокультурним і політичним контекстом. До основних факторів можна зарахувати особливості соціальної політики, глобалізацію економіки, розвиток суспільної праці й виробництва. Узагальнена схема факторів формування і розвитку соціально-трудових відносин наведена на рис. 3.1.

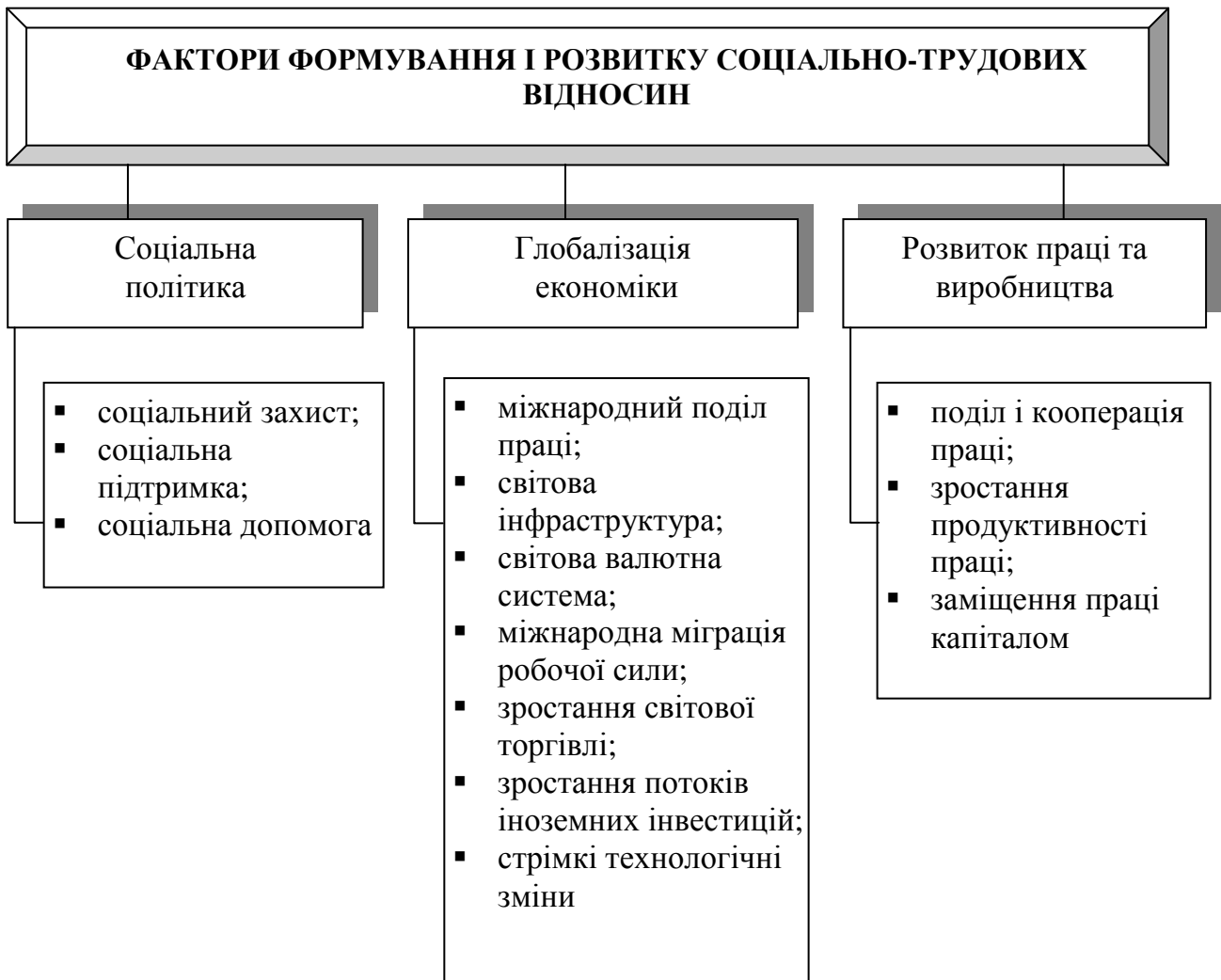


Рис. 3.1 – Фактори формування і розвитку соціально-трудових відносин

Разом з тим у процесі формування соціально-трудових відносин на підприємствах будь-якого типу й організаційної форми виявляється певна єдність, оскільки соціально-трудові відносини завжди залежать від загальних факторів (рис.1.8).

Основні рамкові елементи (характеристики) соціально-трудових відносин: основні правові рамки, загальноекономічні умови структури і розвитку зовнішнього ринку праці, соціокультурного середовища, основних технічних параметрів продукції й устаткування.

Концепція та стратегія розвитку організації: взаємозалежність між кадровою та іншою політикою організації.

Система робочих місць на підприємстві: побудова робіт, нормування,

визначення змісту роботи працівника, часу і умов праці, профілів вимог на робочих місцях та ін.

Кадрова політика організації: планування і залучення персоналу, заповнення робочих місць, оцінка роботи, кваліфікаційного зростання, оплата праці, мотивація, соціальні пільги, компенсаційні виплати, участь у прибутках, участь у капіталі.

Трудова поведінка: мотиви, групові й індивідуальні норми трудової поведінки, конфліктність, професійна соціалізація.

3.4 Механізм функціонування системи соціально-економічних відносин

Якість соціально-трудових відносин

Розглянутий вище матеріал дає підставу для наступного судження: оцінка стану і ступеня розвиненості соціально-трудових відносин неможлива при використанні одного чи двох і навіть декількох показників. Це завдання високого ступеня складності. Розуміння цього давно привело фахівців до проблеми пошуку системи вимірників для оцінки і, нарешті, до висновку про те, що доцільно як критерій розвиненості соціально-трудових відносин використовувати показники якості трудового життя.

Якість життя — це синтетична характеристика рівня й умов життя населення, яка враховує також склад родини, стан здоров'я її членів, їхньої соціальної задоволеності й т.п. При цьому якість життя населення певної території або держави визначається сукупним впливом економічних, соціальних, демографічних, екологічних, географічних, політичних, моральних та інших факторів як об'єктивного, так і суб'єктивного характеру. Серед них дуже важливими є задоволеність роботою і життєвими умовами, можливості розвитку індивіда і його родини, місце родини в соціумі, її фінансовий стан, оцінка умов середовища перебування та якості трудового життя.

Вищезгадана система показників охоплює дев'ять основних аспектів життєдіяльності людини:

- здоров'я,
- зайнятість,
- якість трудового життя,
- дозвілля і відпочинок,
- стан споживчого ринку товарів і послуг,
- навколишнього середовища,
- особиста безпека,
- соціальні можливості й соціальна активність.

Запитання для контролю знань

1. У чому сутність соціально-трудових відносин?
2. Охарактеризуйте основні типи соціально-трудових відносин.
3. Охарактеризуйте суб'єкти соціально-трудових відносин.
4. Розкажіть про основні принципи формування соціально-трудових відносин.
5. Розкажіть про основні напрямки формування нової системи соціально-трудових відносин.
6. Розкажіть про історію формування концепції соціального захисту.
7. Які напрямки охоплює соціальний захист?
8. У чому полягає основне призначення соціальних гарантій?

ТЕМА 4. СОЦІАЛЬНЕ ПАРТНЕРСТВО

4.1 Зміст, принципи й організація соціального партнерства

Соціальне партнерство — це така система відносин між роботодавцями і працівниками, такий тип взаємодії, при якому в межах соціального світу забезпечується узгодження їх найважливіших соціально-трудоваих інтересів.

На територіальному рівні укладають спеціальні угоди, а на рівні підприємств, в установах і організаціях — колективні договори.

Суть цих проблем полягає у тому, що існує ринок праці, на якому є і продавець, і покупець. Вони самі повинні домовлятися про ціну й умови купівлі-продажу робочої сили, точніше, здібностей до праці та можливостей індивідуума. Але проводиться цей «торг» повинен у певних межах, цивілізовано, за правилами і нормами, що захищають інтереси обох сторін, тобто на основі партнерських взаємин. Що це — данина традиції країн з ринковою економікою чи об'єктивні вимоги, що впливають з нової ролі суб'єктів на ринку праці — підприємців, профспілок і уряду, і нових відносин на основі трипартизму, що складаються між ними?

Трипартизм — це система тристороннього представництва. Однозначно можна сказати, що функціонування системи соціального партнерства на основі трипартизму — це результат об'єктивних вимог і передумов для функціонування і розвитку будь-якого механізму управління виробництвом.

З розвитком децентралізації в управлінні, зарахування до компетенції колективів підприємств вирішення більшості питань, що регулюють соціально-трудова відносини, у міру розширення прав республік, країв, областей, інших регіонів і міст, об'єктивно виникали умови і передумови для розвитку і за формою, власне кажучи, всього механізму соціального партнерства на всіх рівнях розробки і прийняття рішень.

Основу цивілізованих відносин, які на сьогодні складаються між партнерами, повинні складати принципи, вироблені Міжнародною Організацією Праці (МОП).

Орієнтуючись на принципи діяльності МОП, яка, власне кажучи, є вищою структурною ланкою загальносвітового механізму системи соціального партнерства, національні соціальні партнери всіх рівнів — загальнодержавних, регіональних, галузевих, виробничих — повинні також визначити свої принципи діяльності й керуватися ними.

Перший принцип МОП вимагає дотримання соціальної справедливості. Безумовно, національні соціальні партнери всіх рівнів повинні керуватися цим принципом, тому що відступ від нього може викликати соціальні протести і вибухи. В умовах гласності, демократизму в управлінні, позиції партнерів стають відомими всім працівникам, аналізуються ними і швидко складаються відносини довіри чи недовіри.

Другий принцип вимагає, щоб соціальні партнери певної республіки, регіону, підприємства вирішували соціально-трудова проблеми, з огляду на ті наслідки, що можуть бути викликані їхньою дією в інших країнах, регіонах, передбачали, як певний «прецедент» буде використаний іншими регіонами для обмеження соціально-трудоваих інтересів робітників. Треба уникати ефекту ланцюгової реакції.

Принципи й організація діяльності соціальних партнерів

Принципи діяльності соціальних партнерів формуються і затверджуються з урахуванням вітчизняної практики, традицій і історичного, а також світового досвіду і принципів, проголошених Міжнародною організацією праці при вирішенні проблем праці.

Поряд із загальними принципами МОП, на яких будується ідеологія всієї системи соціального партнерства, можна виділити ряд специфічних принципів організації роботи партнерів при здійсненні ними окремих видів цієї роботи, у тому числі при веденні колективних переговорів, при укладанні договорів і угод, при взаємних консультаціях і контролі, а також при вирішенні колективних суперечок. Ці принципи викладені на рис 4.1.

Нормальне функціонування системи соціального партнерства забезпечується рівноправністю і рівноцінністю сторін. Нерівноправність призводить до переваги одних над іншими, до диктату сильного і наступного ігнорування ним слабого партнера. У підсумку замість соціального світу виявляється конфронтація. Тому баланс інтересів можуть забезпечити тільки рівноправні сторони.

З метою забезпечення соціального партнерства в соціально-трудових відносинах, ефективного розвитку системи трипартизму необхідне послідовне поширення ідеології і технології соціального партнерства, впровадження в практику всіх суб'єктів ринку праці — державних, підприємницьких, профспілкових структур — ідеї справедливого соціального договору, а не соціальної конфронтації.



Рис. 4.1 – Принципи діяльності соціальних партнерів

4.3 Роль профспілок у соціально-трудових відносинах

Історія свідчить, що в усіх країнах на певному етапі суспільного розвитку виникають професійні об'єднання працівників. **Профспілки** — масове самоврядоване громадське об'єднання працівників певної галузі або суміжних галузей, професійної групи для захисту і представництва їхніх соціальних інтересів.

профспілки — єдині із громадських об'єднань витримали випробування часом, вижили і залишилися на законній основі на підприємствах і в установах, і єдині тепер несуть на собі всю вагу реалізації завдань виробничої демократії, проте, є чимало посадових осіб, які хотіли б усунути профспілки як перешкоду для їхньої безконтрольної діяльності у сфері праці й соціального життя.

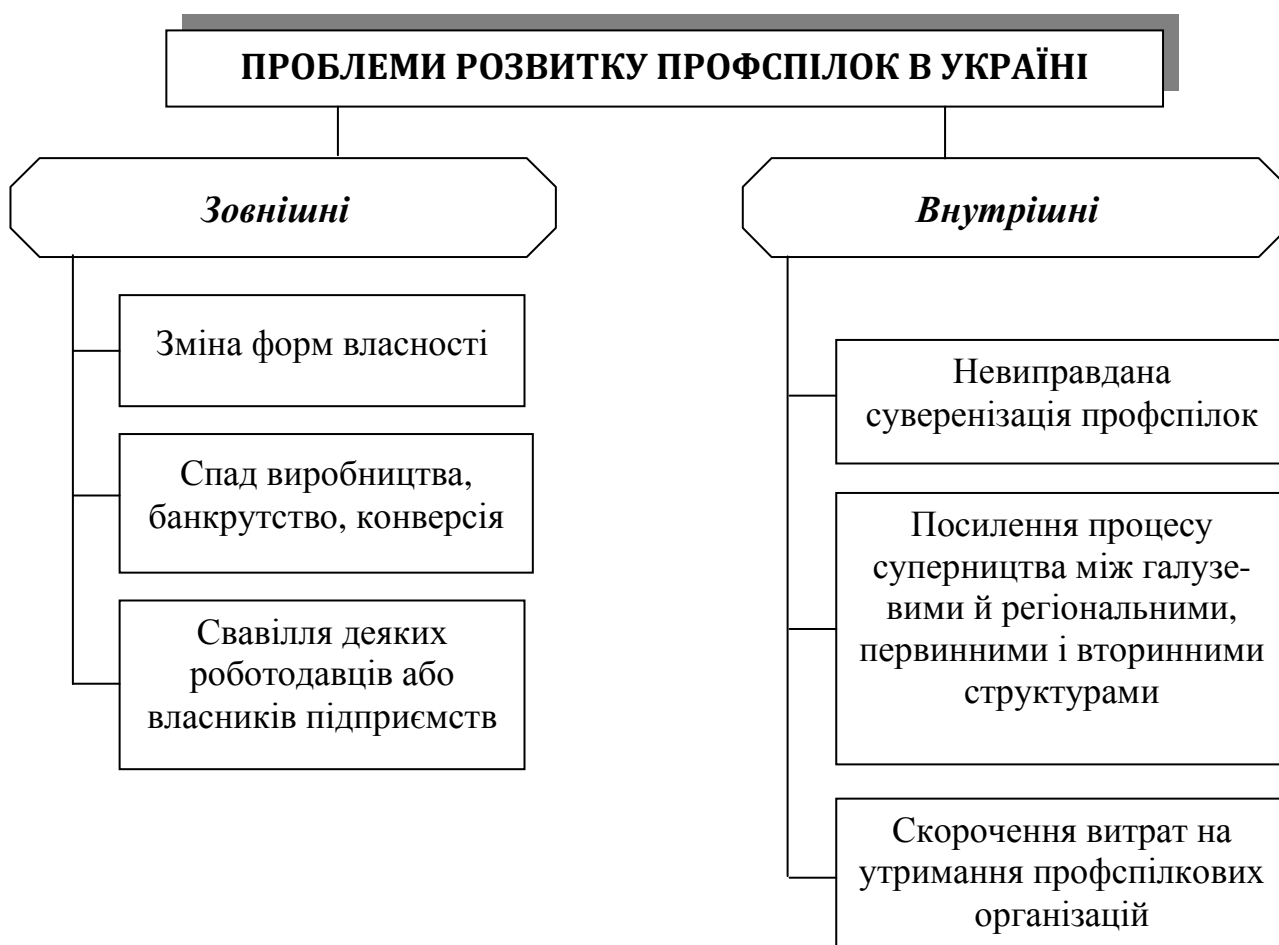


Рис. 4.2 – Проблеми розвитку профспілок в Україні

Далекоглядний же керівник не може вести справу без рівноцінного партнера по трудовому процесу. У свою чергу, і профспілка зацікавлена у діяльності надійного соціального партнера. Та й світовий досвід призвів до єдиного безальтернативного методу вирішення трудових проблем на основі системи трипартизму, тобто рівноцінного функціонування трьох суб'єктів управління ринком праці — уряду, підприємців і профспілок.

Ігнорувати профспілки — значить мінувати соціальне поле і чекати суспільних вибухів. І та невикористаність профспілкової діяльності, що сьогодні спостерігається, говорить не про їхню кризу чи марність, а насамперед про ринкові структури, що не сформувалися, до яких мають органічно ввійти профспілки.

Основним об'єктом регулювання в соціально-трудовах відносинах були і залишаються питання оплати праці. Але чи може бути, що домовившись про умови оплати праці при укладанні індивідуального договору (контракту) між роботодавцем і працівником, можна було б вважати урегульованими трудові відносини? Вітчизняна і світова практика свідчить, що цього недостатньо. Є ще ціла низка інших, загальних питань для всіх членів колективу. Роботодавцю і працівникам через профспілку треба домовитися з приводу багатьох питань, що стосуються всіх працівників, і взаємні зобов'язання внести в колективний договір. Основні питання колективного договору:

- форма, система, розмір оплати праці, грошові винагороди, допомоги, компенсації, доплати;
- механізм регулювання оплати праці, виходячи з росту цін, рівня інфляції;
- зайнятість працівників;
- тривалість робочого часу і часу відпочинку, а також відпусток;
- заходи для поліпшення умов і охорони праці працівників;
- медичне і соціальне страхування;
- інтереси працівників при приватизації підприємств і відомчого житла;
- техніка безпеки й охорона здоров'я працівників на виробництві.

Запитання для контролю знань

1. Розкажіть про історію формування концепції соціального партнерства.
2. Охарактеризуйте поняття “соціальне партнерство”.
3. Які напрямки охоплює соціальне партнерство?
4. Назвіть основні принципи відносин між соціальними партнерами за визначенням МОП.
5. Які цілі підприємницьких об'єднань?
6. Назвіть основні соціальні інститути, що здійснюють захисні функції.
7. Розкрийте роль профспілкової організації із захисту прав та інтересів найманих працівників.
8. Розкажіть про основні принципи соціального партнерства.
9. Наведіть деякі положення із законодавства про соціальні гарантії працездатному населенню.
10. Назвіть основні питання колективного договору.

ТЕМА 5. РИНОК ПРАЦІ ТА ЙОГО РЕГУЛЮВАННЯ

5.1 Поняття та основні компоненти ринку праці

Ринок праці — це система суспільних відносин, пов'язаних з наймом і пропозицією праці, тобто з її купівлею і продажем: це економічний простір — сфера працевлаштування, де взаємодіють покупці й продавці праці; це механізм, що забезпечує узгодження ціни й умов праці між роботодавцями і найманими працівниками та регулює її попит та пропозицію.

Слід підкреслити, що ринок праці не вичерпується відносинами з працевлаштування безробітних та заповнення вакансій, а охоплює всю сферу найманої праці. Це положення має не тільки теоретичне, але і важливе практичне значення, оскільки з нього випливає, що об'єктом політики ринку праці має бути широке коло трудових відносин і все економічно активне населення. Сюди зараховують проблеми оплати й умов праці, обсягу й інтенсивності виконуваної роботи, стабілізації та гарантій зайнятості, трудової мотивації, підготовки і перепідготовки робочої сили.

Головними складовими ринку праці є сукупна пропозиція (П), що включає все економічно активне населення, і сукупний попит (С), що визначається загальною потребою економіки в найманій робочій силі. Вони складають сукупний ринок праці, або ринок праці в широкому розумінні (ВП). Основна частина сукупного попиту та сукупної пропозиції задовольняється, що забезпечує працівників роботою, а робочі місця — працівниками і створює умови для функціонування економіки.

Менша частина сукупного ринку праці з причин природного, механічного й економічного руху робочої сили і робочих місць виявляється вільною і потребує задоволення попиту та пропозиції шляхом зведення шукачів роботи з вакантними робочими місцями. Ця частина сукупного ринку праці називається поточним ринком праці, або ринком праці у вузькому розумінні. Його обсяг визначається кількістю вакантних робочих місць і кількістю працівників, активно зайнятих пошуками роботи.

Залежно від співвідношення попиту та пропозиції розрізняють три типи кон'юнктури ринку праці:

- 1) **трудодефіцитна** — якщо попит перевищує пропозицію. Це було характерним для нашої країни в останні роки радянської влади;
- 2) **трудонадлишкова** — якщо пропозиція перевищує попит, що характерно для сучасної української (і не тільки української) економіки;
- 3) **рівноважна**, коли попит відповідає пропозиції, що в принципі є теоретичним ідеалом, до якого треба прямувати, але якого неможливо досягти.

Ринок праці як органічна складова ринкової економіки в своєму розвитку залежить від наявності й розвиненості всіх інших її елементів (включаючи ринки капіталу, житла тощо), що визначають міру свободи руху робочих місць (тобто їх створення і ліквідації) та перерозподілу працівників між сферами зайнятості, галузями господарства і територіями.

5.2 Формування пропозицій та попиту на ринку праці

Основні напрями підвищення зайнятості та зменшення безробіття (у тому числі прихованого) шляхом впливу на попит та пропозицію робочої сили схематично показані на рис. 5.1. Реалізація кожного напрямку заходу потребує створення відповідних економічних механізмів на рівні підприємства, міста і регіону.



Рис. 5.1 – Напрямки формування попиту на робочу силу

Формування попиту на робочу силу підпорядковане потребам та інтересам роботодавця, що керується головним мотивом – забезпечити конкурентоспроможність його підприємства для отримання доходів.

Перший і основний напрямок політики формування попиту на робочу силу – збереження і модернізація робочих місць, створення нових і ліквідація зайвих або неефективних. Ці заходи здійснюються на діючих підприємствах за підтримкою місцевих і регіональних органів влади, які сприяють залученню необхідних коштів у першу чергу в сфері виробництва товарів та послуг.

Другий напрямок – створення робочих місць на підставі розвитку підприємництва.

Третій напрямок – організація оплачуваних загальних робіт. Це поняття прийшло із закордонної практики, воно означає надання безробітним тимчасової праці, пов'язаної з будівництвом, ремонтом, прибиранням, обслуговуванням на об'єктах місцевих органів влади. Сфера застосування напрямку, який розглядається, може бути розширена за рахунок її розповсюдження на підприємства (про це свідчить досвід Німеччини). У цьому разі підприємство визначає коло робіт, що не входять у його прямі обов'язки, створюючи для їх виконання робочі місця із залученням безробітних і оплатою їх праці за кошти підприємства і фонду зайнятості.

Четвертий напрямок – створення робочих місць для осіб з обмеженою можливістю використання трудового потенціалу. З цією метою повинна здійснюватись політика підтримки підприємств, які створюють ці робочі місця як з власної ініціативи, так і в порядку квотування шляхом вивільнення їх від податку на прибуток від реалізації відповідної частки продукції.

Формування пропозиції робочої сили відображає потребу й інтереси робітника, який керується головним мотивом – отримати належну роботу за змістом, умовами праці й оплатою.

Перший і основний напрямок політики формування пропозиції робочої сили – підвищення її якості з точки зору професійно-кваліфікаційного рівня, розвитку, удосконалення і використання індивідуальних здібностей шляхом використання методів, розглянутих вище у зв'язку з проблемою формування власного складу персоналу. Особливу увагу треба приділяти підготовці й підвищенню кваліфікації підприємців, менеджерів, спеціалістів з маркетингу та інших робітників ринкової інфраструктури.

Другий напрямок – розвиток самозайнятості. Основні можливості у цьому напрямку пов'язані з особистою трудовою діяльністю з виготовлення різних видів товарів і здійснення послуг, що здійснюється самим робітником за власним бажанням.

Третій напрямок – регулювання тривалості робочого часу. Тенденція зменшення тривалості робочого часу свідчить про те, що політика, яка призвела до зменшення зайнятості працею, не обов'язково має розглядатися як неприйнятна.

Четвертий напрямок – регулювання міграційних процесів з метою забезпечення максимального перехрещення інтересів і потреб працівників і роботодавців.

5.3 Сегментація ринку праці

Тільки в дуже узагальненому умовному уявленні ринок праці можна розглядати як єдиний економічний простір з вільною грою ринкових сил і досконалою конкуренцією. Насправді ж розмаїття пропонованих трудових послуг і робочих місць породжує сегментацію ринку праці. Фактично в економіці діє система багатьох більш або менш автономних взаємопов'язаних ринків праці.

Кожен різновид праці, професія, спеціальність, кожна особлива категорія працівників (наприклад, підлітки, студенти, пенсіонери, інваліди) мають свій певною мірою відокремлений від інших ринок праці. Для найвище кваліфікованих, рідкісних спеціалістів ринок праці може мати національні й навіть міжнародні масштаби. Більшість же працівників конкурують між собою на місцевих ринках. Існують чітко структуровані й ледь оформлені ринки праці. Перші передбачають укладання трудового контракту відповідно до діючого законодавства, що регулює умови праці та її оплати й інші аспекти трудових відносин. Ринки з нерозвиненою інституційною інфраструктурою характерні для країн з перехідною економікою та країн, що розвиваються. У більшості таких країн крім відкритих формальних ринків праці існують також тіньові неформальні ринки.

Отже, сегментація ринку праці — це поділ робочих місць і працівників за об'єднуючими ознаками на відносно стійкі й замкнуті сектори, які обмежують мобільність робочої сили своїми кордонами. Дослідження сегментованості ринку праці призвело до виникнення теорії двоїстості ринку праці, згідно з

якою він поділяється на дві частини: первинний і вторинний.

Первинний ринок праці – це та його частина, яка об'єднує "престижні" роботи, що характеризуються стабільністю зайнятості й надійністю положення працівника, високим рівнем оплати праці, можливістю професійного зростання, використанням прогресивних технологій, що вимагає високої кваліфікації та здатності до навчання працівників.

Вторинний ринок праці — це та його частина, яка об'єднує "непрестижні" роботи і характеризується прямо протилежними рисами: висока плинність кадрів і нестабільна зайнятість, негарантована і невисока оплата праці, безперспективність службового становища, примітивні трудові технології тощо.

Характерні для обох частин ринку праці риси взаємовизначають і взаємопосилюють одна одну. Високий рівень оплати праці стимулює підвищення ефективності управління і продуктивності для компенсації витрат на заробітну плату.

Риси вторинного ринку праці також взаємозв'язані та взаємопосилюючі. Низький рівень заробітної плати (а часто і необов'язковість її виплати) не стимулює роботодавців застосовувати прогресивні технології й обладнання. Застарілі технології не потребують підвищення кваліфікації. Високий рівень реального безробіття забезпечує роботодавцеві швидке заповнення вакансій без особливого піклування про персонал. Оскільки працівники не цінують таку роботу, а роботодавці — працівників, зростає плинність робочої сили, що ще дужче посилює всі названі тенденції.

5.4 Інфраструктура ринку праці

Інфраструктура ринку праці включає державні й недержавні заклади сприяння зайнятості, кадрові служби підприємств і фірм, громадські організації і фонди, нормативно-правове середовище, що забезпечують взаємодію між попитом і пропозицією праці.

Основною функцією інфраструктури ринку праці є регулювання відносин між роботодавцями і працівниками з приводу оплати праці, її умов, вирішення соціально-трудова конфліктів.

В інфраструктурі ринку праці можна виділити такі елементи:

- комплекс регулювання та гарантування зайнятості: закони та нормативні акти, що гарантують громадянські права у сфері трудової зайнятості;
- комплекс регулювання заробітної плати (угоди, договори, арбітраж тощо);
- комплекс регулювання компенсацій у зв'язку із втратою або зміною роботи, а також при перепідготовці (закони й нормативні акти, що регулюють компенсації при звільненні з роботи, допомогу з безробіття, допомогу на утримання безробітного, підйомні при переїзді на нове місце роботи, стипендію при перенавчанні тощо);
- пенсійна система, оскільки вона має значний вплив на економічну активність працівників передпенсійного віку, на кількість економічно активного населення за рахунок працездатних людей пенсійного віку, які можуть або займатися найманою працею, або ні, залежно від розміру пенсії тощо;

- комплекс регулювання умов праці (закони та нормативні акти, що регулюють використання праці різних категорій працівників взагалі (наприклад, неповнолітніх, вагітних жінок, інвалідів), зокрема у несприятливих для здоров'я умовах;

- служби зайнятості та працевлаштування. Сюди передусім відноситься державна служба зайнятості, а також численні недержавні посередники між роботодавцями та працівниками на ринку праці (біржі праці, агенції з добору персоналу, агенції з працевлаштування, організації, що надають послуги з профорієнтації, консалтингу персоналу, лізингу персоналу тощо);

- система професійної підготовки та перенавчання;

- об'єднання працівників як виразники їхніх інтересів (передусім профспілки);

- об'єднання роботодавців як виразники їхніх інтересів;

- кадрові служби підприємств і фірм, громадські організації та фонди сприяння зайнятості.

Таким чином, багатофункціональна і високоефективна інфраструктура – невід'ємна характеристика цивілізованого ринку праці, показник його розвиненості й критерій дієвості. На жаль, слід зазначити, що в Україні така інфраструктура в повному розумінні поки що не створена.

Запитання для контролю знань

1. Як Ви розумієте поняття „ринок праці”? Що продається і купується на ринку праці?

2. Назвіть та охарактеризуйте основні елементи ринку праці.

3. Чому ринок праці відрізняється від інших ринків? Які ці відмінності?

4. Яка залежність величини пропозиції праці від розміру її оплати? Чим вона пояснюється?

5. Що таке сегментація ринку праці? Чим відрізняються первинний та вторинний ринки праці?

ТЕМА 6. СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВІ ВІДНОСИНИ ЗАЙНЯТОСТІ

6.1 Соціально-економічна сутність і види зайнятості

Важливіший аспект соціально-економічного життя людини розкриває термін "зайнятість", пов'язаний із задоволенням її потреб у сфері праці. Водночас трудова зайнятість населення країни забезпечує виробництво валового національного продукту, а отже, — економічну основу життя суспільства. Разом з тим зайнятість має і соціальний характер: вона відображає потреби людей не лише в заробітках, але і в самореалізації через суспільне корисну діяльність.

Зайнятість — це діяльність громадян, пов'язана із задоволенням особистих і суспільних потреб, що не суперечить законодавству і, як правило, приносить заробіток (трудовий дохід).

Згідно з Законом України "Про зайнятість населення" відносини зайнятості в Україні ґрунтуються на таких принципах:

- виключне право громадян розпоряджатися своїми здібностями до праці, заборона обов'язкової, примусової праці (крім випадків, спеціально встановлених законодавством);

- створення державою умов для реалізації права громадян на працю, на захист від безробіття, на допомогу в працевлаштуванні та матеріальну підтримку в разі втрати роботи у відповідності з Конституцією України.

Основні принципи державної політики в галузі сприяння зайнятості закріплює Закон України "Про зайнятість населення".

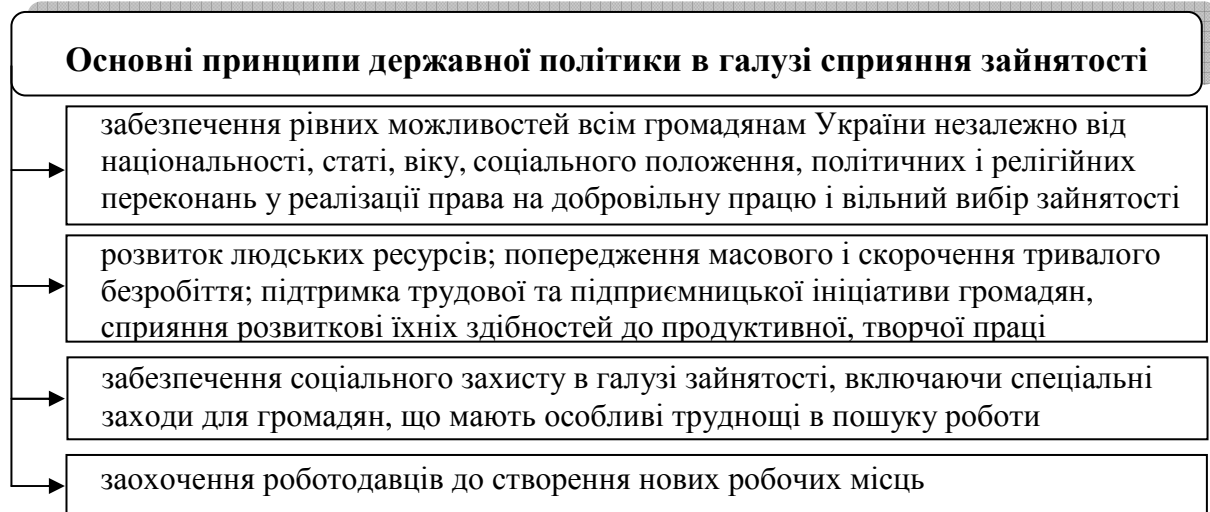


Рис. 6.1 – Основні принципи державної політики в галузі сприяння зайнятості

Раціональність зайнятості визначається ефективністю трудової діяльності в найширшому розумінні цього поняття:

- суспільною корисністю результатів праці; оптимальністю суспільного поділу праці;
- кількісною та якісною відповідністю робіт і працівників; економічною доцільністю робочих місць, що без шкоди для здоров'я дозволяє працівникові досягти високої продуктивності праці та мати заробіток, який забезпечує нормальне життя.

Повну зайнятість, що в той же час відповідає вимогам раціональності, називають продуктивною, або ефективною, зайнятістю. Підкреслюємо, що ці поняття за змістом набагато ширші й об'ємніше за поняття продуктивності й ефективності праці.

В економічній теорії та практиці розроблена система показників, яка відображає рівень ефективності зайнятості. Ця система включає такі групи показників:

1. Пропорції розподілу ресурсів праці суспільства за характером їхньої участі в суспільно корисній діяльності. Вони показують, на якому рівні продуктивності задовольняється потреба населення в робочих місцях і якими шляхами досягається повна зайнятість.

2. Рівень зайнятості працездатного населення в суспільному господарстві відображає, з одного боку, потребу громадян у оплачуваній роботі, а з іншого – потребу суспільного господарства у працівниках.

3. Структура розподілу працівників за галузями народного господарства, що по суті являє собою пропорції розподілу трудового потенціалу за видами занять.

4. Професійно-кваліфікаційна структура працюючих показує розподіл працюючого населення за професійно-кваліфікаційними групами і відображає міру збалансованості підготовки кадрів з потребою економіки у кваліфікованих працівниках.

Наведена система показників дозволяє на макрорівні оцінити зайнятість з позицій її ефективності. Такі оцінки важливі не лише для виявлення проблем, але і для визначення нових тенденцій у зайнятості населення. Сам зміст цих показників свідчить, що зайнятість має не лише економічне, а і велике соціальне значення, у зв'язку з чим вона стає важливим елементом соціально-економічної політики держави.

6.2 Соціально-трудові відносини зайнятості

Зайнятість населення України забезпечується державою шляхом проведення активної соціально-економічної політики, спрямованої на задоволення його потреб у добровільному виборі виду діяльності, стимулювання створення нових робочих місць і розвитку підприємництва.

Державна політика України щодо зайнятості населення базується на таких принципах:

- забезпечення рівних можливостей усім громадянам незалежно від походження, соціального і майнового стану, расової та національної належності, статі, віку, політичних переконань, ставлення до релігії в реалізації права на вільний вибір виду діяльності відповідно до здібностей та професійної підготовки з урахуванням особистих інтересів і суспільних потреб;
- сприяння забезпеченню ефективної зайнятості, запобіганню безробіття, створенню нових робочих місць та умов для розвитку підприємництва;
- координації діяльності у сфері зайнятості з іншими напрямками економічної та соціальної політики на основі державної та регіональних програм зайнятості;
- співробітництва професійних спілок, асоціацій (спілок) підприємців, власників підприємств, установ, організацій або уповноважених ними органів у взаємодії з органами державного управління в розробці, реалізації та контролі за виконанням заходів щодо забезпечення зайнятості населення;
- міжнародного співробітництва у вирішенні проблем зайнятості населення, включаючи працю громадян України за кордоном та іноземних громадян в Україні.

Найближчою тактичною метою політики зайнятості має бути збалансування попиту і пропозиції праці. Це можливо лише при комплексному підході, що включає, з одного боку, стимулювання підвищення попиту на працю (покращення в цілому умов підприємницької діяльності, розвиток малого підприємництва та самозайнятості, створення додаткових робочих місць на державних підприємствах, стимулювання розширення попиту на працю на недержавних підприємствах тощо), а з іншого боку, сприяння зменшенню пропозиції праці, подолання характерної нині для України надзайнятості (вдосконалення програм соціальної допомоги матерям, студентам, пенсіонерам, продовження термінів навчання та збільшення кількості тих, хто стаціонарно навчається тощо).

6.3 Безробіття, його показники і види. Допомога по безробіттю

Безробіттям називається соціально-економічна ситуація в суспільстві, за якої частина активних працездатних громадян не може знайти роботу, яку вони здатні виконувати, що обумовлена переважанням пропозиції праці над попитом на неї. Хоча й існує думка, що безробіття є стимулятором трудової дисциплінованості й активності працюючого населення, однак соціально-економічні втрати від безробіття настільки значні, що в усьому світі докладається багато зусиль для його мінімізації, і все ж жодній країні не вдається ліквідувати його повністю.

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

Кількість безробітних — це абсолютний показник безробіття, що вказує на його розміри. Відношення кількості безробітних (Б) до кількості економічно активного населення (E_a) — це відносний показник безробіття, що показує його поширеність і називається рівнем безробіття (P_6):

$$P_6 = (B : E_a) \cdot 100\%. \quad (6.1)$$

У вивченні явища і проблем безробіття велика увага приділяється аналізу його видів. Критеріями визначення видів безробіття є причини його виникнення та тривалість, а основними видами безробіття вважаються структурне, фрикційне і циклічне безробіття.

У відповідності з Законом України "Про зайнятість населення" держава сприяє незайнятим громадянам у поновленні їхньої трудової діяльності та забезпечує їм такі види компенсацій:

- надання особливих гарантій працівникам, звільненим з підприємств, установ, організацій;
- виплата стипендій у період професійної підготовки або перепідготовки і зарахування цього періоду до загального і безперервного трудового стажу;
- виплата в установленому порядку допомоги по безробіттю;
- надання додаткової матеріальної допомоги безробітному громадянину і членам його сім'ї з урахуванням наявності осіб похилого віку і неповнолітніх дітей, які перебувають на його утриманні.

Право на допомогу по безробіттю мають громадяни, визнані у встановленому порядку безробітними, які не мають інших передбачених чинним законодавством доходів, що перевищують розмір мінімальної заробітної плати. Розміри і порядок виплати цієї допомоги регулюються Законом України "Про зайнятість населення"

Запитання для контролю знань

1. У чому полягає соціально-економічна суть зайнятості?
2. Що означає повна зайнятість в демократичному суспільстві?

3. Охарактеризуйте види зайнятості. Як Ви розумієте раціональність зайнятості?
4. Якими показниками можна оцінити рівень ефективності зайнятості?
5. Яким має бути соціальний захист населення в трудовій сфері з боку держави?
6. Охарактеризуйте різні показники безробіття?
7. Які види безробіття Ви знаєте? Які з них потребують особливої уваги?
8. Оцініть міжнародний досвід регулювання зайнятості з точки зору доцільності його застосування в Україні.

ТЕМА 7. ОРГАНІЗАЦІЯ І НОРМУВАННЯ ПРАЦІ

7.1 Поняття, зміст і завдання організації праці

Організація праці — це сукупність процесів чи дій, що призводять до утворення й удосконалення зв'язків між частинами цілого. Логічніше було б вживати в цьому розумінні слово "організування", але воно не поширене в українській мові. Тобто це дія, функція управління. У цьому значенні організація праці на підприємстві — це сукупність процесів і дій із встановлення чи вдосконалення порядку здійснення трудового процесу і пов'язаних з ним взаємозв'язків працівників між собою та із засобами виробництва.

Праця людей у процесі виробництва організується під впливом розвитку продуктивних сил і виробничих відносин. Тому організація праці завжди має дві сторони: природно-технічну і соціально-економічну. Ці сторони тісно пов'язані між собою, постійно взаємодіють і визначають зміст організації праці.

У змісті організації праці, виходячи з особливостей вирішуваних завдань, виділяють такі елементи:

- поділ і кооперування праці, що передбачає науково обґрунтований розподіл працівників за систематизованими трудовими функціями, машинами, механізмами, робочими місцями, а також відповідне групування і комбінування працівників у виробничі колективи;
- нормування праці, що передбачає ретельний розрахунок норм витрат праці на виробництво продукції і послуг як основу для організації праці та визначення ефективності виробництва;
- організація й обслуговування робочих місць, що включає їх раціональне планування й оснащення відповідно до антропометричних і фізіологічних даних та естетичних смаків людини; ефективну систему обслуговування робочих місць; атестацію та раціоналізацію робочих місць;
- організація добору персоналу та його розвиток, що включає планування потреби в робочій силі, профорієнтацію та профвідбір, наймання персоналу, розробку концепції розвитку персоналу та її реалізацію;
- покращання умов праці, що передбачає усунення шкідливості виробництва, надлишкових фізичних, психологічних і емоційних навантажень, естетику виробництва, формування системи охорони і безпеки праці;

- ефективне використання робочого часу, оптимізація режимів праці й відпочинку;
- раціоналізація трудових процесів, впровадження оптимальних прийомів і методів праці;
- планування й облік праці;
- мотивація праці;
- зміцнення дисципліни праці.

При аналізі змісту організації праці слід враховувати особливості виробничого рівня, на якому відбуваються зміни.

У масштабах міського господарства вдосконалення організації праці має такі завдання:

- відвернення економічних і соціальних втрат,
- забезпечення якнайповнішого використання людських ресурсів суспільства,
- регулювання співвідношення чисельності зайнятих в галузях матеріального виробництва і невиробничій сфері.

Для цього застосовують прямі й непрямі регулятори, що враховують міру розвитку ринкових відносин.

У межах підприємства головне значення для організації праці мають питання правильної розстановки працівників у виробництві на основі раціонального поділу праці й суміщення професій, спеціалізації та розширення зон обслуговування. Ще одним завданням є узгодженість діяльності — кооперування при здійсненні жорсткої кількісної пропорційності трудових витрат на взаємопов'язаних ділянках праці. У цьому важлива роль належить технологічному плануванню, нормуванню праці, які дозволяють науково встановити кількісну пропорційність якісно різних видів праці.

На конкретному робочому місці вирішуються такі завдання організації праці, як впровадження найпрогресивніших робочих прийомів і раціонального змісту всього комплексу трудових операцій, правильне обладнання і планування робочих місць, рівномірне і безперебійне забезпечення їх інструментами та матеріалами, створення належних санітарно-гігієнічних і естетичних умов для роботи і життєдіяльності людини.

7.2 Поділ і кооперування праці

Поділ праці як спеціалізація трудової діяльності, що призводить до виділення і співіснування різноманітних її видів, з доісторичних часів був основним фактором зростання продуктивності праці. У певній формі поділ праці існує на всіх рівнях людської діяльності: від світового господарства до сім'ї і робочого місця.

Суспільний поділ праці — це диференціація в суспільстві соціальних функцій, що виконуються певними групами людей, і виділення в зв'язку з цим різних сфер суспільства (промисловість, сільське господарство, місто і село, наука, мистецтво, армія і т.д.), які, в свою чергу, поділяються на дрібніші галузі й підгалузі.

Технічний поділ праці — це диференціація видів трудової діяльності між підрозділами та працівниками підприємства, поділ трудового процесу на підприємстві на низку часткових функцій і операцій, це спеціалізація працівників у процесі економічної діяльності.

Розрізняють такі основні види поділу праці всередині підприємства:

1) *функціональний* — поділ праці між різними категоріями працівників підприємства залежно від характеру виконуваних ними функцій і участі у виробничому процесі. Він проявляється у двох напрямках: а) виділення в складі персоналу підприємства таких основних категорій: робітники і службовці (до службовців зараховують технічних виконавців, спеціалістів, керівників); б) поділ працівників на основних (що безпосередньо змінюють форму і стан предметів праці, виробляючи продукцію) і допоміжних (що створюють необхідні умови для ефективної роботи основних працівників). Зміни характеризуються зростанням частки спеціалістів у загальній кількості персоналу і частки допоміжних працівників, що займаються налагодженням обладнання;

2) *технологічний* — поділ праці за технологічними операціями і процесами, за фазами, видами робіт, виробами, деталями. Він визначає розставлення працівників відповідно до технології виробництва і значно впливає на рівень змістовності праці. Важливим завданням організації праці є пошук оптимального рівня технологічного поділу праці.

3) *професійний* — поділ праці між групами працівників за ознакою технологічної однорідності виконуваних робіт. У цьому напрямку зміни характеризуються зростанням частки професій інтелектуальної праці, механізованої праці, професій широкого профілю;

4) *кваліфікаційний* — поділ праці між групами працівників залежно від складності виконуваних робіт. Працівники однієї і тієї ж професії можуть мати різні знання, вміння і досвід роботи, що відображається у кваліфікації якості роботи (праці) і лежить в основі розподілу працівників за групами кваліфікації — розрядами, категоріями, класами тощо. Зміни тут відбуваються в напрямку підвищення культурно-технічного і кваліфікаційного рівня працівників і, відповідно, частки висококваліфікованих працівників.

З поділом праці нерозривно пов'язане її *кооперування*, що означає досягнення раціональних пропорцій в затратах праці різних видів і передбачає встановлення раціональних соціально-трудова взаємовідносин між учасниками трудового процесу, узгодження інтересів людей і цілей виробництва.

Кооперування праці на підприємстві здійснюється в різних формах, наприклад, при індивідуальному виконанні роботи на окремих робочих місцях, при багатостаттній роботі або поєднанні трудових функцій і спеціальностей, при колективній роботі.

Провідне місце серед колективних форм організації сучасної праці належить бригадній. *Бригада* — це група працівників, які разом здійснюють виробничий процес або його частину і колективно відповідають за результати своєї роботи. Основними видами бригадної організації праці є *спеціалізовані* бригади (складаються із працівників однієї професії, які виконують однорідні

технологічні процеси) і *комплексні* бригади (складаються із працівників різних професій, які виконують комплекс взаємопов'язаних технологічно різнорідних робіт).

7.3 Організація робочих місць

Важливим елементом організації праці на підприємстві є *організація робочих місць* з метою створення на кожному з них необхідних умов для високопродуктивної та високоякісної праці при якомога менших фізичних зусиллях і мінімальному нервовому напруженні працівника.

Робоче місце — це первинна ланка виробництва, зона прикладання праці одного або кількох (якщо робоче місце колективне) виконавців, визначена на підставі трудових та інших діючих норм і оснащена необхідними засобами для трудової діяльності. Робоче місце як місце зайнятості людини визначає умови праці (нормальні, важкі, шкідливі), режими праці й відпочинку, характер праці (різноманітний, монотонний та ін.).

Залежно від специфіки виробництва робочі місця можна класифікувати за різними ознаками (рис. 7.1).



Рис. 7.1 – Ознаки, за якими можна класифікувати робоче місце

Організація робочих місць — це підпорядкована цілям виробництва система заходів з їх оснащення засобами і предметами праці, планування, розміщення їх у певному порядку, обслуговування й атестації. Конкретний зміст цих заходів визначається характером і спеціалізацією робочого місця, його видом і значенням у виробничому процесі.

Оснащення робочого місця складається із сукупності засобів праці, необхідних для виконання конкретних трудових функцій. Сюди належать: основне технологічне і допоміжне обладнання; організаційне оснащення (оргтехніка, засоби зв'язку і сигналізації, робочі меблі, тара тощо); технологічна оснастка (робочі й вимірювальні інструменти, запасні частини тощо); робоча документація; засоби комунікації для подачі на робоче місце енергії, інформації, матеріалів, сировини та ін.

Комплексне оснащення робочого місця є необхідною передумовою ефективної організації процесу праці. Однак іншою важливою умовою є раціональне просторове розміщення засобів оснащення на робочому місці так, щоб забезпечити зручність їх обслуговування, вільний доступ до механізмів, економію рухів і пересувань працівника, зручну робочу позу, хороший огляд робочої зони, безпеку праці, економію виробничої площі, зручний взаємозв'язок із суміжними робочими місцями, з підлеглими і керівниками. Забезпечення цих умов досягається в ході *планування* робочих місць, яке ми коротко визначаємо як найраціональніше просторове розміщення матеріальних елементів виробництва, що складають оснащення робочого місця, та самого працівника.

Рівень організації праці на конкретному робочому місці залежить також від якості обслуговування.

Обслуговування робочого місця передбачає своєчасне забезпечення його всім необхідним, включаючи технічне обслуговування (наладку, регулювання, ремонт); регулярну подачу необхідних видів енергії, інформації та витратних матеріалів; контроль якості роботи обладнання, транспортне та господарське обслуговування (прибирання, чистка обладнання тощо).

Обслуговування робочих місць здійснюється за такими функціями: підготовча, інформаційна, виробнича, інструментальна, налагоджувальна, енергетична, контрольна тощо. Прогрес у системах обслуговування робочих місць полягає в переході від чергового обслуговування, тобто обслуговування за викликом, до науково обґрунтованого стандартного планово-попереджувального обслуговування.

Для комплексної оцінки якості організації робочих місць, для пошуку і приведення в дію резервів підвищення ефективності праці використовується механізм *атестації та раціоналізації* робочих місць. У ході атестації комплексно оцінюються технічний і організаційний стан робочих місць, умови праці й техніка безпеки розглядаються можливості зростання фондівддачі, використання кваліфікаційного потенціалу працівників. Атестація дозволяє виявити відхилення від нормативних вимог або від конкретних потреб виробничого процесу чи виконавця і вдосконалити організацію робочого місця. У результаті атестації по кожному робочому місцю приймається одне з наступних рішень: продовжувати експлуатацію без змін; дозавантажити; раціоналізувати; ліквідувати.

Основною метою атестації та раціоналізації робочих місць, як і всіх заходів з їх організації, має бути підвищення ефективності праці та дотримання вимог щодо її охорони і безпеки.

7.4 Трудовий процес і його раціоналізація

Жива праця людини є неодмінною умовою будь-якого матеріального чи духовного виробництва. Тобто в основі будь-якого виробництва лежить трудовий процес.

Трудовий процес — це матеріально і технічно обумовлений, організований процес прикладання людиною розумових та фізичних зусиль для одержання корисного результату, процес перетворення наявних ресурсів у потрібні (суспільно корисні) цінності й блага, що здійснюються і керуються людиною.

Трудові процеси розрізняють за такими ознаками: характером предмета і продукту праці, функціями працівників, мірою механізації праці, мірою тяжкості та шкідливості умов праці й ін.

За характером предмета і продукту праці розрізняють *матеріально-енергетичні й інформаційні* трудові процеси. Матеріально-енергетичні трудові процеси характерні для робітників, оскільки предметом і продуктом праці для них є матеріальні речі (сировина, матеріали, деталі, машини тощо) або енергія. Для працівників розумової праці (спеціалістів, керівників, технічних виконавців) характерні інформаційні трудові процеси, в яких основним предметом і продуктом праці є інформація.

За функціями трудові процеси класифікуються відповідно до функціонального поділу праці між різними категоріями працівників підприємства залежно від характеру виконуваних ними функцій і участі у виробничому процесі на: а) трудові процеси робітників, технічних виконавців, спеціалістів, керівників; б) основні трудові процеси (що безпосередньо змінюють форму і стан предметів праці, виробляють продукцію) і допоміжні (які створюють необхідні умови для ефективного здійснення основних).

За мірою механізації праці трудові процеси поділяються на ручні, машинно-ручні, машинні й автоматизовані.

Структурно будь-який трудовий процес складається з технологічних операцій.

Технологічна операція — це частина трудового процесу, що виконується одним або групою працівників на одному робочому місці й над одним предметом праці. Операція є основною одиницею поділу праці на підприємстві й характеризується незмінністю робочого місця, предмета праці й виконавця. Зміна хоча б однієї з цих ознак свідчить про завершення однієї операції та початок іншої або про завершення роботи.

У структурі операції для цілей аналізу і нормування праці прийнято виділяти трудові прийоми, дії та рухи.

Трудовий рух — це одноразове переміщення робочих органів людини при виконанні трудової дії (наприклад, "взяти інструмент", "натиснути кнопку" тощо).

Трудова дія — це логічно завершена сукупність трудових рухів, що виконуються без перерви одним або кількома робочими органами людини при незмінних предметах і засобах праці (наприклад, дія "вимкнути персональний комп'ютер" виконується очима і руками людини з одним комп'ютером за допомогою кількох трудових рухів натиснення і кнопки).

Трудовий прийом — це певна сукупність трудових дій і рухів працівника з незмінними предметами і засобами праці, що послідовно виконуються одна за одною і мають конкретне цільове призначення. Прийом — це, як правило, завершена елементарна робота (наприклад, "зробити копію документа" за допомогою розмножувальної техніки).

Метод праці — це спосіб здійснення процесу праці, певна послідовність і склад трудових прийомів і операцій.

Раціоналізація трудового процесу передбачає послідовне проведення

таких етапів: виявлення, вивчення, аналіз, узагальнення, проектування та освоєння раціональних прийомів та методів праці. Важливо зазначити, що раціоналізація прийомів і методів праці стосується не тільки ручних або машинно-ручних трудових процесів. Свої прийоми і методи має розумова праця: управлінська, наукова, дослідницька, творча.

7.5 Нормування праці

Суть і значення нормування праці

Для забезпечення високої ефективності виробництва, що є основою конкурентоспроможності підприємництва в ринкових умовах, важливо оптимізувати витрачання всіх видів задіяних ресурсів: живої та уречевленої праці (сировини, матеріалів, енергії, обладнання тощо). Першим кроком на шляху до оптимізації витрачання ресурсів є нормування, тобто науково обгрунтоване визначення кількості ресурсів, об'єктивно необхідних для ефективного підприємництва за наявного рівня розвитку продуктивних сил.

Нормування праці — це основа її організації на підприємстві. У загальному визначенні *нормування праці* — це вид діяльності з управління підприємством, спрямований на встановлення оптимальних співвідношень між витратами та результатами праці, а також між чисельністю працівників різних груп та кількістю одиниць обладнання.

Зміст роботи з нормування праці на підприємстві включає: аналіз виробничого процесу; поділ його на частини; вибір оптимального варіанта технології й організації праці; проектування режимів роботи обладнання, прийомів і методів роботи, систем обслуговування робочих місць, режимів праці та відпочинку; розрахунок норм відповідно до особливостей технологічного і трудового процесів; їх впровадження і подальше коригування у зв'язку зі зміною організаційно-технічних умов трудової діяльності.

Норма праці є тією першоосновою, з якої починається і на якій ґрунтується весь процес планування праці та виробництва: на основі норм праці розраховують трудомісткість виробничої програми, визначають необхідну чисельність персоналу і його структуру на підприємстві, розраховують економічну ефективність науково-технічних та організаційних нововведень тощо.

Норми праці — це складова організації оплати праці на підприємстві, активний засіб забезпечення оптимального співвідношення між мірою праці та мірою її оплати, що відповідає вимогам соціальної справедливості у розподілі фонду споживання. Встановлення точних, рівнонапружених норм праці для кожного робочого місця дає можливість об'єктивно визначити розмір трудового внеску окремих колективів та виконавців у загальний результат діяльності підприємства. Це означає, що науково обгрунтовані норми є ефективним засобом позитивної мотивації праці, спрямованої на активізацію трудової віддачі працівників.

Об'єкти нормування праці

Різноманітність видів трудової діяльності людей обумовлює різноманітність *об'єктів* нормування праці. Найширше узагальнення дозволяє виділити дві форми витрат праці: витрати робочого часу й витрати робочої сили (фізичної та нервової енергії людини). Відповідно до цього виділяються дві групи об'єктів нормування праці:

- 1) ті, що характеризуються переважно витратами робочого часу;
- 2) ті, що характеризуються переважно витратами робочої сили.

Універсальною мірою праці й найширше вживаним об'єктом її нормування є *робочий час*. Він нормується на різних рівнях і різними видами

норм.

Своєрідною формою нормування робочого часу є встановлення необхідної *чисельності персоналу*. Деякі автори вважають чисельність персоналу окремим об'єктом нормування праці, але, на нашу думку, в цьому виразі нормується все-таки робочий час, тільки не одного, а кількісно визначеної групи працівників.

До другої групи об'єктів нормування праці належать встановлення обсягу роботи, зони обслуговування, а також норм витрат фізичної та нервової енергії.

При нормуванні *обсягу роботи* він встановлюється у вигляді нормованого завдання, як правило, у натуральних показниках, на зміну, місяць, навчальний рік тощо.

У промисловості поширеним об'єктом нормування праці є *зона обслуговування*. Вона визначається кількістю засобів виробництва, ефективну роботу яких може забезпечити один працівник або бригада.

Витрати фізичної та нервової енергії працівників найменш досліджені серед усіх інших об'єктів нормування. Вони можуть характеризуватися темпом роботи, мірою зайнятості працівників протягом робочого часу, показниками втомленості тощо.

Отже, об'єкти нормування праці дуже різноманітні та складні. Вони вимагають застосування складних і трудомістких методів аналізу для встановлення науково обґрунтованих норм.

Робочий час. Режими праці й відпочинку. Класифікація витрат робочого часу

Раціональне використання робочого часу на підприємстві починається зі встановлення найдоцільніших режимів праці й відпочинку. Розрізняють:

- змінний;
- добовий;
- тижневий;
- місячний режими.

Змінний режим праці й відпочинку визначає тривалість змін, час їх початку і закінчення, тривалість і час початку і закінчення перерв у роботі.

Добовий режим праці й відпочинку включає кількість змін (циклів) за добу.

Тижневий режим праці й відпочинку передбачає різні графіки роботи, кількість вихідних за тиждень, роботу у вихідні чи святкові дні, порядок чергування змін.

Місячний режим праці й відпочинку визначає кількість робочих і неробочих днів у певному місяці, кількість працівників, які отримують відпустки, тривалість основних і додаткових відпусток.

Режими праці й відпочинку регулюються Кодексом законів про працю України.

Загальними вимогами до режимів роботи є:

- дотримання встановленої законом загальної тривалості робочого часу;
- забезпечення рівномірного чергування часу роботи і перерв між змінами, для чого розраховується тривалість циклу обороту змін — періоду, за який всі працівники відпрацюють у всіх змінах, передбачених графіком;
- забезпечення повного використання обладнання і робочого часу для підвищення продуктивності праці;
- обмеження кількості змінних графіків на підприємстві, оскільки це ускладнює процес управління.

Для виявлення резервів раціональнішого використання фонду робочого часу працівників проводиться класифікація видів витрат робочого часу за такими напрямками:

1. Час роботи і час перерв у роботі (рис. 7.2).

1.1 Час роботи T_p — це загальна тривалість змінного часу, протягом якого працівник виконує трудові функції. Він включає наступне:

1.1.1 Час підготовчо-завершальної роботи $T_{пз}$, що витрачається на підготовку до виконання завдання, і дії, пов'язані з його завершенням (одержання завдання, інструктаж, здавання готової продукції тощо).

1.1.2 Час оперативної роботи $T_{оп}$ витрачається на безпосереднє виконання трудового завдання. Він включає:

1.1.2.1 основний час T_o — час безпосереднього перетворення предмета праці;

1.1.2.2 допоміжний час T_d — час управління обладнанням, вимірювання показників, переходів тощо.

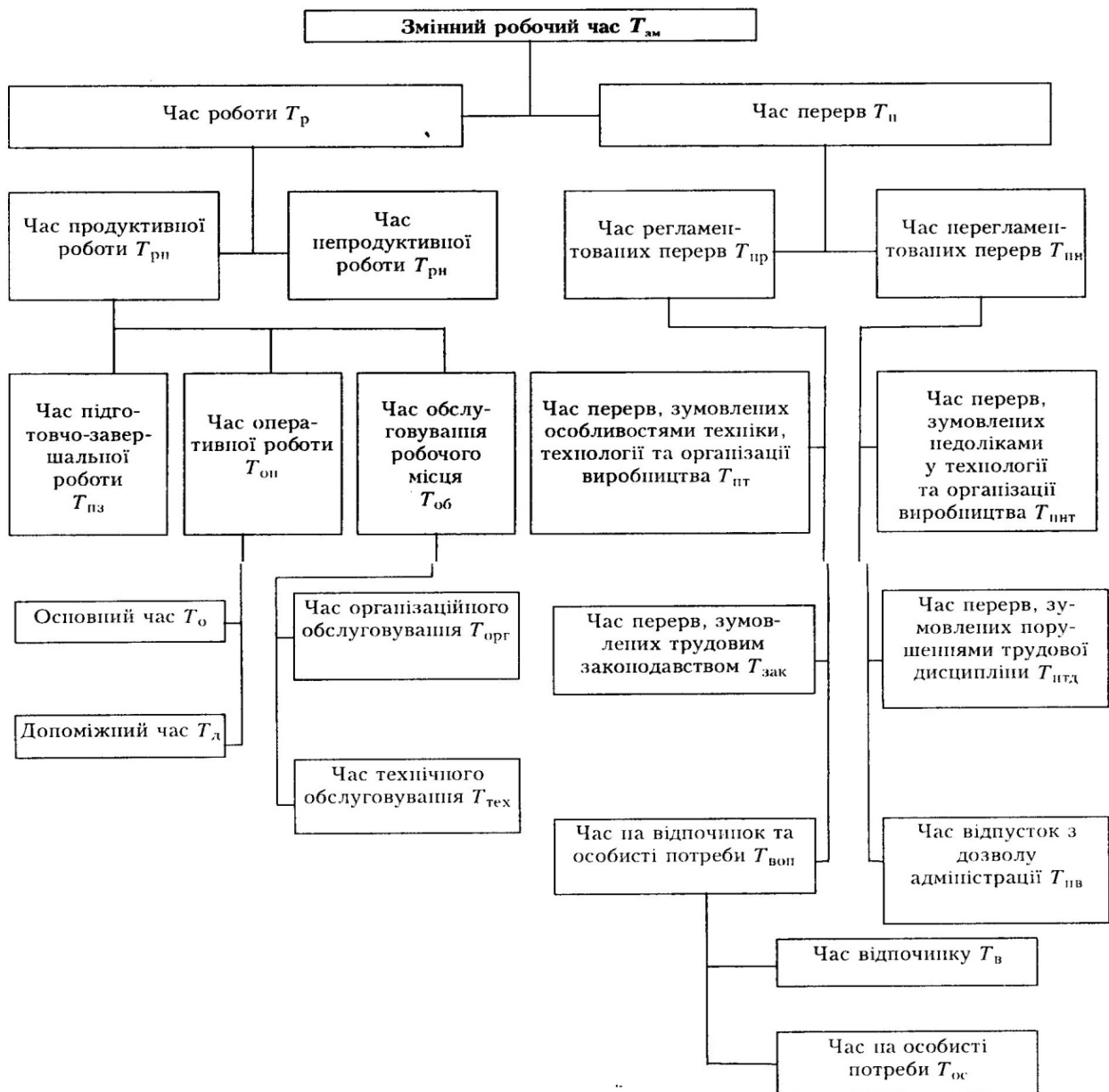


Рис. 7.2 – Загальна класифікація елементів затрат змішаного робочого часу

1.1.3 Час обслуговування робочого місця $T_{об}$ складається з:

1.1.3.1 часу організаційного обслуговування $T_{орг}$, що витрачається на догляд робочого місця, пов'язаний з виконанням змінного завдання;

1.1.3.2 часу технічного обслуговування $T_{тех}$, що витрачається на догляд робочого місця, пов'язаний з виконанням конкретної роботи.

1.2 Час перерв T_n — це загальна тривалість змінного часу, протягом якого працівник не виконує трудові функції з різних причин. Він включає наступне:

1.2.1 Час регламентованих перерв $T_{пр}$ заздалегідь передбачений, об'єктивно необхідний. До нього належать:

1.2.1.1 час перерв, зумовлених особливостями техніки, технології та організації виробництва $T_{пт}$;

1.2.1.2 час перерв, обумовлених трудовим законодавством $T_{зак}$;

1.2.1.3 час на відпочинок та особисті потреби $T_{воп}$

1.2.2 Час нерегламентованих перерв $T_{пн}$ складається з непередбачуваних, небажаних зупинок в роботі. Це:

1.2.2.1 час перерв, зумовлених недоліками у технології та організації виробництва $T_{пнт}$, наприклад перебоями постачання, несправністю устаткування;

1.2.2.2 час перерв, зумовлених порушеннями трудової дисципліни $T_{пнд}$ — запізненнями, прогулами тощо;

1.2.2.3 час відпусток з дозволу адміністрації $T_{пв}$.

2. Нормований і ненормований робочий час (рис. 7.3).

2.1 Нормований робочий час включає всі затрати часу, що є об'єктивно необхідними для виконання конкретного завдання, а отже, підлягають нормуванню. Це:

2.1.1 час продуктивної роботи $T_{пр}$

2.1.2 час регламентованих перерв $T_{пр}$.

2.2 Ненормований робочий час не є об'єктивно необхідним, а отже не включається до складу норми. Це наступне:

2.2.1 час непродуктивної роботи $T_{рн}$.

2.2.2 час нерегламентованих перерв $T_{пн}$.

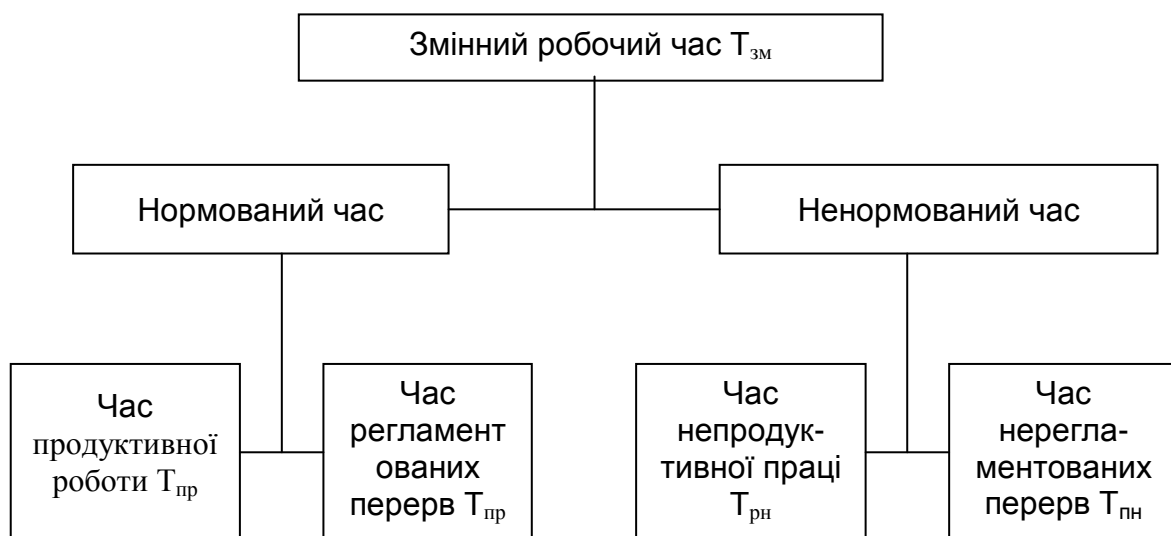


Рис. 7.3 – Структура нормованого і ненормованого робочого часу

Для реєстрації результатів вивчення робочого часу використовують відповідну документацію і методи обробки інформації, проводять при необхідності *фотографії робочого дня і хронометражні спостереження*.

Для обліку тривалості робочого дня застосовують показники його фактичної та нормальної тривалості.

Фактична тривалість робочого дня характеризується часом роботи одного працюючого за день (зміну), включаючи понаднормові години і виключаючи години простоїв. Вона розраховується діленням відпрацьованих за певний період людино-годин на відпрацьовані людино-дні.

Нормальна тривалість робочого дня визначається кількістю годин роботи, встановленою законом для певної групи працівників.

Коефіцієнт використання робочого часу розраховується діленням фактичної тривалості робочого дня на нормальну. Чим ближчий він до 1, тим вищий рівень організації та дисципліни праці на певному підприємстві.

Система нормативів і норм праці

Величезна різноманітність трудових процесів та умов їхнього виконання потребує забезпечити більш-менш рівну інтенсивність праці на різних за змістом та складністю роботах. Це можливо лише за умови визначення норм праці на єдиній нормативній базі. Така нормативна база складається з універсальних нормативних матеріалів, що розробляються науково-дослідними установами для використання на різних підприємствах при проектуванні норм затрат праці на конкретні роботи.

Нормативні матеріали — це комплекс довідкової інформації, необхідної для визначення норм затрат праці для конкретних трудових процесів аналітично-розрахунковим методом.

Якщо роботи на підприємстві виконуються за типовою технологією, що вже відпрацьована в раціональних організаційно-технічних умовах на певній кількості підприємств, які мають такі самі види робіт, на ці роботи розробляються *типові норми*. Вони (типові норми) відіграють роль еталону для підприємств, що освоюють певну технологію.

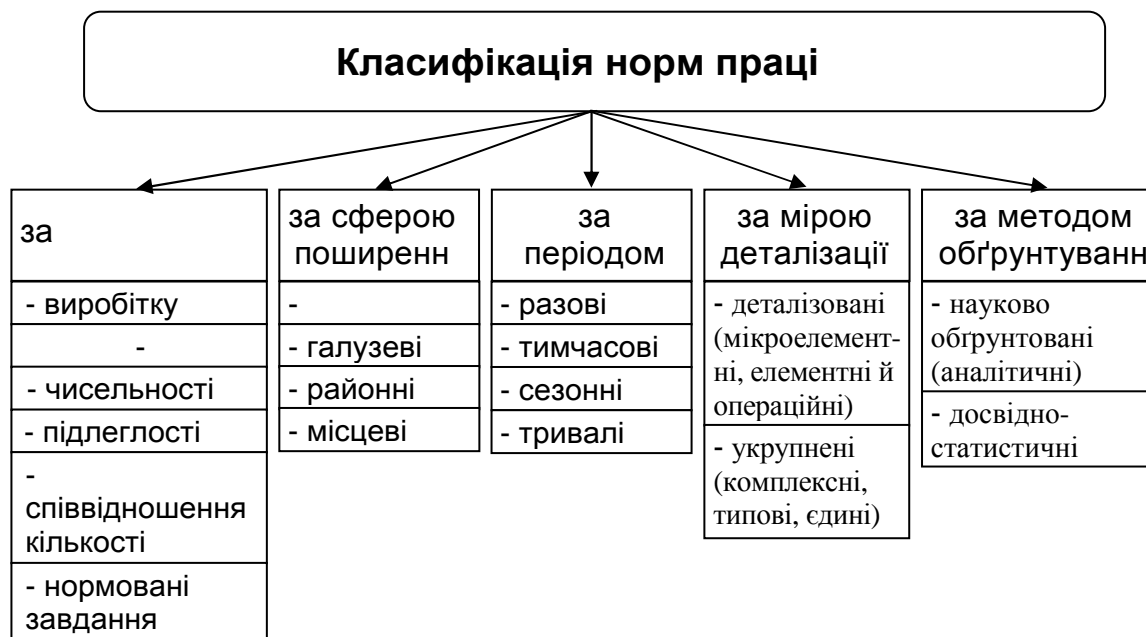


Рис. 7.4 – Класифікація норм праці за ознаками

Конкретні норми праці для певного трудового процесу визначаються безпосередньо на підприємстві на основі одного або кількох трудових нормативів. Тобто трудовий норматив є первинним і універсальним, а норма праці — вторинною та локальною. Нормі відповідають чітко встановлені значення факторів, що знаходять її величину в конкретних умовах виробничого процесу, а нормативи встановлюються для багатьох значень факторів. *Норматив* — це функція, що встановлює відповідність між багатьма нормами й впливаючими на них факторами. *Норма* — це конкретне значення певної функції при фіксованих значеннях факторів.

Норма часу $H_{ч}$ — це кількість робочого часу, об'єктивно необхідна для виконання конкретної роботи (трудої операції) в певних організаційно-технічних умовах. Розрізняють норми підготовчо-завершального часу, часу обслуговування робочого місця, оперативного, штучного, штучно-калькуляційного часу, часу на відпочинок та особисті потреби, часу на партію виробів.

Норми виробітку $H_{в}$ — це кількість продукції в натуральних показниках, яку необхідно виробити за одиницю часу в конкретних організаційно-технічних умовах.

Норма обслуговування $H_{об}$ — це кількість виробничих об'єктів (машин, механізмів, робочих місць, виробничої площі тощо), які повинен якісно обслуговувати працівник або бригада за одиницю робочого часу.

Норма часу обслуговування $H_{ч,об}$ — це час, встановлений на обслуговування одного конкретного об'єкта. Між нормою обслуговування і нормою часу обслуговування існує обернено пропорційна залежність.

Норма чисельності $H_{ч}$ — це розрахована для конкретних організаційно-технічних умов кількість працівників певного професійно-кваліфікаційного складу, необхідна для якісного виконання одиниці або певного обсягу роботи за визначений період часу.

Норма підлеглості — це розраховані для конкретних організаційно-технічних умов величини, що визначають оптимальну кількість безпосередньо підпорядкованих одному керівникові працівників.

Нормовані завдання — це розрахований для конкретних умов асортимент і обсяг роботи, який має виконати працівник (колектив) за певний робочий період (зміну, місяць, рік). На відміну від норм виробітку, нормовані завдання можуть встановлюватися не тільки в натуральних одиницях, але і в нормо-годинах.

Методи нормування трудових процесів

У практиці нормування праці користуються досвідно-статистичними і аналітичними методами.

Досвідно-статистичні (або сумарні) методи передбачають встановлення норм в цілому на всю роботу без поелементного аналізу операцій і проектування раціональної організації праці. За допомогою *аналітичних методів* проводиться наукове обґрунтування норм праці на підставі аналізу конкретного трудового процесу. За методикою одержання вихідних даних аналітичні методи поділяються на *аналітично-розрахункові* й *аналітично-дослідні*.

Якщо затрати часу на кожен елемент операції та на операцію в цілому визначаються на основі нормативних матеріалів (науково обґрунтованих міжгалузевих, галузевих чи місцевих нормативів), такий метод називається *аналітично-розрахунковим*.

Якщо затрати часу на кожен елемент операції та на операцію в цілому встановлюються на основі безпосередніх вимірювань цих затрат на досліджуваних робочих місцях шляхом проведення фотографії робочого часу або хронометражу, такий метод називається *аналітично-дослідним*.

7.6 Умови праці й фактори їх формування. Охорона і безпека праці

Перебуваючи на роботі, людина витрачає комплекс життєвих сил і енергії не тільки на досягнення певних результатів праці, але і на реакцію організму, пов'язану з умовами праці.

Умови праці — це сукупність факторів зовнішнього середовища, що впливають на здоров'я та працездатність людини у процесі праці. Умови праці на кожному робочому місці формуються під впливом таких груп факторів:

- виробничих,
- санітарно-гігієнічних,
- факторів безпеки,
- інженерно-психологічних,
- естетичних;
- соціальних.

Виробничі фактори обумовлені особливостями техніки і технології, рівнем механізації й автоматизації праці, якістю оснащення робочих місць, режимами праці й відпочинку. Від них залежать фізичні зусилля і нервові напруження, робоче положення працівника, темп і монотонність роботи.

Санітарно-гігієнічні фактори — це температура, вологість, забрудненість повітря, шум, вібрація, освітленість на робочому місці.

Фактори безпеки передбачають захист працівників від травм, уражень струмом, хімічного і радіаційного забруднення.

Інженерно-психологічні фактори визначають комфортність на робочих місцях, досконалість конструкції техніки, органів управління і засобів контролю за ходом технологічного процесу, зручність обслуговування машин і механізмів.

Естетичні фактори визначають красу виробничого середовища, приємність форм, кольорів і звуків на робочому місці, заспокійливе оформлення зон відпочинку тощо.

Соціальні фактори визначаються взаємовідносинами в трудовому колективі, стилем керівництва, місією та цілями підприємства й мірою їх ідентифікації з інтересами працівника. Під дією цих факторів формується морально-психологічний клімат у колективі.

Відповідно до рекомендацій Міжнародної організації праці виділяють десять основних груп факторів виробничого середовища, що впливають на працездатність людини і викликають у неї втому:

- *фізичне зусилля* (пересування або підтримування вантажів, зусилля

натиску на предмет праці тощо). Розрізняють чотири рівні фізичного зусилля: незначне, середнє, важке і дуже важке;

- *нервове напруження* (складність розрахунків, висока відповідальність, інтелектуальне навантаження, особливі вимоги до якості або точності, небезпека для життя і здоров'я тощо). Виділяють три рівні нервового напруження: незначне, середнє, підвищене;

- *темп роботи* (кількість трудових рухів за одиницю часу). Розрізняють три рівні: помірний, середній, високий;

- *робоче положення* (положення тіла людини щодо засобів виробництва). Розрізняють чотири види робочого положення: обмежене, незручне, незручно-обмежене і дуже незручне;

- *монотонність роботи* (багаторазовість повторення одноманітних короткочасних операцій, дій, циклів). Розрізняють три рівні: незначна, середня, підвищена;

- *температура, вологість, теплове випромінювання в робочій зоні*. Розрізняють п'ять стадій впливу зазначених факторів: незначний, підвищений (знижений), середній, високий, дуже високий;

- *забрудненість повітря* (вміст домішок в 1 куб. м або 1 літрі повітря і їхній вплив на організм людини). Розрізняють п'ять ступенів забрудненості повітря: незначна, середня, підвищена, сильна, дуже сильна;

- *виробничий шум* (частота шуму в герцах, сила шуму в децибелах). Розрізняють помірний, підвищений і сильний шум;

- *вібрація, обертання, поштовхи* на робочому місці. Розрізняють три рівні значень цих факторів: підвищені, сильні, дуже сильні;

- *освітленість у робочій зоні* (в люксах). Розрізняють два рівні значень цього фактора: недостатня і погана або осліплююча.

Вивчення умов праці на конкретному підприємстві проводиться для того, щоб, по-перше, виявити напрямки і шляхи їх покращання, і, по-друге, щоб компенсувати працівникам шкідливий вплив умов праці на їхнє здоров'я у грошовій або іншій формі (вища заробітна плата, пільги у пенсійному забезпеченні, спеціальне харчування, скорочена тривалість робочого часу тощо).

Основним завданням вивчення умов праці залишається пошук можливостей створення на робочих місцях нормальних умов для роботи за такими напрямками:

- технічний (створення нової техніки, що забезпечує збереження здоров'я і мінімізацію витрат праці);

- технологічний (впровадження нових технологічних режимів, що дозволяють виводити людей із безпосередньо робочих зон);

- організаційний, психофізіологічний і соціальний напрямки полягають в оздоровленні виробничого середовища, у підвищенні інтересу до роботи та її результатів;

- естетичний (зміна кольорів, звуків, світла, форм, які застосовуються у виробництві, і впровадження у них художніх елементів, що позитивно впливає на самопочуття людини на роботі та сприяє підвищенню результативності праці).

Охорона праці — це здійснення комплексу заходів технічного характеру (огороження небезпечних місць на виробництві, впровадження безпечної техніки, зміна технологій з метою ліквідації небезпечних для життя і здоров'я людини робіт) і санітарно-гігієнічних заходів (раціональне освітлення, створення сприятливого мікроклімату у виробничих приміщеннях тощо), які забезпечують нормальні умови праці.

Техніка безпеки і промсанітарія є самостійними прикладними науками, що вивчають умови праці, які можуть стати причиною нещасних випадків, професійних захворювань і виробничого травматизму. Найгострішим питанням охорони праці є боротьба з виробничим травматизмом. Документи Міжнародної організації праці, Кодекс законів про працю України, Закон України "Про охорону праці" в цих питаннях спрямовані на вивчення і врахування виробничого травматизму, забезпечення роботодавцями безпечної праці, відшкодування збитків потерпілим, профілактику травматизму, забезпечення працівників інформацією з питань охорони праці й техніки безпеки.

7.7 Дисципліна праці

Дисципліна праці є об'єктивно необхідною формою зв'язку між працівниками, які беруть участь у спільному процесі праці, її основна вимога полягає в тому, щоб люди, які беруть участь у спільних або пов'язаних між собою процесах праці, дотримувалися певного чітко визначеного порядку трудової поведінки.

Хоча розвиток людського суспільства характеризується тенденціями руху до все більш добровільних форм праці, але у сучасних умовах ще існує нагальна необхідність застосовувати різноманітні методи зміцнення дисципліни праці:

- адміністративні,
- правові,
- організаційні,
- економічні,
- матеріальні,
- моральні.

На практиці розрізняють різні види дисципліни залежно від того, ким вони встановлені та якої сфери людської діяльності стосуються правила, що складають зміст відповідної дисципліни. Крім трудової дисципліни, не можна обійтися без дисципліни виробничої, технологічної, фінансової, договірної та ін.

У вузькому розумінні *трудова дисципліна* трактується, передусім, як дотримання правил внутрішнього трудового розпорядку підприємства. Точне виконання всіх вимог технології за кожним виробничим процесом складає дисципліну *технологічну*. Своєчасна і точна реалізація виробничих завдань, виконання посадових обов'язків, правильна експлуатація обладнання, дотримання правил охорони праці й техніки безпеки складають зміст *виробничої дисципліни*. У широкому розумінні *дисципліна праці* об'єднує перераховані вимоги і передбачає сумлінне виконання працівниками всіх своїх службових обов'язків.

Зростання значення дисципліни праці в наш час зумовлене дією таких чинників:

- ускладнення виробничих зв'язків на підприємствах, у галузях, в економіці в цілому під впливом науково-технічного прогресу, що вимагає підвищеної чіткості й точності в організації взаємодії всіх виробничих ланок;
- у сучасному високо механізованому й автоматизованому виробництві у зв'язку із залученням у виробничий процес значної кількості високопродуктивних і дорогих знарядь праці різко зростає ціна одиниці робочого часу, який може втрачатися внаслідок порушення дисципліни праці;
- такі фактори, як складність управління господарськими і соціальними системами, астрономічна ціна можливих помилок і прорахунків і, відповідно, необхідність запобігання їм, забезпечення підконтрольності людині технічних, природних і соціальних процесів тощо, висувають на перший план у структурі професійних вимог свідому дисципліну праці, що ґрунтується на широкому соціальному світогляді та високому інтелекті працівників;
- принципові зміни в системі господарського управління з переходом до ринкових відносин особливо гостро висувають вимоги відповідальності кожного працівника за кінцеві результати своєї праці, її високу якість і абсолютну надійність.

В умовах ринкової економіки підприємство не зможе досягти успіхів у конкурентній боротьбі, якщо в трудовому колективі не пануватиме висока дисципліна праці, що ґрунтується на колективній і особистій зацікавленості працівників у високих кінцевих результатах діяльності.

Запитання для контролю знань

1. З'ясуйте чітко різні значення терміну "організація".
2. Назвіть два основних аспекти поняття "організація праці".
3. З яких елементів складається зміст організації праці?
4. Чим визначається економічна й соціальна доцільність певного варіанта організації праці?
5. Які завдання має вирішувати наукова організація праці в масштабах народного господарства, у межах підприємства і на конкретному робочому місці?
6. Охарактеризуйте різні види поділу праці.
7. Що таке кооперування праці? Як воно пов'язане з поділом праці?
8. Які заходи передбачає організація робочих місць?
9. Проаналізуйте організацію Вашого робочого місця в навчальному закладі та вдома. Які Ви можете дати обґрунтовані пропозиції щодо їх раціоналізації?
10. Яке значення в наш час мають раціоналізація й атестація робочих місць?
11. Чим обумовлюється ефективність трудового процесу? Назвіть основні етапи його раціоналізації.
12. Поясніть значення й основні завдання нормування праці.
13. Назвіть і охарактеризуйте об'єкти нормування праці.

14. Розкрийте структуру витрат робочого часу.
15. Як розраховується і що характеризує коефіцієнт використання робочого часу?
16. Що таке нормативи? Які види нормативів для нормування праці Ви знаєте?
17. Порівняйте зміст понять "норматив" і "норма".
18. Як класифікуються норми праці? Назвіть їх основні види.
19. Охарактеризуйте методи нормування трудових процесів. Порівняйте їх прогресивність.
20. Назвіть основні групи факторів виробничого середовища, що визначають умови праці та впливають на працездатність людини.
21. Які Ви можете назвати шляхи покращення умов праці?
22. Які основні завдання охорони праці?
23. Охарактеризуйте соціально-економічне значення дисципліни праці.

ТЕМА 8. ПРОДУКТИВНІСТЬ І ЕФЕКТИВНІСТЬ ПРАЦІ

8.1 Ефективність праці: теоретичні аспекти

Ефективність праці — це її результативність. Вона показує співвідношення обсягу вироблених матеріальних благ і кількості затраченої на це праці. Тобто зростання ефективності праці означає збільшення обсягу вироблених благ без підвищення трудозатрат. У широкому розумінні зростання ефективності праці означає постійне вдосконалення людьми економічної діяльності, постійне знаходження можливості працювати краще, виробляти більш якісні блага при тих самих або менших затратах праці.

Зростання ефективності праці забезпечує підвищення реального продукту і доходу, тому воно є дуже важливим показником економічного зростання країни.

Рівень ефективності праці в ринковій економіці має характеризуватися системою взаємопов'язаних і доповнюючих один одного натуральних і вартісних показників, кожний з яких відбиває результат праці з того чи іншого боку і може використовуватись у господарському механізмі ринкової економіки відповідно до його економічної природи і тієї ролі, яку він здатний відіграти в тій чи іншій ланці господарювання (аналізі, плануванні, стимулюванні).

У сфері нематеріального виробництва показниками результативності трудової діяльності виступають: вид і обсяг результату, його наукова або художня цінність, актуальність, своєчасність, зручність, уважність, а також обсяг діяльності у грошовому вираженні та затрати праці на одиницю обсягу діяльності. Вимірювання ефективності всієї сукупної праці суспільства в багатьох країнах світу здійснюється за таким показником, як валовий національний продукт, що являє собою ринкову вартість усіх кінцевих товарів і послуг, вироблених національними підприємствами протягом певного періоду.

Основною проблемою економічної теорії та господарської практики є аналіз співвідношення результатів і витрат, що в загальному випадку називаємо ефективністю.

Витрати визначаються розміром (вартістю) використаних економічних ресурсів. Пригадаємо, що економічні ресурси прийнято поділяти на три великі групи: 1) трудовий потенціал (людський капітал); 2) компоненти природних ресурсів (земля та сировина); 3) компоненти засобів виробництва (фізичний капітал). Відповідно, ми можемо окремо визначити ефективність використання трудового потенціалу, природних ресурсів або капіталу.

Результати характеризуються обсягами й вартістю виробленої та реалізованої продукції, розмірами доданої вартості, прибутку, а також показниками конкурентоспроможності, якості життя, екології тощо. Найчастіше результати виражаються обсягами продукції або розміром прибутку. Якщо в розрахунку ефективності результати характеризуються обсягом продукції, то ми маємо показники, які називаються *продуктивністю*, а якщо результати характеризуються розміром прибутку, то такі показники ефективності називаються *рентабельністю (прибутковістю)*.

Узагальнюючим показником ефективності використання робочої сили є продуктивність праці, що, як і всі показники ефективності, характеризує співвідношення результатів та витрат, у цьому випадку — результатів праці та її витрат.

На рівень продуктивності праці на підприємстві впливають рівень екстенсивного використання праці, інтенсивність праці та техніко-технологічний стан виробництва.

Рівень екстенсивного використання праці показує міру її продуктивного використання та її тривалість протягом робочого дня при незмінності інших характеристик. Чим повніше використовується робочий час, чим менше простоїв та інших втрат робочого часу, чим триваліший робочий день, тим вищий рівень екстенсивного використання праці й, відповідно, продуктивності праці.

Інтенсивність праці характеризує міру її напруженості й визначається кількістю фізичної та розумової енергії людини, витраченої за одиницю часу. Підвищення інтенсивності праці також має межі, а саме фізіологічні та психічні можливості людського організму. Нормальна інтенсивність праці означає таку витрату життєвої енергії людини протягом робочого часу, яку можна повністю поновити до початку наступного робочого дня при реально доступній для цієї людини якості харчування, медичного обслуговування, використання вільного часу тощо.

Джерелом зростання продуктивності праці, яке не має меж, є техніко-технологічне вдосконалення виробництва під дією *науково-технічного прогресу*. За кілька останніх десятиріч у розвинених країнах рівень екстенсивного використання праці зменшився більше ніж удвічі, інтенсивність праці не зростала, а продуктивність збільшилася в кілька разів, що проявилось у значному підвищенні добробуту і рівня споживання всіх верств працюючого населення. Тобто саме за рахунок науково-технічного прогресу продуктивність праці зростає так швидко, що дає можливість виробляти все більше і більше споживчих благ за допомогою меншої кількості праці.

Важливим показником ефективності праці є співвідношення прибутку від певного виду трудової діяльності й відповідних витрат праці. Це співвідношення називається *рентабельністю праці*, або точніше — *рентабельністю сумарних витрат на персонал*, і в загальному випадку визначається за формулою

$$R_i = (D_i - Z_i) : Z_i, \text{ або } R_i = P_i : Z_i, \quad (8.1)$$

де R — рентабельність праці;
 D — створена цією працею вартість;
 Z - витрати на організацію цієї праці;
 P — прибуток від цієї праці.

Індекс i означає, що всі ці показники мають стосуватися одного і того ж (наприклад, i -го) виду праці.

8.2 Показники і методи вимірювання продуктивності праці

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

Виробіток — це прямий показник рівня продуктивності праці, що визначається кількістю продукції (робіт, послуг), виробленою одним працівником за одиницю робочого час, розраховується за формулою:

$$B = V : T, \quad (8.2)$$

де B — виробіток;
 V — обсяг виробництва продукції (робіт, послуг);
 T — затрати праці на випуск відповідного обсягу продукції (робіт, послуг).

На підприємстві виробіток може визначатися різними способами залежно від того, якими одиницями вимірюються обсяг продукції та витрати праці.

Витрати праці при розрахунках її продуктивності можуть вимірюватися відпрацьованими людино-годинами, людино-днями і середньообліковою чисельністю персоналу. Але всі ці показники вимірюють лише кількість праці, нівелюючи її якість. Інакше кажучи, у таких розрахунках робоча сила найкваліфікованіших конструкторів або управлінців додається до робочої сили охоронців і прибиральників. І знову універсальним показником кількості витраченої праці може бути вартість витрат на утримання персоналу.

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

$$T_M = T : V. \quad (8.3)$$

Для планування й аналізу праці на підприємстві розраховуються різні види трудомісткості.

Технологічна трудомісткість (T_T) визначається витратами праці основних робітників. Розраховується для окремих операцій, деталей, виробів.

Трудомісткість обслуговування (T_o) визначається витратами праці допоміжних робітників, що зайняті обслуговуванням виробництва.

Виробнича трудомісткість (T_b) складається з технологічної трудомісткості та трудомісткості обслуговування, тобто показує витрати праці основних і допоміжних робітників на виконання одиниці роботи.

Трудомісткість управління (T_y) визначається витратами праці керівників, спеціалістів, технічних виконавців.

Повна трудомісткість продукції (T_n) відображає всі витрати праці на виготовлення одиниці кожного виробу. Вона визначається за формулою:

$$T_n = T_t + T_o + T_y = T_b + T_y. \quad (8.4)$$

8.3 Фактори і резерви підвищення продуктивності праці

Фактори зміни певного показника — це сукупність всіх рушійних сил і причин, що визначають динаміку цього показника. Відповідно, *фактори зростання продуктивності праці* — це вся сукупність рушійних сил і причин, що призводять до збільшення продуктивності праці. Оскільки, як зазначалося, зростання продуктивності праці має надзвичайно велике значення і для кожного підприємства зокрема, і для суспільства в цілому, вивчення факторів і пошук резервів цього зростання стає важливим завданням економічної теорії та практики

Оскільки праця є процесом взаємодії робочої сили із засобами виробництва, фактори зростання продуктивності праці *за змістом* можна поділити на три групи:

- 1) *соціально-економічні*, що визначають якість використовуваної робочої сили;
- 2) *матеріально-технічні*, що визначають якість засобів виробництва;
- 3) *організаційно-економічні*, що визначають якість поєднання робочої сили із засобами виробництва.

До групи *соціально-економічних* факторів зростання продуктивності праці належать всі фактори, що спричиняють покращення якості робочої сили. Це, насамперед, такі характеристики працівників, як рівень кваліфікації та професійних знань, умінь, навичок; компетентність, відповідальність; здоров'я та розумові здібності; професійна придатність, адаптованість, інноваційність і професійна мобільність, моральність, дисциплінованість, мотивованість (здатність реагувати на зовнішні стимули) і мотивація (внутрішнє бажання якісно виконувати роботу). До цієї групи факторів також належать характеристики трудових колективів, такі як трудова активність, творча ініціатива, соціально-психологічний клімат, система ціннісних орієнтацій.

До групи *матеріально-технічних* факторів зростання і продуктивності праці належать всі напрямки прогресивних змін у техніці й технології виробництва, а саме: модернізація обладнання; використання нової продуктивнішої техніки; підвищення рівня механізації та автоматизації виробництва; впровадження нових прогресивних технологій; використання нових ефективніших видів сировини, матеріалів, енергії тощо.

До групи *організаційно-економічних* факторів зростання продуктивності праці належать прогресивні зміни в організації праці, виробництва й управління. До них входять удосконалення структури апарату управління та систем управління виробництвом, повсюдне впровадження та розвиток автоматизованих систем управління; покращення матеріальної, технічної та кадрової підготовки виробництва, вдосконалення організації виробничих та допоміжних підрозділів; вдосконалення поділу та кооперації праці, розширення сфери суміщення професій і функцій, впровадження передових методів і прийомів праці, вдосконалення організації та обслуговування робочих місць, впровадження прогресивних норм і нормативів праці; покращення умов праці та відпочинку, вдосконалення систем матеріального стимулювання.

Резерви зростання продуктивності праці — це такі можливості її підвищення, які вже виявлені, але з різних причин поки що не використані. Резерви використовуються і знову виникають під впливом науково-технічного прогресу. Кількісно резерви можна визначити як різницю між максимально можливим і реально досягнутим рівнем продуктивності праці в конкретний момент часу. Таким чином, використання резервів зростання продуктивності праці — це процес перетворення можливого в дійсне.

Оскільки резерв — це фактично відрізок фактора, можливий для використання в конкретний момент часу, то резерви зростання продуктивності праці класифікують так само, як і фактори. Основне значення для економіста і менеджера має класифікація *внутрішньовиробничих* резервів і факторів *за змістом*, оскільки вона безпосередньо допомагає виявити можливості підвищення продуктивності праці на конкретному підприємстві.

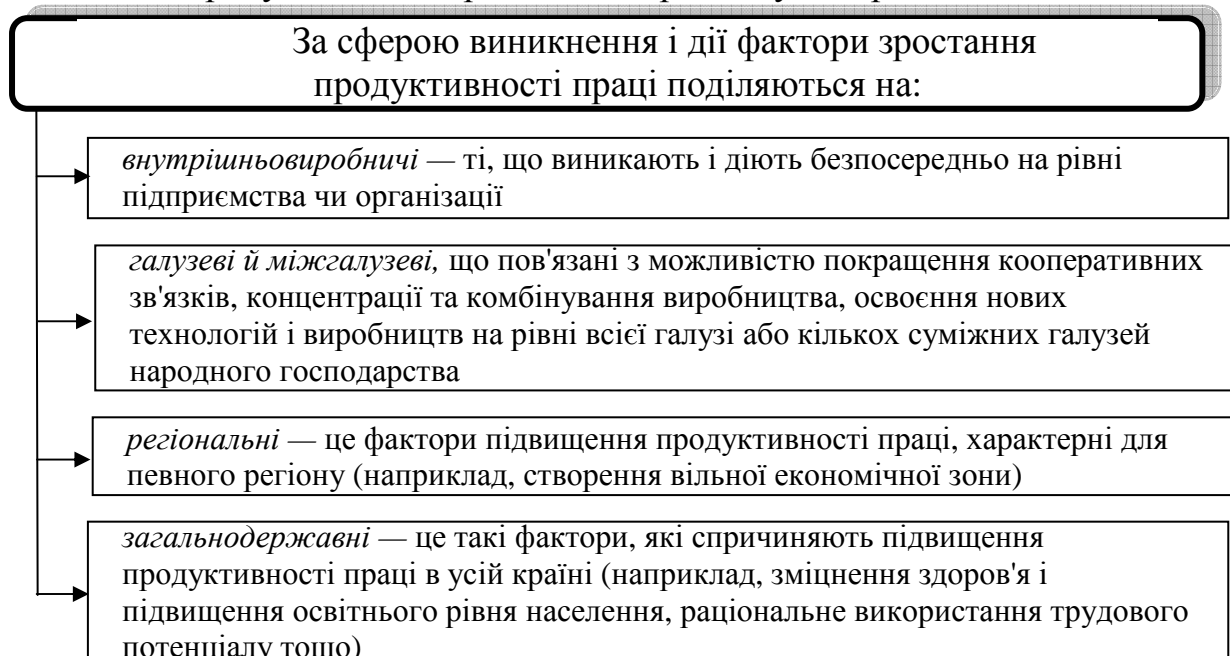


Рис. 8.1 – Фактори зростання продуктивності праці за сферою виникнення і дії

Так само, як і фактори, резерви зростання продуктивності праці за змістом поділяються на три групи:

- *соціально-економічні*, що визначають можливості підвищення якості

використовуваної робочої сили;

- *матеріально-технічні*, що визначають можливості застосування ефективніших засобів виробництва;
- *організаційно-економічні*, що визначають можливості вдосконалення поєднання робочої сили із засобами виробництва.

Для найповнішого використання резервів зростання продуктивності праці на підприємствах розробляються програми управління продуктивністю, в яких зазначаються види резервів, конкретні терміни і заходи з їх реалізації, плануються витрати на ці заходи й очікуваний економічний ефект від їх впровадження, призначаються відповідальні виконавці.

Запитання для контролю знань

1. У чому полягають суть і соціально-економічне значення зростання продуктивності праці?
2. Які показники ефективності Ви знаєте? Розкрийте зміст понять "продуктивність" і "рентабельність".
3. Чому інтенсивність праці та рівень екстенсивного її використання мають обмежений вплив на зростання продуктивності праці?
4. Що є невичерпним джерелом зростання продуктивності праці?
5. Охарактеризуйте виробіток як один з показників продуктивності праці.
6. Які види трудомісткості Ви знаєте? Чим вони визначаються і для чого використовуються?
7. Яке значення для результатів економічної діяльності має вивчення факторів зростання продуктивності праці?
8. Назвіть соціально-економічні, матеріально-технічні й організаційно-економічні фактори зростання продуктивності праці.
9. Що таке резерви зростання продуктивності праці? Які з них Ви можете назвати?
10. Назвіть і охарактеризуйте основні етапи програми управління продуктивністю праці на підприємстві.

ТЕМА 9. ПОЛІТИКА ДОХОДІВ І ОПЛАТА ПРАЦІ

9.1 Сутність, функції та принципи організації заробітної плати

Заробітна плата — це винагорода або заробіток, обчислений у грошовому вираженні, який за трудовим договором роботодавець сплачує працівникові за роботу, яку виконано або має бути виконано. Це загальноприйняте визначення, що найточніше відповідає терміну "заробітна плата".

Сутність заробітної плати виявляється у функціях, які вона виконує в процесі суспільного відтворення. Виходячи з комплексного розуміння сутності заробітної плати, з'ясуємо значення притаманних їй функцій. Винятково важлива роль заробітної плати в механізмі функціонування ринкової економіки зумовлена тим, що вона має виконувати багато функцій (серед вчених-економістів немає єдиної думки щодо їх кількості). На нашу думку,

найважливішими з них є такі:

1) *відтворювальна функція* полягає у забезпеченні працівників і членів їхніх сімей необхідними життєвими благами для відновлення робочої сили, для відтворення поколінь. У ній реалізується економічний закон зростання потреб. Ця функція тісно пов'язана з особливостями державного регулювання заробітної плати, зі встановленням на державному рівні такого її мінімального розміру, який би забезпечував відтворення робочої сили;

2) *стимулююча функція* заробітної плати полягає у встановленні залежності її розміру від кількості та якості праці конкретного працівника, його трудового внеску в результати роботи підприємства. Ця залежність повинна бути такою, щоб заохочувати до постійного покращення результатів праці;

3) *регулююча, або ресурсно-розміщувальна, функція* заробітної плати полягає в оптимізації розміщення робочої сили за регіонами, галузями господарства, підприємствами з урахуванням ринкової кон'юнктури;

4) *соціальна функція* заробітної плати відображає міру живої праці при розподілі фонду споживання між найманими працівниками і власниками засобів виробництва. Заробітна плата виступає індивідуальною часткою працівника в новоствореному доході відповідно до його трудового внеску;

5) *функція формування платоспроможного попиту населення*. Її призначення — узгодження платоспроможного попиту, під яким розуміємо форму виявлення потреб, забезпечених грошовими коштами покупців, з одного боку, і виробництва споживчих товарів, — з іншого. Оскільки платоспроможний попит формується під дією двох основних факторів: потреб та доходів населення, то за допомогою заробітної плати в ринкових умовах встановлюються пропорції між товарною пропозицією та попитом.

Для забезпечення реалізації заробітною платою зазначених вище функцій необхідне дотримання таких найважливіших принципів:

- *підвищення реальної заробітної плати мірою зростання ефективності виробництва та праці*. Порушення цього принципу може призвести, з одного боку, до виплати незароблених грошей, а значить, до інфляції, знецінення отриманої номінальної заробітної плати, що в кінцевому результаті призводить до зниження реальної заробітної плати. З іншого боку, може виплачуватися занижена заробітна плата, що не відповідає ефективності трудового внеску працівника і призводить до неможливості задовольнити потреби людей, зменшує платоспроможний попит населення;

- *диференціація заробітної плати залежно від трудового внеску працівника в результати діяльності підприємства, від змісту й умов праці, від місцезнаходження підприємства, його галузевої приналежності*. Цей принцип заснований на необхідності посилення матеріальної зацікавленості працівників у підвищенні кваліфікації, виконанні більш складної роботи, забезпеченні високої якості продукції. При цьому потрібно враховувати різницю у кількості й вартості матеріальних благ, необхідних для відтворення робочої сили в різних умовах праці, економічних та географічних умовах життя;

- *однакова оплата за однакову працю*. В умовах ринкової економіки цей принцип слід трактувати, по-перше, як недопущення дискримінації в оплаті

праці за статтю, віком, національністю тощо і, по-друге, як принцип справедливості при розподілі всередині підприємства, що передбачає адекватну оцінку праці через її оплату;

- *державне регулювання оплати праці*, що включає законодавство й угоди у сфері праці, податкову систему, встановлення залежності між динамікою індивідуальних доходів та інфляцією. Засобом державного регулювання оплати праці, що забезпечує соціальну захищеність низькооплачуваних працівників, є встановлення мінімальної заробітної плати;

- *врахування впливу ринку праці*. Ринок праці — це та сфера, де в кінцевому підсумку формується оцінка різних видів праці. Заробітна плата (і можливості зайнятості) кожного працівника знаходиться в тісній залежності від його положення на ринку праці, від співвідношення попиту і пропозиції праці певної якості;

- *простота, логічність і доступність форм і систем оплати праці*, що забезпечують широку інформованість працівників про суть систем оплати праці.

9.2 Структура заробітної плати. Елементи організації оплати праці

Заробітна плата як винагорода, обчислена у грошовому вираженні, яку за трудовим договором роботодавець сплачує працівникові за виконану ним роботу, складається з таких частин: основна заробітна плата, додаткова заробітна плата, інші заохочувальні та компенсаційні виплати, відповідно до Закону України «Про оплату праці» від 24.03.1995 р.

Основна заробітна плата — винагорода за виконану роботу відповідно до встановлених норм праці (норми часу, виробітку, обслуговування, посадові обов'язки). Вона встановлюється у вигляді тарифних ставок (окладів) і відрядних розцінок для робітників та посадових окладів для службовців.

Додаткова заробітна плата — винагорода за працю понад установлені норми, за трудові успіхи та винахідливість і за особливі умови праці. Вона включає доплати, надбавки, гарантійні й компенсаційні виплати, передбачені чинним законодавством; премії, пов'язані з виконанням виробничих завдань і функцій.

До *інших заохочувальних та компенсаційних виплат* належать виплати у формі винагород за підсумками роботи за рік, премії за спеціальними системами і положеннями, компенсаційні та інші грошові та матеріальні виплати, які не передбачені актами чинного законодавства або які провадяться понад встановлені зазначеними актами норми.

В економічній системі, що ґрунтується на різноманітних формах власності й господарювання, механізм організації заробітної плати складається з таких елементів:

- а) ринкового регулювання;
- б) державного регулювання;
- в) колективно-договірного регулювання через укладання генеральної, галузевих, регіональних угод; колективних договорів на рівні підприємств; трудових договорів з найманими працівниками;

г) механізму визначення індивідуальної заробітної плати безпосередньо на підприємстві (у структурному підрозділі) з використанням таких елементів, як тарифна система або безтарифна модель, нормування праці, форми і системи оплати праці та преміювання.

Перебудова організації заробітної плати на підприємстві відповідно до вимог ринкової економіки передбачає вирішення трьох завдань:

- по-перше, підвищення зацікавленості кожного працівника у виявленні й використанні резервів зростання ефективності своєї праці при виключенні можливості одержання незароблених грошей;
- по-друге, усунення випадків «зрівнялівки» в оплаті праці, досягнення прямої залежності заробітної плати від індивідуальних кінцевих результатів праці;
- по-третє, оптимізація співвідношень в оплаті праці працівників різних категорій і професійно-кваліфікаційних груп з урахуванням складності виконуваних робіт, умов праці, дефіцитності певних видів робочої сили на ринку праці, а також впливу різних працівників на досягнення кінцевих результатів і конкурентоспроможність продукції.

Згідно із Законом України "Про оплату праці" від 24.03.1995 р. форми і системи оплати праці, норми праці, розцінки, тарифні сітки, схеми посадових окладів, умови запровадження та розміри надбавок, доплат, премій, винагород та інших заохочувальних, компенсаційних і гарантованих виплат встановлюються підприємствами у колективному договорі з дотриманням норм і гарантій, передбачених законодавством, генеральною та галузевими (регіональними) угодами. У разі коли колективний договір на підприємстві не укладено, власник або уповноважений ним орган зобов'язаний погодити ці питання з профспілковим органом, що представляє інтереси більшості працівників, а в разі його відсутності — з іншим уповноваженим на представництво органом.

Безпосередньо робота з організації заробітної плати на підприємстві полягає у виборі моделі формування заробітної плати (тарифної чи безтарифної), виборі форм і систем заробітної плати, розробці умов і правил преміювання. При цьому критерієм економічної ефективності організації заробітної плати повинно бути випереджаюче зростання доходу підприємства порівняно зі зростанням фонду заробітної плати. Якщо таке випередження не забезпечується, необхідно детально проаналізувати причини цього і розробити додаткові заходи, спрямовані або на зростання доходу, або на економію витрат на оплату праці.

9.3 Форми і системи заробітної плати

Форми і системи заробітної плати — це механізм встановлення розміру заробітку залежно від кількості та якості праці та її результатів. Обираючи певну форму заробітної плати і конкретну систему формування заробітку, роботодавець управляє інтенсивністю та якістю праці конкретних працівників.

Найбільшого поширення на підприємствах різних форм власності набули дві форми оплати праці:

відрядна – оплата за кожну одиницю продукції або виконаний обсяг робіт;

погодинна – оплата за відпрацьований час, але не календарне, а нормативне, котре передбачається тарифною системою.

І відрядну, і погодинну форми оплати праці можна представити системами (рис. 9.1).

Існує також цілий ряд умов, при яких доцільно застосовувати ту чи іншу форму оплати праці.

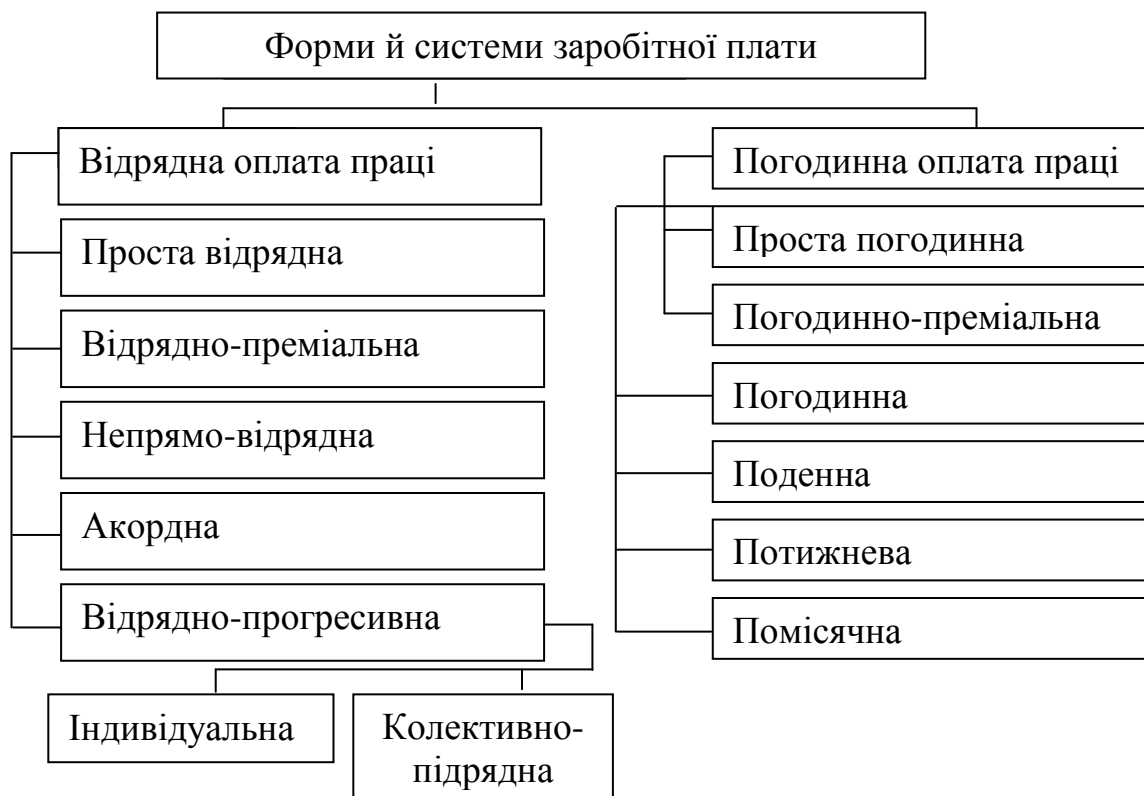


Рис. 9.1 – Форми й системи зарплати

Умови застосування відрядної оплати праці:

- існують кількісні показники роботи, які безпосередньо залежать від конкретного працівника;
- є можливість точного обліку обсягів виконуваних робіт;
- існують можливості в робітників конкретної ділянки збільшити вироблення або обсяг виконуваних робіт;
- існує необхідність на конкретній виробничій ділянці стимулювати робітників надалі збільшувати виробіток продукції або обсяг виконуваних робіт;
- є можливість технічного нормування праці.

Відрядну оплату праці не рекомендується застосовувати в тому випадку, якщо її застосування призводить до:

- погіршення якості продукції;

- порушення технологічних режимів;
- порушення вимог техніки безпеки;
- погіршення обслуговування встаткування;
- перевитрати сировини й матеріалів.

Умови застосування погодинної оплати праці:

- відсутня можливість збільшення випуску продукції;
- виробничий процес строго регламентований;
- функції робітника зводяться до спостереження за ходом технологічного процесу;
- функціонують потокові й конвеєрні типи виробництва зі строго заданим ритмом;
- збільшення випуску продукції може призвести до браку або погіршення її якості.

На кожному конкретному підприємстві залежно від характеру виробництва, технологічних процесів, рівня організації виробництва та праці застосовується та або інша форма заробітної плати. Наприклад, відрядна оплата праці може бути неефективною, якщо застосовувати тільки відрядно-преміальний або відрядно-прогресивний варіант, але якщо використати акордну систему, ефективність зростає.

Тарифна система оплати праці

Основою організації оплати праці є *тарифна система*, що являє собою сукупність нормативних матеріалів, за допомогою яких встановлюється рівень заробітної плати працівників підприємства залежно від їхньої кваліфікації, складності робіт, умов праці. Тарифна система оплати праці включає: тарифні сітки, тарифні ставки, надбавки і доплати до тарифних ставок, схеми посадових окладів і тарифно-кваліфікаційні характеристики (довідники).

Тарифна система використовується для розподілу робіт залежно від їхньої складності, а працівників — залежно від їхньої кваліфікації та відповідальності за розрядами тарифної сітки. Вона є основою формування та диференціації розмірів заробітної плати.

Тарифна сітка — це шкала кваліфікаційних розрядів і тарифних коефіцієнтів, за допомогою яких встановлюється безпосередня залежність розміру заробітної плати працівників від їхньої кваліфікації. Кожному кваліфікаційному розряду відповідає тарифний коефіцієнт, що показує, у скільки разів тарифна ставка цього розряду перевищує тарифну ставку першого розряду. Тарифний коефіцієнт першого розряду завжди дорівнює одиниці. Кількість кваліфікаційних розрядів і коефіцієнтів визначається складністю виробництва і робіт, що виконуються, і обумовлюється в колективному договорі.

Для оплати праці керівників, спеціалістів і службовців використовують *схеми посадових окладів*, розміри яких встановлюються залежно від посад, які займають керівники, спеціалісти і службовці, їхньої кваліфікації, умов праці, масштабів і складності виробництва, обсягів, складності й важливості робіт. Особливістю застосування на підприємстві схеми посадових окладів є розробка *штатного розпису* — внутрішнього нормативного документа, де вказаний перелік посад, що є на цьому підприємстві, чисельність працівників по кожній з

них і розміри їхніх місячних окладів.

Тарифна ставка — це виражений у грошовій формі абсолютний розмір оплати праці за одиницю робочого часу. Тарифна ставка робітника першого розряду обумовлюється в колективному договорі й залежить від фінансових можливостей підприємства і від умов оплати, встановлених галузевою та генеральною тарифними угодами.

Тарифно-кваліфікаційні довідники робіт і професій робітників, об'єднані в єдиний тарифно-кваліфікаційний довідник (ЄТКД) — це збірники нормативних документів, які містять кваліфікаційні характеристики робіт і професій, згруповані в розділи за виробництвами і видами робіт. За допомогою тарифно-кваліфікаційних довідників проводиться тарифікація робіт (встановлюється розряд роботи), присвоєння кваліфікаційних розрядів робітникам, формуються програми підготовки і підвищення кваліфікації робітників.

Кваліфікаційна характеристика роботи і професії робітника складається з трьох розділів: "Характеристика робіт", "Має знати" і "Приклади робіт". Кваліфікаційні розряди присвоюються робітникам на основі вимог тарифно-кваліфікаційних довідників кваліфікаційною комісією підприємства або його структурного підрозділу. Діючий ЄТКД вміщує 72 випуски за різними виробництвами і видами робіт, за його допомогою можна проводити тарифікацію понад 5 тисяч робіт і професій робітників.

Система преміювання працівників

В умовах переходу до ринку підприємствам, організаціям надане право самостійно розробляти й застосовувати преміальні положення. Однак таким підприємствам й організаціям необхідно дотримувати низки вимог:

- показники преміювання повинні відповідати завданням виробництва на підприємстві;
- число показників й умов преміювання повинне бути не більше двох-трьох;
- між показниками й умовами преміювання не має бути суперечностей;
- показник преміювання встановлювати диференційовано за фактично досягнутим середнім рівнем його виконання на певному виробництві, вище досягнутого середнього рівня й т.д.;
- визначати нормативи преміювання (розмір премії);
- проводити оцінку напруженості показника преміювання;
- у коло премійованих працівників включати тільки тих з них, які мають на показники преміювання безпосередній вплив;
- установлювати періодичність преміювання залежно від особливостей підприємства, організації;
- забезпечувати гарантування премії відповідним джерелом її виплати.

Основними показниками преміювання підрозділів апарата керування виступають виконання (перевиконання) плану з прибутку та зростання (приріст) прибутку до відповідного періоду попереднього року. Порядок нарахування премій передбачає:

- підставу для нарахування премій (дані бухгалтерської звітності,

оперативного обліку, статистичної звітності);

- оцінку виконаної роботи або зроблених послуг;
- установлення розміру премій (звичайно, у %) для робітників до заробітної плати за тарифними ставками й окремими розцінками; для керівників, фахівців і службовців – до заробітної плати за посадовими окладами або за абсолютною сумою.

Доплати й надбавки до заробітної плати

Переважає більшість компенсаційних і стимулюючих доплат і надбавок визначається підприємствами самостійно й виплачується в межах наявних коштів. Розміри й умови виплат обумовлюються в колективних договорах.

Всі діючі в наш час доплати й надбавки (їх більше 50 найменувань) підрозділяються на дві великі групи (рис. 9.2).

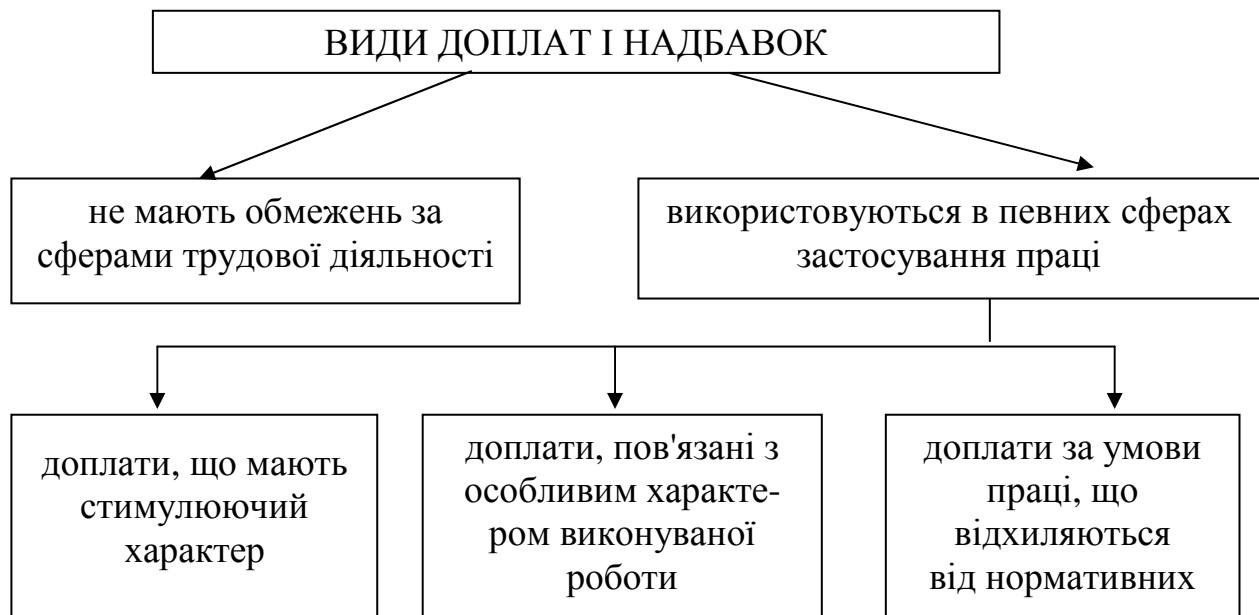


Рис. 9.2 – Класифікація доплат і надбавок

У першу групу входять, наприклад, такі доплати, як за роботу в понаднормовий час; за роботу у вихідні й святкові дні; неповнолітнім працівникам у зв'язку зі скороченням їхнього робочого дня і т.д. Друга група доплат і надбавок підрозділяється на три підгрупи. Перша передбачає доплати за сумісництво професій (посад); за виконання обов'язків відсутнього працівника, фахівцям за високі досягнення в праці й високий рівень кваліфікації; бригадирам із числа робітників, не звільнених від основної роботи: за ведення діловодства, бухгалтерського обліку й т.д. Друга підгрупа включає доплати, пов'язані з особливим характером виконуваної роботи (сезонністю, віддаленістю й т.п.) і виплачувані за багатозмінний режим роботи, за дні відпочинку (відгулів), надавані за роботу понад нормальну тривалість робочого часу при вахтовому методі організації робіт, а також надбавки до заробітної плати за роз'їзний характер роботи й т.д. Третя підгрупа має на увазі доплати за інтенсивність праці робітником на конвеєрах, потокових й автоматичних лініях; за роботу в нічний час, за роботу з важкими (шкідливими)

і особливо важкими (особливо шкідливими) умовами праці робітникам, майстрам, начальникам дільниць, цехів, іншим фахівцям і службовцям – при їхній постійній зайнятості (не менше 50% часу) на дільницях, у цехах і на виробництві, де більше половини робітників одержують доплати за несприятливі умови праці, і т.п.

Доплати компенсаційного характеру обумовлені тим, що багато підприємств із їхньою допомогою намагаються закріпити або залучити працівників (наприклад, доплата за дні відпочинку (відгули), що надається за роботу понад нормальну тривалість при вахтовому методі організації робіт). Доплати компенсаційного характеру, пов'язані з умовами праці й роботою в нічний час, є найпоширенішими. У наш час підприємствам надана повна самостійність як у визначенні розмірів цих виплат, так й у виборі компенсації – у вигляді процентного (часткового) відрахування до тарифної ставки або абсолютної виплати за кожну годину роботи.

Доплати за умови праці різко диференційовані. Працівникам, зайнятим на роботах з важкими та шкідливими умовами праці, установлені доплати в розмірах 4, 8, 12% тарифної ставки присвоєного розряду, а на роботах з особливо важкими й особливо шкідливими умовами праці – 16, 20, 24%.

Безтарифна модель оплати праці

Економічна свобода, яку отримали підприємства з початком перехідного до ринкової економіки періоду, сприяли зростанню активності в пошуках найраціональнішої організації праці та її оплати. Разом з тим такі причини, як інфляція, проблеми збуту, порушення господарських зв'язків, нестабільність податкового законодавства й інші ускладнюють роботу підприємств настільки, що вони не завжди мають можливість виплачувати всім працівникам гарантовану тарифною системою заробітну плату. Все це спричинило виникнення і поширення так званих безтарифних моделей організації оплати праці.

В умовах оплати праці за тарифами й окладами доволі складно позбавитися “зрівнялівки”, подолати суперечності між інтересами окремого робітника та всього колективу. Як можливий варіант вдосконалення організації та стимулювання праці розглянемо *безтарифну систему оплати праці*, яка набула застосування на багатьох підприємствах в умовах переходу до ринкового господарювання. За цією системою заробітна плата всіх працівників підприємства від директора до робітника являє собою *частку працівника у фонді оплати праці (ФОП)* або всього підприємства чи окремого підрозділу. У цих умовах фактичний розмір заробітної плати кожного працівника залежить від низки факторів:

- кваліфікаційного рівня працівника;
- коефіцієнта трудової участі (КТУ);
- фактично відпрацьованого часу.

Кваліфікаційний рівень працівника підприємства встановлюється усім членам трудового колективу і визначається як частка від ділення фактичної заробітної плати працівника за минулий період на мінімальний рівень

заробітної плати, що склався на підприємстві в тому ж періоді. Наприклад, у директора підприємства фактична заробітна плата склала 2250 грн. $2250 \text{ грн.} / 500 \text{ грн.} = 4,5$.

Потім всі працівники підприємства розподіляються на десять кваліфікаційних груп, виходячи з кваліфікаційного рівня і кваліфікаційних вимог до працівників різних професій. Для кожної з груп встановлюється свій **кваліфікаційний рівень** (табл. 9.1)

Таблиця 9.1 – Розподіл на кваліфікаційні групи

Кваліфікаційна група	Кваліфікаційний бал
1. Керівник підприємства	4,5
2. Головний інженер	4,0
3. Заступник директора	3,6
4. Керівники підрозділів	3,25
5. Провідні спеціалісти	2,65
6. Спеціалісти та робітники вищих кваліфікацій	2,5
7. Спеціалісти II категорії та кваліфіковані робітники	2,1
8. Спеціалісти III категорії та кваліфіковані робітники	1,7
9. Спеціалісти та робітники	1,3
10. Некваліфіковані робітники	1,0

Система кваліфікаційних рівнів створює великі можливості для матеріального стимулювання більш кваліфікованої праці, ніж система тарифних розрядів, при якій робітник, який має 5-й, 6-й розряди, вже не має перспективи свого подальшого зростання, а відповідно, і заробітної плати. Кваліфікаційний рівень працівника може підвищуватися протягом всієї його трудової діяльності. Питання про включення спеціаліста або робітника у відповідну кваліфікаційну групу вирішує рада трудового колективу з урахуванням їх індивідуальних характеристик.

КТУ виставляється всім працівникам підприємства, включаючи директора, і затверджується радою трудового колективу, яка сама вирішує періодичність визначення *КТУ* (раз на місяць, на квартал і т.д.) і склад показників для розрахунку *КТУ*.

Розрахунок заробітної плати при безтарифній системі оплати праці визначається в такій послідовності:

1) кількість балів, зароблених кожним працівником (підрозділом, цехом, дільницею, бригадою):

$$M_i = K \times N \times KТУ, \quad (9.1)$$

де K – кваліфікаційний рівень,

N – кількість відпрацьованих людино-годин;

2) загальна сума балів, зароблена всіма працівниками підрозділу:

$$M = \sum Mi; \quad (9.2)$$

3) частка фонду оплати праці, яка припадає на оплату одного бала (грн):

$$d = \frac{\text{ФОП}}{M}; \quad (9.3)$$

4) заробітна плата окремих працівників підрозділів

$$\text{ФОП}_i = d \times Mi, \quad (9.4)$$

Наприклад, фонд оплати праці робітників цеху за місяць склав 177000 грн. Загальна кількість зароблених балів робітниками цеху $M = 16300,43$. Частка ФОП , яка припадає на один бал, складе:

$$d = 17700 / 16300,43 = 10,86 \text{ грн.}$$

Порядок розрахунку фактичної заробітної плати робітників цеху наведено в табл. 9.2.

Таблиця 9.2 – Порядок розрахунку фактичної заробітної плати робітників цеху

Кваліфікаційний рівень, К	Кількість відпрацьованих годин, N	КТУ	Кількість балів, Mi	Доля ФОП, d, грн	Фактична з/п за місяць
1,3	180,5	1,1	258,1	10,86	2802,97
2,1	123,0	0,9	232,5	10,86	2524,95
1,7	180,5	1,04	319,1	10,86	3464,34

Така система змінює пропорції розподілу ФОП при одному й тому ж рівні кваліфікації, розряді. Заробіток одних працівників може збільшуватись, а інших – зменшуватись. У результаті забезпечується більша соціальна справедливість у розподілі заробітку між працівниками, чого не можна досягти при тарифній системі.

Слід відзначити, що в умовах ринкової економіки важливим показником роботи є *обсяг реалізації продукції та послуг*. Тому чим вищий обсяг реалізації, тим більш ефективно працює підприємство, і заробітна плата може коригуватися залежно від обсягу реалізації. Це особливо ефективно для персоналу та допоміжних робітників, оскільки ці дві категорії працівників підприємства не так тісно пов'язані з обсягом випуску продукції.

Приблизна шкала коригування оплати праці керівного персоналу подана в табл. 9.3.

Таблиця 9.3 – Шкала коригування оплати праці керівного персоналу

Посада	Відсоток оплати	Примітка
1. Директор підприємства	1,5	Від обсягу реалізації
2. Заступник директора виробництва	80	Від нарахованої оплати директора
3. Заступник директора матеріально-технічного забезпечення	80	Від нарахованої оплати директора
4. Головний бухгалтер	80	Від нарахованої оплати директора
5. Бухгалтер з обліку матеріально-технічних цінностей	80	Від нарахованої оплати гол. бухгалтера
6. Бухгалтер-касир	80	Від нарахованої оплати гол. бухгалтера
7. Економіст	75	Від нарахованої оплати директора

У розглянутому варіанті оплати адміністративно-керівного персоналу тверді оклади не встановлюються, а оплата щомісячно змінюється залежно від обсягу реалізованої продукції.

Різновидом безтарифної системи оплати праці є *контрактна система* – укладання договору (контракту) на певний термін між роботодавцем і виконавцем. У договорі оговорюються умови праці, права й обов'язки сторін, режим роботи та рівень оплати праці, а також термін дії контракту. У ньому викладені й наслідки, які можуть виникнути для сторін у разі дострокового розірвання договору однією із них. Договір може включати як час перебування працівника на підприємстві (погодинна оплата), так і певне завдання, яке повинен виконати працівник за певний час (відрядна оплата).

Основна перевага контрактної системи – чіткий розподіл прав та обов'язків як працівника, так і керівництва підприємства. Ця система досить ефективна в умовах ринку.

Згідно із Законом України "Про оплату праці" держава здійснює регулювання оплати праці працівників підприємств усіх форм власності шляхом встановлення розміру мінімальної заробітної плати й інших державних норм і гарантій, встановлення умов і розмірів оплати праці керівників підприємств, заснованих на державній, комунальній власності, працівників підприємств, установ та організацій, які фінансуються чи дотуються з бюджету, регулювання фондів оплати праці працівників підприємств-монополістів згідно з переліком, що визначається Кабінетом Міністрів України, а також шляхом оподаткування доходів працівників. Умови розміру оплати праці працівників установ і організацій, що фінансуються з бюджету, визначаються Кабінетом Міністрів України.

Розмір мінімальної заробітної плати визначається з урахуванням:

- вартісної величини мінімального споживчого бюджету з поступовим зближенням рівнів цих показників у міру стабілізації та розвитку економіки країни;

- загального рівня середньої заробітної плати;
- продуктивності праці, рівня зайнятості й інших економічних умов.

Мінімальна заробітна плата повинна встановлюватися у розмірі не нижчому за вартісну величину межі малозабезпеченості в розрахунку на працездатну особу.

Розмір мінімальної заробітної плати встановлюється Верховною Радою України за поданням Кабінету Міністрів України, як правило, один раз на рік при затвердженні Державного бюджету України з урахуванням пропозицій, вироблених шляхом переговорів, представників професійних спілок, власників або уповноважених ними органів, які об'єдналися для ведення колективних переговорів і укладення генеральної угоди.

Розмір мінімальної заробітної плати переглядається залежно від зростання індексу цін на споживчі товари і тарифів на послуги за угодою сторін колективних переговорів.

Запитання для контролю знань

1. Розкажіть про сутність і структуру заробітної плати.
2. Які основні функції заробітної плати?
3. Розкрийте необхідність державного регулювання заробітної плати.
4. Які Ви знаєте форми та системи заробітної плати?
5. В яких випадках доцільно застосовувати відрядну систему заробітної плати?
6. Які Ви знаєте надбавки і доплати до тарифних ставок?
7. Назвіть особливості безтарифної моделі оплати праці.
8. Від яких факторів залежить фактичний розмір заробітної плати кожного працівника при безтарифній моделі оплати праці?

ТЕМА 10. ПЛАНУВАННЯ ПРАЦІ

10.1 Планування підвищення продуктивності праці

Зростання продуктивності праці полягає у визначенні можливого зменшення чисельності працюючих на основі проведення заходів зі зниження трудомісткості продукції (послуг) і раціональному використанню робочого часу, передбачених планом підвищення ефективності виробництва.

Для порівняння впливу різних чинників на зростання продуктивності праці застосовується наступна типова класифікація чинників:

- підвищення технічного рівня виробництва;
- поліпшення організації виробництва (надання послуг);
- збільшення обсягу виробництва (надання послуг);
- структурні зміни у виробництві (надання послуг) й інші чинники.

Величина зростання продуктивності праці за цими чинниками розраховується в такому порядку:

- а) визначається вихідна чисельність виробничого персоналу на плановий період за умови збереження продуктивності в базисному році;

б) на основі намічуваних заходів, спрямованих на підвищення продуктивності праці, за окремими чинниками визначається можливе зменшення чисельності працівників;

в) обчислюється розрахункова (планова) чисельність працюючих, що являє собою різницю між потребою в виробничому персоналі на плановий обсяг виробництва, розрахованою, виходячи з виробітку базисного періоду, і загальною економією працюючих за рахунок усіх чинників;

г) розділивши отриману економію чисельності працюючих за всіма чинниками на розрахункову (планову) їх чисельність, одержують відсоток підвищення продуктивності праці в цілому по підприємству.

Планове зростання продуктивності праці по підприємству визначається за формулою:

$$\Delta\Pi\Pi = \frac{EЧ \cdot 100}{Ч\Pi - EЧ}, \quad (10.1)$$

де $\Delta\Pi\Pi$ — зростання продуктивності праці, %;

EЧ — економія чисельності працюючих, обчислена за всіма чинниками;

Ч\Pi — чисельність працюючих, розрахована на обсяг виробництва планованого періоду, виходячи з виробітку базисного періоду.

Економія чисельності працівників

Способи розрахунків можливого зменшення чисельності працюючих за окремими чинниками можуть бути різними, що відповідає різноманітності умов виробництва на підприємствах і специфічним особливостям впливу окремих чинників на економію праці. Однак при всій різноманітності методів розрахунку економії робочої сили за окремими чинниками необхідно дотримуватися і низки загальних принципів.

Одним з таких принципів є те, що в необхідних випадках кожен окремий результат розрахунку за заходами збільшується на відповідну питому вагу робітників у загальній чисельності виробничого персоналу.

Тісний зв'язок і залежність між технікою і технологією, організацією виробництва і праці обумовлює їхній взаємний вплив і не завжди дає можливість провести диференційований розрахунок економічної ефективності кожного заходу. У таких випадках економія від проведення всього комплексу заходів, щоб уникнути повторного рахунку, належить до одного чинника, вплив якого переважає.

У тих випадках коли неможливо визначити прямим розрахунком економію робочої сили в результаті впровадження заходів, спочатку обчислюється економія робочого часу в годинах, а потім кількість працівників, що може бути вивільнена за рахунок зниження трудомісткості. Величина зниження трудомісткості виробів (видів робіт) визначається шляхом зіставлення витрат праці в годинах до проведення заходів і після цього.

Для визначення можливого зменшення чисельності робітників на основі зниження трудомісткості використовується наступна формула:

$$EЧ = \frac{T_n}{\Phi * K_n}, \quad (10.2)$$

де EЧ - число основних робітників, які вивільняються за рахунок зниження трудомісткості порівняної продукції;

T_n - зниження трудомісткості, норма-год.;

Φ - річний фонд робочого часу одного робітника;

K_n - коефіцієнт виконання норм.

Чинники економії чисельності працівників на підприємстві подані на рис. 10.1.



Рис. 10.1 – Чинники економії чисельності працівників на підприємстві

10.2 Планування чисельності працівників

Найважливішим завданням планування чисельності працівників є визначення мінімальної чисельності робітників та інших категорій працівників, необхідних для забезпечення безперебійного виробничого процесу і виконання запланованих підприємством основних економічних показників.

Важливою основою для кадрового планування є дані про наявні робочі місця, а також заплановані на майбутнє, штатний розпис і план заміщення вакантних посад. За допомогою поняття “посада” окреслюється коло завдань, які входять до компетенції конкретної особи. Сукупність усіх посад на підприємстві, що ввійшли в штатний розпис, показує, скільки робітників різної кваліфікації необхідно для виконання виробничих завдань. Таким чином показується загальна потреба підприємства в робочій силі. Фактично потреба в робочій силі висвітлює, скільки працівників і якої кваліфікації треба залучити з внутрішнього або зовнішнього ринку праці.

При складанні штатного розпису виходять з посад, які є на підприємстві. Згодом штатний розпис може наблизитися до “посадового”, тому що при будь-якому розширенні або зміні він буде розглянутий з позицій:

- чи необхідна ще ця/певна посада;
- чи відповідає її організаційне включення, насамперед, відносно процесу праці принципам доцільності й раціональності;
- чи відповідає співвідношення “обсяг роботи персоналу” емпіричним даним;
- чи оптимально організована робота.

При плануванні й обліку чисельності робітників визначають обліковий і явочний їхній склад. Чисельність всіх інших категорій працюючих планується тільки за обліковим складом.

У результаті прийому і звільнення працюючих обліковий склад безупинно змінюється, тому для характеристики наявних трудових ресурсів, поряд з розрахунком кількості працівників на одну дату, обчислюють також середньооблікову чисельність працюючих за певний період.

Планування чисельності працівників підприємства пов'язане з показником використання робочого часу протягом року, вимірюваним у людино-годинах і людино-днях. Середнє число годин і днів роботи одного робітника за рік визначається на основі балансу робочого часу.

Баланс робочого часу складається по підприємству, цеху, дільниці, іноді навіть окремо для кожної групи робітників, що мають однаковий графік роботи і тривалість чергової відпустки. Це обумовлено тим, що середня тривалість чергової відпустки в різних підрозділах підприємства може бути різною.

У плані з праці плановий баланс робочого часу розраховується за окремими елементами.

Складання планового балансу робочого часу включає:

- 1) розрахунок корисного фонду часу в днях (явочного часу);
- 2) установлення середньої тривалості робочого дня;
- 3) визначення ефективного корисного фонду часу в годинах.

Планування чисельності та складу основних робітників

Методи визначення чисельності працівників підприємств, необхідної для виконання виробничої програми, відрізняються деякими особливостями, що залежать від специфіки праці та виробництва в кожній галузі. Розрізняють наступні методи визначення необхідної кількості робітників:

- а) за трудомісткістю робіт;
- б) за нормами виробітку;
- в) за робочими місцями на підставі норм обслуговування на агрегатних роботах.

Розрахунок за трудомісткістю робіт

Вихідними даними для визначення чисельності основних робітників за трудомісткістю робіт є виробнича програма планового періоду, норми часу, річний фонд робочого часу одного робітника, план підвищення ефективності виробництва, що є основою плану підвищення продуктивності праці, і плановий коефіцієнт виконання норм.

Загальна чисельність основних робітників-відрядників розраховується шляхом розподілу трудомісткості виробничої програми на корисний (ефективний) фонд робочого часу одного робітника за рік. При цьому враховується плановий розмір зниження нормативної трудомісткості в результаті здійснення заходів плану підвищення ефективності виробництва і перевиконання норм часу. Розрахунок ведуть за формулою

$$ЧР = \frac{T_{пл}}{\Phi \cdot K}, \quad (10.3)$$

де ЧР— необхідна кількість основних робітників-відрядників;

$T_{пл}$ — планова трудомісткість виробничої програми (за витратами праці основних робітників);

Φ — плановий ефективний фонд часу одного робітника, годин;

K — планований коефіцієнт виконання норм.

Розрахунок за нормами виробітку

Цим методом визначають середньооблікову кількість робітників, виходячи з виробничого завдання і норм виробітку. У тих випадках, коли відома норма виробітку й обсяг робіт, що підлягає виконанню, робочий час для виконання всього обсягу робіт визначається за формулою

$$T_n = \frac{П}{H_b}, \quad (10.4)$$

де T_n — робочий час, необхідний для виконання обсягу робіт за нормами;

$П$ — обсяг робіт у прийнятих одиницях виміру;

H_b — планова норма виробітку в одиницю робочого часу.

Знаючи кількість нормованого часу, який потрібен для виконання визначеного обсягу робіт, можна встановити необхідне число основних робітників. Загальний вигляд формули для розрахунку наступний:

$$\text{ЧР} = \frac{\Pi}{N_{\text{в}} \cdot K \cdot \Phi} \cdot 100, \quad (10.5)$$

де ЧР – середньооблікова кількість робітників;
 П – обсяг робіт у прийнятих одиницях виміру;
 $N_{\text{в}}$ – планова норма виробітку в одиницю робочого часу;
 К – планований відсоток виконання норм виробітку;
 Ф – реальний фонд робочого часу одного робітника, годин.

Розрахунок за робочими місцями на підставі норм обслуговування на агрегатних роботах

Цим методом визначається чисельність основних працівників на робочих місцях агрегатного обслуговування, на яких виконуються роботи з керування дією агрегатів, апаратів, машин та іншого устаткування і контролю за технологічним процесом.

Середньооблікова кількість робітників може бути розрахована за формулою:

$$\text{ЧР} = \frac{A \cdot p \cdot C \cdot T_{\text{з}}}{T_{\text{ф}}}, \quad (10.6)$$

де ЧР — середньооблікова кількість робітників;
 А — число робочих агрегатів;
 р — число робітників, необхідне для обслуговування одного агрегату протягом зміни (норма обслуговування);
 С — число змін на добу;
 $T_{\text{з}}$ — число діб роботи агрегату в плановому періоді;
 $T_{\text{ф}}$ — фактичне число днів роботи.

Визначення облікової кількості основних робітників за даними явочного складу і реального фонду робочого часу

Для цього треба розрахувати кількість робітників на зміну, на добу, на підміну вихідних робітників, штатну кількість робітників, кількість робітників на підміну відсутніх з поважних причин.

Явочна кількість робітників у зміну – це мінімальна чисельність робітників для виконання виробничого змінного завдання з випуску продукції. Розраховується вона за нормами часу, нормами виробітку і плановими нормами обслуговування. Явочна кількість робітників у зміну визначається за нормою часу за формулою:

$$\text{ЧР} = \frac{\Pi \cdot N_{\text{вр}}}{T_{\text{см}} \cdot K} \cdot 100, \quad (10.7)$$

де ЧР – необхідна кількість робітників у зміні;
 П – виробниче завдання (обсяг робіт) у зміну в прийнятих одиницях вимірювання;
 $N_{\text{вр}}$ – норма часу на одиницю виробу, операцію чи одиницю роботи;
 $T_{\text{см}}$ – фонд робочого часу одного робітника (тривалість робочої зміни);
 К – плановий відсоток виконання норм.

В умовах дрібносерійного та індивідуального виробництва, коли протягом виробничого періоду (місяця, кварталу, року) мають місце зміни в номенклатурі та календарному розподілі випуску окремих видів виробів, визначити змінну явочну кількість робітників важко. У таких випадках явочна

кількість робітників у зміну розраховується за плановим обсягом робіт і фондом часу в плановому періоді за формулою:

$$\text{ЧР} = \frac{\sum \Pi \cdot \text{Н}_{\text{вр}}}{\text{Д} \cdot \text{С} \cdot \text{T}_{\text{см}} \cdot \text{К}} \cdot 100, \quad (10.8)$$

де ЧР – змінна явочна чисельність робітників;

$\sum \Pi \cdot \text{Н}_{\text{вр}}$ – витрати робочого часу на плановий обсяг робіт за виробничий період, нормо-годин;

Д – кількість діб роботи виробництва за виробничий період;

С – кількість змін на добу;

$\text{T}_{\text{см}}$ – тривалість робочої зміни, годин;

К – плановий відсоток виконання норм.

Явочну чисельність робітників розраховують також за нормами виробітку. На деяких підприємствах явочна кількість робітників-відрядників визначається за професіями і місцями роботи, виходячи з добового обсягу робіт для певної професії робітників-відрядників і планової продуктивності їхньої праці. При цьому використовується наступна формула

$$\text{ЧР} = \frac{\Pi}{\text{В}}, \quad (10.9)$$

де ЧР – явочна чисельність робітників на добу;

Π – плановий добовий обсяг роботи;

В – планова продуктивність праці робітників певної професії.

Планова продуктивність праці виражається формулою:

$$\text{У} = \text{Н}_{\text{в}} \cdot \text{К}, \quad (10.10)$$

де $\text{Н}_{\text{в}}$ – змінна норма виробітку у відповідних одиницях виміру;

К – коефіцієнт виконання норм виробітку.

На роботах, виконуваних окремими робітниками за допомогою індивідуальних знарядь праці, явочна кількість робітників у зміну визначається за формулою:

$$\text{ЧР} = \frac{\Pi}{\Phi_{\text{н}} \cdot \text{С}} : (\text{Н}_{\text{в}} \cdot \text{К}), \quad (10.11)$$

де ЧР – явочна кількість робітників у зміну;

Π – обсяг робіт у плановому періоді, т, шт.;

$\Phi_{\text{н}}$ – кількість номінальних діб роботи ділянки в плановому періоді;

С – кількість змін на добу;

$\text{Н}_{\text{в}}$ – норма виробітку одного робітника в зміну, т, шт.;

К – плановий коефіцієнт виконання норм виробітку.

На підприємствах з виробничим процесом, чітко розділеним за операціями, явочну чисельність робітників-відрядників обчислюють за операціями виробничого процесу розподілом виробничого завдання за операціями на плановий виробіток:

$$\text{ЧР}_{\text{я}} = \frac{\Pi_3}{\text{В}_3}, \quad (10.12)$$

де $\text{ЧР}_{\text{я}}$ – явочна чисельність робітників на операціях в одну зміну;

Π_3 – змінне завдання (при різноманітному асортименті виражається в умовних одиницях);

В_3 – плановий виробіток у зміну.

Явочний штат робітників за робочими місцями і професіями в апаратурних (машинних) виробництвах визначається на основі штатного нормативу обслуговування агрегатів (норм обслуговування). Для безупинно діючих виробництв, крім явочного штату, обчислюють чисельність робітників на підміну вихідних.

Загальна чисельність робітників, необхідних при певному обсязі виробництва і графіку роботи, складає розстановлений штат робітників.

Застосовують два основних методи розрахунку необхідної облікової чисельності робітників: за коефіцієнтом облікового складу і за загальним відсотком невиходів.

Методом розрахунку за коефіцієнтом облікового складу необхідна чисельність робітників може бути визначена за формулою:

$$\text{ЧР}_{\text{уч}} = \text{ЧР}_{\text{яв}} \cdot \text{Куп}, \quad (10.13)$$

Й ФФЯде $\text{ЧР}_{\text{уч}}$ – облікова чисельність робітників;

$\text{ЧР}_{\text{яв}}$ – явочна чисельність робітників на добу;

Куп – коефіцієнт облікового складу.

Коефіцієнт облікового складу є часткою від ділення номінального фонду робочого часу на фактичне число робочих днів за плановим балансом робочого часу. Він визначається за формулою:

$$\text{К}_{\text{уч}} = \frac{\Phi_{\text{н}}}{\Phi_{\text{д}}}, \quad (10.14)$$

де $\Phi_{\text{н}}$ – номінальний фонд робочого часу;

$\Phi_{\text{д}}$ – фактична кількість робочих днів.

Облікова чисельність робітників за загальним відсотком невиходів (сумою відсотків невиходів з поважних причин) визначається за наступною формулою:

$$\text{ЧР}_{\text{уч}} = \frac{100 \cdot \text{ЧР}_{\text{яв}}}{100 - Z}, \quad (10.15)$$

де $\text{ЧР}_{\text{яв}}$ – явочна чисельність робітників на добу;

Z – загальний відсоток планованих невиходів на роботу.

Планування чисельності допоміжних робітників

Чисельність допоміжних робітників може бути визначена наступними методами: за трудомісткістю робіт, за нормами обслуговування і за робочими місцями. Можливі ще інші варіанти розрахунку: за нормами виробітку – цей метод подібний до способу розрахунку чисельності основних робітників за нормами виробітку за формулою (10.3), в яку підставляються дані за відповідними допоміжними роботами; за нормативами чисельності – при цьому методі розрахунку користуються спеціально розробленими нормативами чисельності за окремими категоріями допоміжних робітників.

Нижче розглянуті три перших методи.

Розрахунок за трудомісткістю робіт

Планування необхідної кількості допоміжних робітників, зайнятих на відрядних роботах, обсяг яких можна визначити в нормованому часі, здійснюється за трудомісткістю робіт.

Чисельність допоміжних робітників-відрядників розраховується так само, як і основних робітників-відрядників. Розходження полягає тільки в тому, що при розрахунку чисельності основних робітників виходять із трудомісткості продукції, яка випускається, а при визначенні чисельності допоміжних робітників – із трудомісткості допоміжних робіт (інструментальних, ремонтних і т.д.):

$$ЧР = \frac{T_{пл}}{\Phi \cdot K}, \quad (10.16)$$

де ЧР – середньооблікова чисельність допоміжних робітників;
 $T_{пл}$ – нормативна трудомісткість допоміжної роботи, нормо-годин;
 Φ – реальний фонд часу одного робітника у плановому періоді, годин;
 K – планове виконання норм, %.

Розрахунок за нормами обслуговування

Планування чисельності допоміжних робітників, які виконують роботи, за якими є норми обслуговування, зводиться до визначення загальної кількості об'єктів обслуговування з урахуванням змінності робіт. Частка від розподілу цієї кількості на норму обслуговування складає явочну чисельність робітників. Щоб від явочної чисельності перейти до облікового складу, необхідне виправлення на коефіцієнт використання робочого часу. При цьому головним є правильне встановлення норм обслуговування. Чисельність допоміжних робітників розраховують за формулою:

$$ЧР = \frac{M \cdot C}{H_o} \cdot K_{oc}, \quad (10.17)$$

де ЧР – облікова чисельність допоміжних робітників;
 M – число одиниць обслуговування;
 C – кількість змін;
 H_o – норма обслуговування, тобто кількість одиниць устаткування, виробничих площ і т.п., встановлена для обслуговування одним чи групою допоміжних робітників;
 K_{oc} – коефіцієнт облікового складу.

Розрахунок за робочими місцями

Цей метод розрахунку застосовують при плануванні чисельності тих допоміжних робітників, для яких не можуть бути встановлені ні обсяг робіт, ні норми обслуговування. Їхня робота їх виконується на певних робочих місцях (незалежно від обсягу робіт) і пов'язана з конкретним об'єктом обслуговування (крановики, стропальники, комірники, комплектувальники і т.п.).

Розрахунок чисельності допоміжних робітників за робочими місцями полягає в складанні переліку робочих місць і визначенні потреби в робітниках для кожного з них. У цьому розрахунку можна застосовувати формулу:

$$ЧР = M \cdot C \cdot K_{oc}, \quad (10.18)$$

де ЧР – облікова чисельність допоміжних робітників;
 M – число робочих місць;

C – кількість змін;

K_{oc} – коефіцієнт облікового складу.

Планування чисельності інших категорій промислово-виробничого персоналу

Важливим завданням планування управлінського й обслуговуючого персоналу є удосконалювання і здешевлення управлінського апарата. Ці заходи мають знайти відображення у відносному скороченні чисельності адміністративно-управлінського апарата в результаті механізації та автоматизації управлінської праці, впровадження наукових основ управління.

Для визначення **чисельності інженерно-технічних працівників** і службовців застосовують галузеві нормативи чисельності, науково обґрунтовані структури апарата управління згідно з нормами керованості на кожному конкретному підприємстві.

При розробці нормативів чисельності інженерно-технічних працівників і службовців спочатку визначають функції, необхідні для управління підприємствами, і чинники, що впливають на чисельність інженерно-технічних працівників і службовців, за кожною з них. При цьому виходять з того, що управління підприємством складається з типу управління підприємством, його основними підрозділами і виробничими ділянками і функціональним керівництвом. Число істотних чинників зводиться до одного-трьох.

Загальна потреба у фахівцях і службовцях визначається залежно від трудомісткості закріплених функцій, норм керованості, ступеня механізації управління і з урахуванням типових штатних розкладів. Загальна потреба у фахівцях являє собою суму:

$$C = Ч_C + Д, \quad (10.19)$$

де $Ч_C$ – чисельність фахівців, які вже є на підприємстві на початок планованого періоду;

$Д$ – додаткова потреба у фахівцях.

Розрахунок додаткової потреби у фахівцях включає три основних елементи:

- науково обґрунтоване визначення приросту посад, що заміщуються фахівцями, у зв'язку з розширенням виробництва або збільшенням обсягу робіт;
- часткову заміну практиків, що займають посади фахівців з вищою освітою, а також середньою спеціальною;
- відшкодування природного вибуття працівників, які займають посади фахівців і керівників.

Якщо фактична чисельність інженерно-технічних працівників і службовців в окремих структурних підрозділах нижче передбаченої в нормативах, і при цьому забезпечується виконання покладених на цих працівників обов'язків з дотриманням правил техніки безпеки і технічної експлуатації, то їхня чисельність устанавлюється на рівні фактичної.

Чисельність молодшого обслуговуючого персоналу визначають за збільшеними нормами обслуговування (прибиральники — за кількістю квадратних метрів площі приміщень; гардеробники — за кількістю людей, що обслуговуються гардеробом; опалювачі — за кількістю печей і т.д.) і за кількістю точок обслуговування (вахтери, кур'єри і т.д.).

Чисельність **озброєно-вахтерської охорони** встановлюють за числом посад на об'єктах охорони й залежно від режиму охорони.

Розрахунок додаткової потреби в робочих кадрах

Визначення додаткової потреби в кадрах необхідне для планування комплектування, а також підготовки і підвищення кваліфікації робочих кадрів на виробництві.

Додаткова потреба в кадрах складається з потреби приросту чисельності робітників у зв'язку зі збільшенням обсягу виробництва і потреби покриття вибулих (заміни тих, хто пішов з виробництва через хворобу, на пенсію, на навчання, вибулих у разі смерті і т.д.).

Додаткова потреба підприємства в робітниках для приросту чисельності визначається ланцюговим методом, а для покриття вибулих — на основі звітних даних про вибуття робітників з поважних причин.

Додаткова потреба (D_{Π}) на приріст посад становить різницю між загальною потребою у фахівцях планованого і базового періодів і визначається за формулою:

$$D_{\Pi} = C_{\Pi\text{л}} - C_{\text{Б}}, \quad (10.20)$$

де $C_{\Pi\text{л}}$ – загальна потреба у фахівцях у планованому періоді;

$C_{\text{Б}}$ – загальна потреба у фахівцях у базовому періоді.

Додаткова потреба на часткову заміну практиків визначається з урахуванням можливостей їхнього навчання в навчальних закладах без відриву від виробництва, а **додаткова потреба на відшкодування природного вибуття ($D_{\text{В}}$)** фахівців і практиків – на основі аналізу закономірностей їхнього вибуття. Розрахунок здійснюється за наступною формулою:

$$D_{\text{В}} = C_{\Pi\text{л}} \cdot K_{\text{В}}, \quad (10.21)$$

де $K_{\text{В}}$ – середньорічний коефіцієнт вибуття фахівців і практиків.

В останні роки в навчальній літературі з управління персоналом при визначенні чисельності адміністративно-управлінського персоналу часто рекомендується застосовувати *формулу Розенкранца*. Її сутність полягає в тому, що при визначенні чисельності необхідно мати дані про робочий час фахівців, трудомісткість одиниці роботи, коефіцієнти розподілу часу і т.п.

Формула Розенкранца служить для перевірки відповідності фактичної чисельності необхідній, яка задається завантаженням певного підрозділу або підприємства в цілому:

$$\mathcal{C} = \frac{\sum_{i=1}^n m_i \times t_i}{T} \times K_{\text{НРВ}} + \frac{t_p}{T} \times \frac{K_{\text{НРВ}}}{K_{\text{ФРВ}}}, \quad (10.22)$$

де \mathcal{C} – чисельність адміністративно-управлінського персоналу, певної професії, спеціальності, підрозділу і т.п.

n – кількість видів організаційно-управлінських робіт, які визначають завантаження певної категорії фахівців;

m_i – середня кількість дій у межах організаційно-управлінського виду робіт за встановлений проміжок часу (наприклад, за рік);

t_i – час, необхідний для виконання одиниці в рамках організаційно-управлінського виду робіт;

T – робочий час фахівця відповідно до трудового договору (контракту) за відповідний проміжок календарного часу, прийнятий у розрахунках.

10.3 Планування заробітної плати

Планування заробітної плати містить обчислення фондів і середньої заробітної плати за категоріями працівників. Окремо розраховують фонди заробітної плати промислово-виробничої та непромислової груп працюючих на підприємстві. Фонд заробітної плати та її рівень планують в абсолютному виразі й у відсотках до базисного року.

До фонду заробітної плати підприємства включають суми заробітної плати облікового і необлікового складу працівників. До складу фонду заробітної плати входить основна і додаткова заробітна плата. У фонд заробітної плати не включають суми премій інженерно-технічних працівників і службовців, а також суми, які передбачаються для заохочення всіх працівників підприємства за підсумками роботи за рік, оскільки вони входять у фонд матеріального заохочення, утворений із прибутку.

При визначенні середньої заробітної плати необхідно забезпечувати випереджальні темпи зростання продуктивності праці в порівнянні зі зростанням заробітної плати. Важливо відзначити, що при зіставленнях підвищення продуктивності праці зі збільшенням середньої заробітної плати в розрахунок останньої включаються всі вказані види премій, крім премій, виплачуваних за економію упередженої праці (матеріалів, палива, електроенергії й т.д.).

Нормативний метод планування заробітної плати передбачає встановлення базового фонду заробітної плати (на початок планового періоду) і прирістних нормативів на планований період, на підставі яких збільшується (зменшується) відповідний фонд заробітної плати.

Базовий фонд заробітної плати розраховується за нормативом заробітної плати на одиницю продукції (послуг), що може бути визначений за формулою:

$$H_3 = Z_{\text{п}} + Z_{\text{п}} \cdot K_3, \quad (10.23)$$

де H_3 — норматив заробітної плати на одиницю продукції (послуг);

$Z_{\text{п}}$ — витрати заробітної плати, які можна прямо зарахувати на виробництво одиниці продукції;

K_3 — коефіцієнт витрат заробітної плати, які можна лише непрямо зарахувати на одиницю продукції.

При цьому K_3 визначається так:

$$K_3 = \frac{Z_{\text{общ}} - Z_{\text{п}}}{Z_{\text{п}}}, \quad (10.24)$$

де $Z_{\text{общ}}$ — усі витрати на заробітну плату при виробництві певного виду продукції за обсягом, прийнятим при розробці нормативу;

$Z_{\text{п}}$ — прямі витрати заробітної плати на виробництво певного виду продукції.

Звідси

$$H_{30} = \frac{\sum H_3 \cdot q}{\sum Q} \cdot 100, \quad (10.25)$$

де H_{30} — загальний норматив заробітної плати на гривню продукції, у %;

q — обсяг певного виду продукції, од.;

Q — товарна продукція, грн.

Визначений за формулою (10.25) загальний норматив заробітної плати на гривню продукції називають рівневим нормативом. Він поряд із прирістним нормативом рекомендується до використання при плануванні фонду заробітної плати.

Базовий фонд заробітної плати, хоча і складає основу планового фонду, варто розглядати як нормативну величину, тому що до нього додається або віднімається сума приросту (зниження) заробітної плати за нормативами за кожен відсоток приросту (зниження) обсягу виробництва.

Плановий фонд заробітної плати як для всього підприємства, так і для будь-якого його структурного підрозділу (цеху, ділянки, бригади), можна розрахувати за формулою

$$\Phi_{\text{з.пл}} = \Phi_{\text{з.баз}} \pm \Phi_{\text{з.баз}} \cdot K \cdot H, \quad (10.26)$$

де $\Phi_{\text{з.пл}}$ — плановий фонд заробітної плати;

$\Phi_{\text{з.баз}}$ — базовий фонд заробітної плати;

K — коефіцієнт приросту обсягу виробництва;

H — норматив приросту заробітної плати за один відсоток приросту обсягу виробництва.

При утворенні базового фонду заробітної плати враховується відносна економія або відносна перевитрата заробітної плати в попередньому році.

Планування фонду заробітної плати робітників

З метою планування фонд заробітної плати робітників розділяється на годинний, денний і місячний (квартальний, річний).

Фонд *годинної заробітної плати* являє собою оплату за фактично відпрацьований час у людино-годинах, а також за виконання спеціальних функцій у робочий час. Він складається з оплати за відпрацьований час по основних тарифних ставках і відрядних розцінках, доплат за відрядно-прогресивною і відрядно-преміальною системами, премій погодинникам, доплат за роботу в нічний час, незвільненим бригадирам за керівництво бригадою, доплат за навчання учнів. У звітних даних у годинний фонд заробітної плати можуть входити доплати за відхилення від установлених технологією умов роботи, що в плані не передбачаються.

Фонд *денної заробітної плати* являє собою оплату за фактично відпрацьовані людино-дні. У його склад, крім фонду годинної заробітної плати, входять: доплата підліткам за скорочений робочий день і оплата перерв у роботі матерям, що годують. У звітний фонд може входити оплата внутрішньозмінних простоїв і доплата за понаднормові роботи.

Фонд *місячної (річної) заробітної плати* – це весь фонд заробітної плати, що нараховується робітникам підприємства. Він складається з фонду денної заробітної плати, оплати відпусток і часу, витраченого на виконання державних і суспільних обов'язків, виплати вихідної допомоги, заробітної плати працівників, відряджених на навчання, а також винагород за вислугу років. У звітних даних у місячний фонд заробітної плати входить оплата цілоденних простоїв.

У плані з праці підприємства затверджується повний фонд заробітної плати на відповідний період: рік, квартал, місяць.

Фонд заробітної плати розраховують (за складовими елементами) за підрозділами підприємства для робітників кожної професії та кваліфікації.

Розрахунок фонду годинної заробітної плати робітників

Вихідними даними для визначення фонду годинної заробітної плати робітників є: обсяг завдання за виробничою програмою; відрядні розцінки на одиницю обсягу роботи; планова чисельність робітників за професіями і кваліфікаціями; бюджет робочого часу, намічений до відпрацьовування в плановому періоді; діючі тарифні ставки оплати праці й місячні оклади; застосовувані системи оплати праці.

Заробітну плату основних **робітників-відрядників** визначають за кожною операцією виробничого процесу множенням відрядної розцінки на завдання з випуску продукції (обсягу робіт) на цій операції за формулою:

$$Z_c = P_{\text{ш}} \cdot П, \quad (10.27)$$

де Z_c – заробітна плата основних робітників-відрядників за відрядними розцінками, грн;

$P_{\text{ш}}$ – відрядна розцінка на одиницю вимірника обсягу виробничої програми;

$П$ – обсяг виробничої програми (завдання з випуску продукції, обсяг робіт).

Для визначення всієї суми заробітної плати за відрядними розцінками основних робітників-відрядників підприємства (підрозділу) попередньо розраховують заробітну плату всіх категорій основних робітників, зайнятих на нормованих роботах, за кожним підрозділом (ділянкою), після чого ці суми зводять (підсумовують) у єдиний план за підрозділом, підприємством.

Заробітна плата за відрядними розцінками основних робітників-відрядників підприємства (підрозділу) може бути визначена шляхом множення витрат по заробітній платі (суми відрядних розцінок по всіх операціях виробничого процесу) на одиницю продукції та на кількість продукції за планом. При цьому витрати по заробітній платі на одиницю продукції визначаються з урахуванням зниження відрядних розцінок, як і при розрахунку за формулою (2.50), у результаті перегляду норм у плановому періоді. При випуску різноманітного асортименту продукції загальна заробітна плата основних робітників-відрядників визначається підсумовуванням заробітної плати, обчисленої за окремими видами продукції. У загальному вигляді цей метод розрахунку можна виразити формулою:

$$Z_c = P_1 \cdot \Pi_1 + P_2 \cdot \Pi_2 + \dots + P_n \cdot \Pi_n, \quad (10.28)$$

де Z_c – заробітна плата основних робітників-відрядників за відрядними розцінками на весь обсяг продукції, грн;

P_1, P_2, \dots, P_n – витрати по заробітній платі на одиницю окремих видів продукції, грн;

$\Pi_1, \Pi_2, \dots, \Pi_n$ – кількість кожного виду продукції (виробів).

Цей розрахунок заробітної плати основних робітників-відрядників виходить з обсягу товарної продукції та не враховує виробництво запасних частин, капітальний ремонт і послуги капітальному будівництву, приріст незавершеного виробництва, інструменту, приладів і міжцехові послуги. Фонд заробітної плати на ці цілі (для випуску продукції, запланованої у гривнях, і приріст незавершеного виробництва) визначається на основі середніх витрат по заробітній платі на 1000 грн. товарної продукції.

Розрахунок планового фонду заробітної плати в цьому випадку подібний до розрахунку трудомісткості виробничої програми.

Фонд заробітної плати всіх основних робітників, зайнятих на нормованих роботах, обчислюють як суму заробітної плати за професіями і розрядами.

На роботах, виконуваних бригадою з керуванням агрегатами, печами, апаратами і контролем за ходом технологічного процесу, заробітна плата за тарифом робітників кожної професії та кваліфікації розраховується за формулою:

$$Z_T = T_{\text{ч}} \cdot T_{\text{см}} \cdot V \cdot \text{Ш}, \quad (10.29)$$

де Z_T – сума заробітної плати за тарифом, грн.;

$T_{\text{ч}}$ – годинна тарифна ставка для оплати праці робітників певної професії та кваліфікації, грн;

$T_{\text{см}}$ – тривалість робочого дня за графіком, годин;

V – кількість виходів одного робітника в плановому періоді за графіком;

Ш – чисельність робітників за штатним розкладом.

При розрахунку фонду прямої заробітної плати **робітників-погодинників** виходять з їхньої чисельності, кількості годин (чи днів), що підлягають відпрацьовуванню таких робітників різних професій у плановому періоді, їхніх розрядів і відповідних їм тарифних ставок.

Розрахунок проводять за формулою:

$$Z_T = T \cdot ЧР_{яв} \cdot Д_{пл}, \quad (10.30)$$

де Z_m – заробітна плата робітників-погодинників за тарифом;

T – годинна чи денна тарифна ставка погодинника певного розряду;

$ЧР_{яв}$ – явочна чисельність робітників-погодинників певної професії та розряду;

$Д_{пл}$ – кількість людино-годин або людино-днів у плановому періоді.

Для робітників, праця яких оплачується погодинно на підставі відповідних місячних окладів, фонд заробітної плати за тарифом визначається множенням встановленого окладу на кількість місяців роботи в плановому періоді й на кількість робітників.

При плануванні фонду заробітної плати слід також враховувати існуючі **доплати і надбавки** до заробітної плати.

Розрахунок фонду місячної (річної) заробітної плати робітників

Щоб визначити *фонд місячної (річної) заробітної плати*, крім фонду денної заробітної плати, необхідно розрахувати доплати до місячного фонду. Підсумовуючи всі елементи, що складають місячний фонд заробітної плати робітників, одержують його величину.

Суму оплати чергових і додаткових відпусток у плановому періоді обчислюють за середньою їхньою тривалістю, кількістю робочих днів одного робітника і фондом денної заробітної плати:

$$Z_{отп} = ФЗ_д \cdot \frac{O}{Д_{пл}}, \quad (10.31)$$

де $Z_{отп}$ – сума оплати відпусток;

$ФЗ_д$ – фонд денної заробітної плати;

$Д_{пл}$ – кількість робочих днів одного робітника в планованому періоді;

O – середня тривалість відпустки.

На деяких великих підприємствах оплату відпусток за кожним виробничим підрозділом і кожною професією робітників розраховують виходячи із середньої тривалості відпустки і середнього заробітку робітників, що визначають діленням фонду основної заробітної плати робітників на кількість виходів робітників у планованому періоді.

Суму оплати відпусток знаходять за формулою:

$$Z_{отп} = \frac{Z_{осн}}{B} \cdot Ш \cdot O, \quad (10.32)$$

де $Z_{осн}$ – річний фонд основної заробітної плати робітників;

B – кількість виходів даних робітників у планованому періоді;

$Ш$ – штатна кількість робітників;

O – тривалість відпустки.

Розрахунок *оплати часу виконання державних і суспільних обов'язків* здійснюється відповідно до діючого трудового законодавства з урахуванням робочого часу, запланованого на їхнє виконання, а також фонду денної заробітної плати за формулою:

$$Z_{\text{гос}} = \Phi Z_{\text{д}} \cdot \frac{\Gamma}{D_{\text{пл}}}, \quad (10.33)$$

де $Z_{\text{гос}}$ – оплата часу виконання державних і громадських обов'язків;

$\Phi Z_{\text{д}}$ – фонд денної заробітної плати робітників;

Γ – витрата робочого часу в днях на виконання державних і суспільних обов'язків (за балансом робочого часу одного робітника);

$D_{\text{пл}}$ – кількість робочих днів одного робітника в планованому періоді.

Суму *виплати за вислугу років* у плановому фонді розраховують за окремими професіями (групами) працівників (або в цілому по ділянці, підрозділу, підприємству) на підставі планового фонду заробітної плати за тарифом і запланованим розміром одноразової винагороди у відсотках до цієї заробітної плати. Запланований відсоток винагороди за вислугу років встановлюється на підставі звітних даних з коригуванням на збільшення стажу роботи працівників. Суму виплати за вислугу років визначають за формулою:

$$Z_{\text{в}} = \frac{Z_{\text{т1}} \cdot M}{100}, \quad (10.34)$$

де $Z_{\text{в}}$ – виплата за вислугу років;

$Z_{\text{т1}}$ – заробітна плата за тарифом для певної групи робітників;

M – плановий розмір винагороди за вислугу років у відсотках до заробітної плати за тарифом.

Виплата заробітної плати *учням*, які числяться у штаті підприємства, але навчаються впродовж декількох місяців поза підприємством, планується на підставі планів підготовки і перепідготовки кадрів. Фонд заробітної плати робітників, які навчаються з відривом від виробництва, розраховують множенням середнього їхнього місячного заробітку на їхню чисельність і на число місяців навчання.

Планування фонду заробітної плати інженерно-технічних працівників, службовців, молодшого обслуговуючого персоналу й охорони

Планові фонди заробітної плати цих категорій працівників визначають на основі затверджених штатів і посадових окладів. Вихідними даними при плануванні фонду заробітної плати для вказаних категорій працівників служать: чисельність працівників за штатним розписом; установлені посадові оклади і персональні надбавки; відповідні положення про винагороду за вислугу років.

Фонд заробітної плати за посадовими окладами обчислюють як суму добутків кожного посадового окладу на число працівників і на кількість місяців роботи кожного з працівників у плановому періоді.

При плануванні доплат за цими категоріями працівників передбачають необхідні суми на заміщення під час відпустки тих працівників, без яких не може протікати нормальна робота на певній ділянці (майстрів ділянок і змін, начальників змін і т.д.), і виплату різниці в окладах за час заміщення начальників, які не мають офіційних заступників.

У необхідних випадках у фонді заробітної плати передбачають виплати за вислугу років, доплати за роботу в нічні години, святкові дні й т.д.

Розрахунок планового фонду заробітної плати учнів

Фонд заробітної плати учнів розраховують, виходячи з їхньої чисельності, терміну навчання і встановленої їм оплати за формулою:

$$Z_{уч} = Te \cdot ЧР_{уч} \cdot Д_{обуч} \quad (10.35)$$

де $Z_{уч}$ – фонд заробітної плати учнів на планований період;

Te – місячний оклад (ставка) одного учня;

$ЧР_{уч}$ – чисельність учнів;

$Д_{обуч}$ – термін навчання учня, виражений у місяцях.

Планування фонду заробітної плати працівників непромислової групи і позаштатного складу

Фонд заробітної плати працівників непромислової групи розраховують, виходячи із затверджених штатних розписів, посадових окладів і тарифних ставок такими ж способами, як і фонд заробітної плати аналогічних категорій працівників промислово-виробничого персоналу.

Плановий фонд заробітної плати позаштатного складу визначається на основі ретельного аналізу даних про фактичні витрати за найважливішими видами робіт. У фонд заробітної плати позаштатного складу включаються тільки ті види робіт, які не можуть бути виконані штатним складом; фонд цей повинен бути мінімальним.

Фонд заробітної плати осіб, які не входять до облікового складу, планується за статтями планових витрат із вказівкою їхнього цільового призначення.

10.4 Планування співвідношень між зростанням продуктивності праці і середньою заробітною платою

При плануванні заробітної плати необхідно забезпечити випереджальне зростання продуктивності праці в порівнянні зі зростанням заробітної плати. Розрахунок нормативних співвідношень темпів зростання продуктивності праці й заробітної плати може бути визначений способом пропорцій приросту відповідних величин.

Припустимо, продуктивність праці на підприємстві повинна збільшитися за планом за рік на 7,8%, а середня заробітна плата працюючих з урахуванням виплат з фонду матеріального заохочення — на 3,1%.

Індекс співвідношення цих показників складе $0,4 \left(\frac{1,031-1}{1,078-1} \right)$.

Отже, на кожен відсоток зростання продуктивності праці середня заробітна плата може збільшитися на 0,4%. Цю величину і потрібно мати на увазі при плануванні заробітної плати за підрозділами на підприємстві.

Правильне співвідношення темпів зростання продуктивності праці й заробітної плати досягається, по-перше, за рахунок максимального використання всіх резервів зростання продуктивності праці та зменшення на цій основі витрат праці на виробництво продукції і, по-друге, шляхом планового зниження витрат заробітної плати на виробництво одиниці продукції.

Планова зміна витрат заробітної плати на виробництво одиниці продукції в порівнянні з базисним періодом визначається за формулою:

$$Z_{ед} = \frac{J_c (J_{пт} - 1) + 1}{J_{пт}} \cdot 100, \quad (10.36)$$

де $Z_{ед}$ – плановий рівень витрат заробітної плати на одиницю продукції у відсотках до базисного періоду;

J_c – індекс співвідношення темпів зростання продуктивності праці і середньої заробітної плати;

$J_{пт}$ – індекс продуктивності праці.

Якщо ж співвіднести показники продуктивності праці й середньої заробітної плати, встановлені на плановий період, то одержимо коефіцієнт співвідношення зростання продуктивності праці та зростання середньої заробітної плати, за яким можна судити, якою мірою продуктивність праці зростає швидше, ніж заробітна плата.

Запитання для контролю знань

1. Планування зростання продуктивності праці.
2. Мета планування зростання продуктивності праці.
3. Планування співвідношень між зростанням продуктивності праці й середньою заробітною платою.
4. Як визначити планову чисельність і склад кадрів?
5. Планування заробітної плати.
6. Планування середньої заробітної плати.
7. Як планується чисельність керівників, фахівців і службовців?

ТЕМА 11. АНАЛІЗ, ЗВІТНІСТЬ І АУДИТ У СФЕРІ ПРАЦІ

Аудит у трудовій сфері — це періодично здійснювана система заходів щодо збору інформації, її аналізу та оцінки ефективності діяльності підприємства з організації праці й регулювання соціально-трудоких відносин.

Об'єктом аудиту в трудовій сфері є трудовий колектив, персонал підприємства, його діяльність.

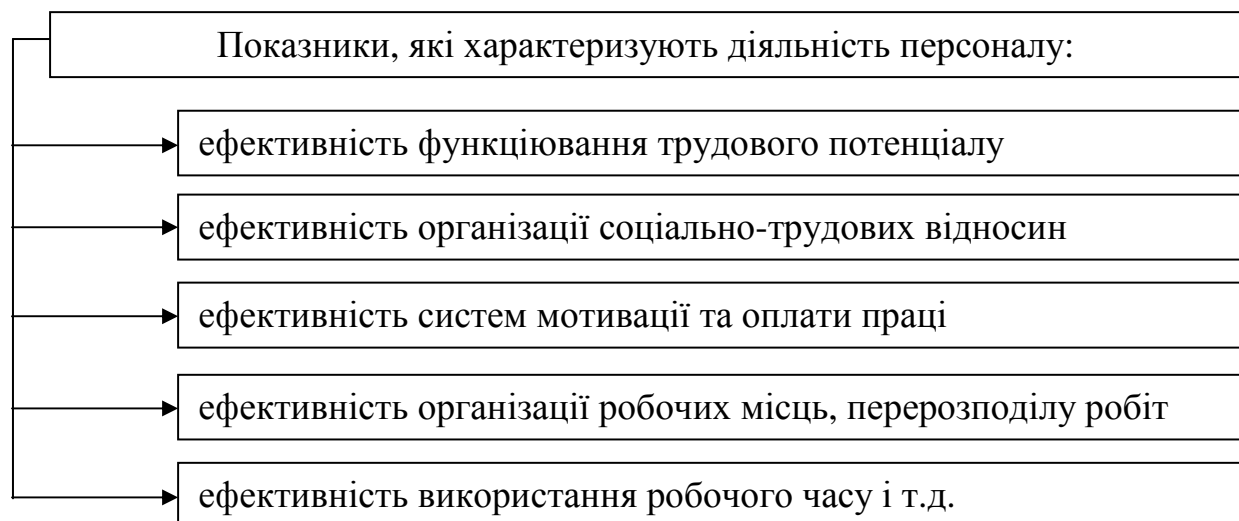


Рис. 11.1 – Показники, які характеризують діяльність персоналу

При цьому оцінка ефективності діяльності трудових ресурсів може розглядатися в якості головної, глобальної мети аудиту. Оцінки ж ефективності трудових відносин, мотивації та оплати праці можуть виступати етапними, проміжними, супутніми цілями.

Аудит дозволяє переконатися у взаємній відповідності діяльності підприємства з керування персоналом і стратегії його розвитку, а також взаємній відповідності регламентації соціально-трудових відносин і законів, правил, інструкцій і методик, що визначають цю діяльність. За результатами аудиторської перевірки можуть бути визначені напрямки для встановлення, зміни або удосконалення стандартів. Перевірка сприяє кадровим перестановкам, що поліпшують якісний склад трудових ресурсів, просуванню найбільш перспективних співробітників і розвитку творчої активності.

Аудит у трудовій сфері може бути розглянутий у трьох аспектах:

- 1) організаційно-технологічному;
- 2) соціально-психологічному;
- 3) економічному.

В *організаційно-технологічному аспекті* аудит являє собою перевірку документації та аналіз показників, що свідчать про легітимність і ефективність діяльності підприємства.

У *соціально-психологічному аспекті* аудит у трудовій сфері — це оцінка соціально-трудових відносин на підприємстві, що включає поряд з вивченням документації проведення самостійних опитувань, анкетувань, індивідуальних і колективних бесід, інтерв'ю з працівниками різних рівнів і категорій.

Економічний аспект аудита у трудовій сфері — це визначення:

1) конкурентоспроможності підприємства в трудовій сфері, що оцінюється шляхом порівняння економічних і соціальних показників діяльності підприємства за законодавчо встановленими нормами і нормативами або з кращими в галузі показниками на аналогічних підприємствах;

2) ефективності функціонування служб керування трудовими ресурсами, виявлення їхньої ролі в підвищенні конкурентоспроможності підприємства;

3) економічної ефективності самого аудиту, порівняння витрат на проведення аудиторської перевірки з її результатами.

Аудит являє собою форму науково-практичного дослідження, тому важливо, щоб його результати були засновані на *об'єктивних, порівнянних і достовірних даних*. При перевірках можливе використання будь-яких видів документації з праці та трудових відносин. Як доповнення до аналізу документації, звичайно, проводиться *опитування менеджерів*, які керують трудовими ресурсами, працівників відділів кадрів і служби керування персоналом у цілому, вибіркового числа осіб керівного персоналу і підлеглих.

Технологічно процес аудиту трудових ресурсів, як вважають фахівці, повинен складатися із шести ступенів.

Перший — формалізація ідеї проведення аудиторської перевірки, визначення її цілей і гіпотетичних вигод для підприємства від її проведення. На *другому* ступені підбирається персонал для організації перевірки і в разі потреби проводиться його навчання. *Третій* ступінь — збір звітних даних по роботі з кадрами на різних рівнях керування трудовими ресурсами. *Четвертий* — попередня підготовка звітів з перевірки й обговорення їх з лінійними керівниками. *П'ятий* — надання звіту керуючому персоналу і вироблення разом

з ним основних рекомендацій з удосконалювання керування кадрами. *Шостий* — впровадження коригувальних заходів у процес життєдіяльності підприємства.

Розглянемо більш детально *основні джерела інформації*, використовуваної при проведенні аудиту в трудовій сфері. Такими джерелами є *закони й інструкції, трудові показники, анкетування й інтерв'ю працівників*.

Далі наведено приклад (рис. 11.2) джерел внутрішньої інформації при проведенні аудиту.

Статистичні показники стають більш доступними, якщо для їхнього збору, збереження й обробки використовується електронно-обчислювальна техніка. Комп'ютерні програми дозволяють технічно спростити і зробити більш змістовним аналіз даних.

Один з найбільш об'єктивних і економічних, звичайно, проводяться в масштабі всієї організації або підприємства і, як правило, являють собою самостійне заповнення респондентом опитувальних листів або анкет. Фахівці з керування персоналом думають, що опитування зайнятих з приводу їхнього ставлення до роботи особливо результативні для оцінки взаємин у колективі, мотивації до праці, ефективності діяльності керівництва і системи винагород і компенсацій.

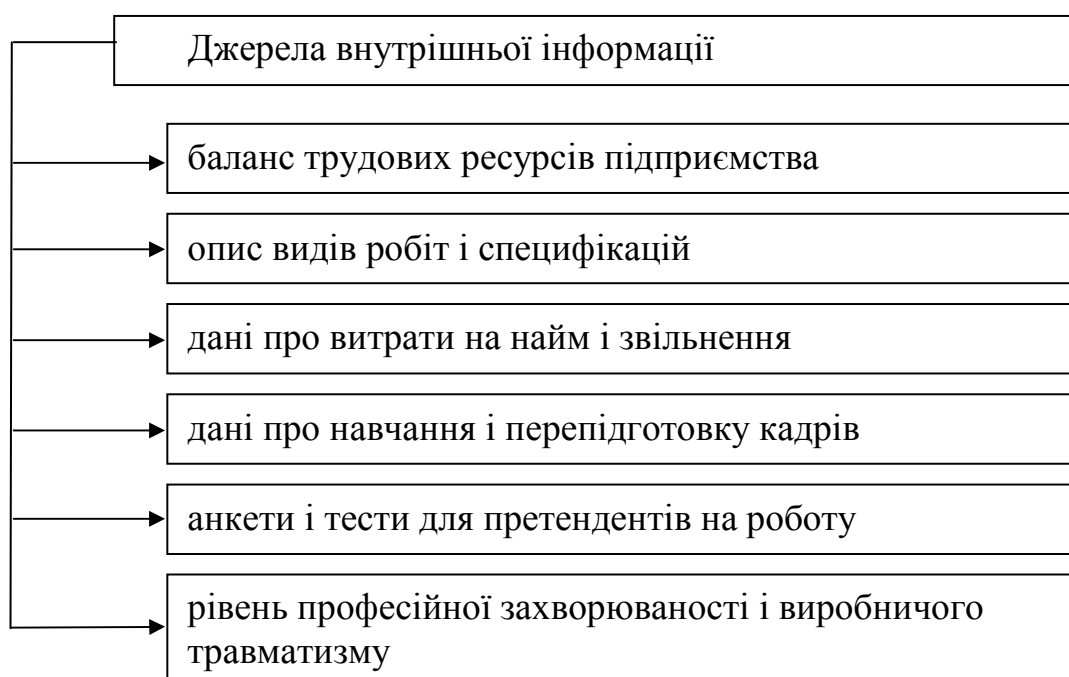


Рис. 11.2 – Джерела внутрішньої інформації при проведенні аудиту

Робота з проведення опитувань складається з декількох визначених етапів, що включають *планування опитування, розробку запитань, безпосереднє його використання, аналіз даних і формулювання рекомендацій з удосконалювання організації праці, соціально-трудова відносин на підприємстві, планування і розробку заходів для реалізації рекомендацій*.

Інший спосіб отримати думку службовців — це *інтерв'ю*. Інтерв'юери мають розуміти, що завдання інтерв'ю полягає в з'ясуванні того, як зробити

фірму, підприємство більш ефективним і привабливим місцем роботи. Необхідно уважно вислухати співрозмовника і спонукати його говорити вільно. Надзвичайно важливо вести запис проблем, що вимагають втручання, і давати конкретну і негайну пораду.

Фахівці стверджують, що коли система інтерв'ю призводить до реальних перетворень в організації праці, усі витрати на організацію таких інтерв'ю окупаються у вигляді скорочення втрат робочого часу і плинності кадрів, зменшення втрат і браку, поліпшення показників безпеки праці, росту продуктивності праці.

Однією з найбільш важливих функцій аудитора, як уже підкреслювалося, є *аналіз отриманої інформації та її оцінка*. Обґрунтувати оцінку організації праці на певному підприємстві можна:

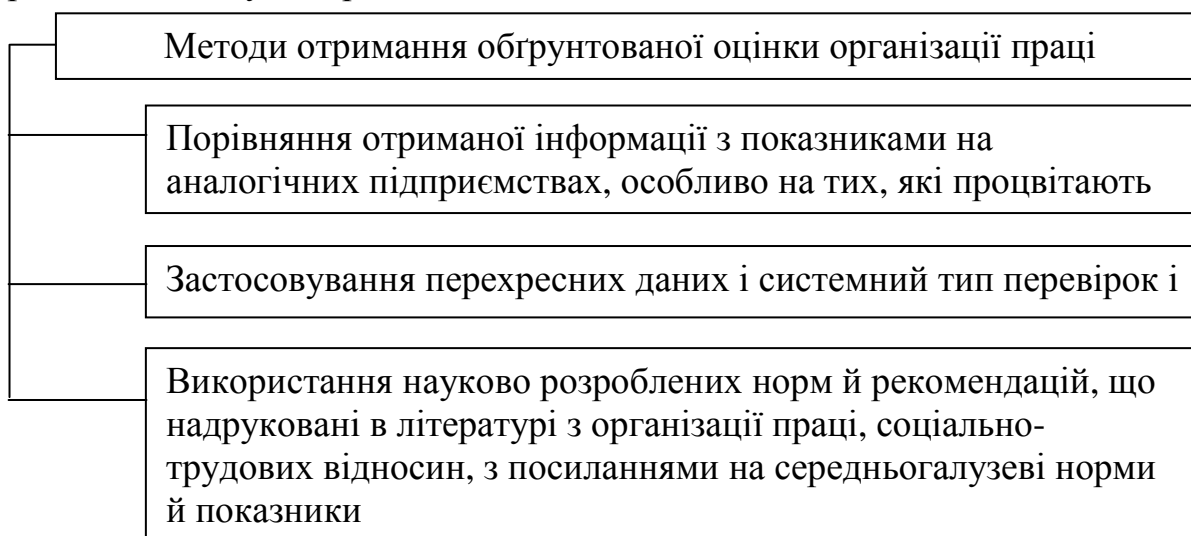


Рис. 11.3 – Методи отримання обґрунтованої оцінки організації праці

Існують методики, що дозволяють оцінити ефективність управлінських заходів у вартісному вимірі. При розробці програм для оцінки вартості керування працею, трудовими ресурсами важливо включити в роботу сам персонал служби керування трудовими ресурсами.

При аналізі й оцінці в процесі аудиту ефективності використання фонду робочого часу *втрати робочого часу* за аналогією з неминучими і добровільними звільненнями *можуть бути розділені на неминучі й ті, яким можна було запобігти*. Так, невихід на роботу через хворобу, нещасний випадок, серйозні сімейні обставини і т.п. може бути зарахований до неминучих втрат робочого часу. Втратами робочого часу не вважаються чергова відпустка, свята або заздалегідь оговорені, офіційно оформлені відпустки.

Оцінка показників ефективності використання робочого часу буде більш повною, якщо з відомим ступенем умовності розділити ці показники на *кількісні (екстенсивні) та якісні (інтенсивні)*. Тоді, наприклад, до екстенсивного можна віднести такі показники, як втрати фонду внутрішньозмінного робочого часу, втрати фонду цілодобового робочого часу, втрати робочого часу за рахунок знецінення праці (брак, відхилення від

нормальних умов технології та ін.). Тут можливий розрахунок цілої низки широко застосовуваних у вітчизняній практиці показників і коефіцієнтів.

Одне із завдань аудитора — показати керівництву організації серйозність економічних втрат від пропусків робочого часу. Це можна зробити, якщо дати *характеристику втрат у грошовому вимірі. У вартість однієї невиправдано загубленої години робочого часу включаються середньогодинна заробітна плата, витрати на пенсії, допомога працівникам, витрати на утримання адміністративного апарату, накладні витрати.*

Ефективне керування трудовими ресурсами вимагає, щоб керівниками виконувався індивідуальний облік явки, стимулювалася гарна явка, а проти хронічних прогульників вживалися прогресивні дисциплінарні заходи.

Поряд зі статистикою втрат робочого часу роботодавці мають вести й облік професійних захворювань і виробничих травм, оскільки втрати робочого часу з цих причин складають самостійну значну групу. Детальна інформація про нещасні випадки або травми дає основу для аналізу проблемних зон організації умов праці, удосконалення системи охорони праці та стимулювання персоналу до підтримки безпеки і збереження здоров'я.

Цей методичний підхід застосовується і при аналізі інших трудових показників, таких як продуктивність праці, оцінка виконання робіт, ефективність навчання і підготовки кадрів і т.д.

Ефективність аудиту може виступати в чисто економічній, соціально-економічній, соціально-психологічній формі або являти собою їхній комплекс, що є найбільш реальним.

Найочевидніша вигода від проведення аудиту в трудовій сфері відчувається тоді, коли вона переведена на мову реальної грошової вигоди для підприємства. Аналіз «*витрати-вигоди*» — це аналіз витрат на певні функції, наприклад, навчання, у грошовій формі порівняно з такими негрошовими вигодами, як ставлення до праці, здоров'я, безпека.

Аналіз «*вартість-ефективність*» — це аналіз витрат на певні функції в грошовій формі порівняно з такими грошовими вигодами, як зростання виробництва, скорочення простоїв і т.д.

Прикладом загальної ефективності розроблених за підсумками проведення аудиторських перевірок програм роботи із запобігання або скорочення плинності кадрів на підприємстві може бути економія, розрахована як співвідношення результатів економії від скорочення плинності кадрів і скорочення витрат на утримання кадрової служби (рис. 11.4).

Для впливу на ефективність підприємства важливим елементом аудиту в трудовій сфері є *оцінка діяльності служб керування працею*. Справа в тому, що багато років керівники відділів трудових ресурсів зараховувалися до другорядних, діяльність яких не пов'язана з основною метою підприємства і не може впливати на ефективність його роботи. Однак за останні роки ріст вартості робочої сили, втручання держави в економіку і пошук нових резервів підвищення продуктивності праці призвели до зміни оцінки ролі служб керування трудовими ресурсами в роботі фірми. У ході аудиторської перевірки може бути дана експертна оцінка ступеня відповідності діяльності відділу

керування трудовими ресурсами основним виробничим завданням підприємства.

Таким чином, аудит у трудовій сфері як елемент виявлення резервів підвищення ефективності та прибутковості підприємства є одним з найбільш діючих факторів економічної політики підприємства, що особливо наочно проглядається в умовах переходу до ринкової системи. Чисто методично аудит містить у собі як мікроекономічні, так і макроекономічні питання організації соціально-трудова відносин і охоплює практично всі елементи цих відносин. Систематичне проведення аудиторських перевірок дає можливості для оцінки стану і розвитку трудових відносин на підприємстві в динаміці.



Рис. 11.4 – Напрямки отримання економії за рахунок скорочення плинності кадрів

Джерелом внутрішньої інформації служать *документація та звіти*, в тому числі баланс трудових ресурсів підприємства, опис видів робіт і специфікацій, дані про витрати на прийом і звільнення, навчання і перепідготовку кадрів, анкети і тести для претендентів на роботу, рівень професійної захворюваності й виробничого травматизму і т.д.

Запитання для контролю знань

1. Охарактеризуйте систему трудових показників на підприємстві.
2. Яка основна мета аудиту в трудовій сфері?
3. Які переваги й недоліки залучення до перевірки „зовнішніх ревізорів”?
4. Які показники можуть бути використані для проведення аудиторської перевірки?
5. Як треба оформляти підсумки аудиторської перевірки?
6. Які показники ефективності аудиторської перевірки?

ТЕМА 12. МОНИТОРИНГ СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВОЇ СФЕРИ ЯК ІНСТРУМЕНТ РЕГУЛЮВАННЯ ТА УДОСКОНАЛЕННЯ СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВИХ ВІДНОСИН

Специфіка досліджень полягає у використанні спеціальних соціологічних і соціально-психологічних методів, що взаємно доповнюють один одного і несуть велику кількість нової інформації.

На першому етапі формуються проблема, об'єкт і предмет дослідження, цілі, завдання і гіпотези дослідження, визначається його новизна, здійснюється операціоналізація понять (коли теоретичні характеристики і поняття яких-небудь процесів і явищ переводяться на емпіричний рівень, можуть бути виміряні), розробляється робочий план дослідження з установленням термінів, виконавців, матеріальної бази.

Для збору інформації використовують: *аналіз документів, опитування, експеримент.*

Проблеми, що вимагають дослідження в умовах ринкової системи господарювання:

- пов'язані з умовою і змістом праці;
- матеріальне становище працівників і їхній соціальний захист;
- перспективи розвитку трудової організації в умовах різноманітності форм власності, проблеми її виживання;
- трудова поведінка, фактори й умови, що на нього впливають;
- пов'язані із задоволеністю працею, її мотивацією;
- ставлення до праці та трудова адаптація;
- трудовий конфлікт, причини, шляхи вирішення і т. д.

Сьогодні проблеми власності та приватизації стають вкрай актуальними. Тому необхідний аналіз не тільки їхніх економічних, а й соціальних аспектів. Розглядаючи власність з точки зору соціології, бачимо, що вона є об'єктом уваги людей, відіграє очевидну чи приховану роль у їхньому житті, трудовій та економічній діяльності.

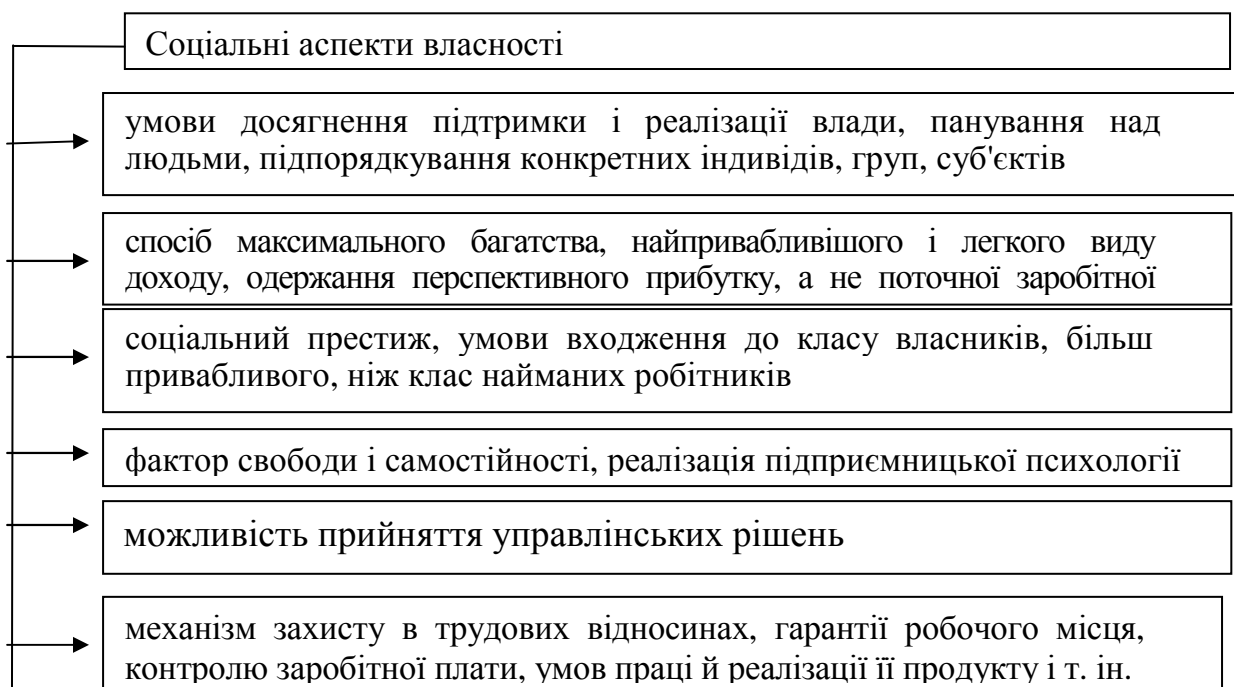


Рис. 12.1 – Соціальні аспекти власності

Розуміння соціального значення власності ще не дає повної відповіді на запитання про те, чому люди поведуться певним чином у конкретних ситуаціях врегулювання відносин власності, узгодження спорів з приводу прав володіння і розпорядження. Існує чимало *причин* цього поведіння. Спробуємо сформулювати деякі з них.

Насамперед, люди різняться у своїх потребах та інтересах, тому в неоднаковій мірі мають потребу у власності як засобі їхньої реалізації. Якщо одні прагнуть бути власниками чого-небудь, то іншим власність байдужа, вони не пов'язують з нею власне благополуччя чи взагалі не вважають її необхідною в якомусь окремому випадку.

Аналіз зміни форм власності дозволяє вивчити, як міняється менталітет окремих працівників, цілих соціальних груп, їхня трудова поведінка. Наприклад, зникають конфлікти і страйки, оскільки у свідомості людей підвищується ціна робочого часу, слабшає необхідність строгого адміністративного контролю за працею, люди починають звільнятися від утриманських відносин, чекань дотацій і т. д. Навіть робітники у випадку зміни власності починають більш критично і принципово ставитися до штату і персоналу, структури й ефективності робочих місць. Зміну трудового поведіння можна помітити і на повсякденному рівні. Самі працівники починають оцінювати приватні організації та підприємства значно вище, ніж державні, судять про це за заробітною платою, якістю товарів, стилем взаємин із клієнтами, відповідальністю і переживанням працівників за авторитет підприємства.

Завдання соціологічних досліджень у сфері праці

Соціально-трудова відносина — відносина між соціальними групами і окремими індивідами у процесі трудової діяльності. Якщо вони базуються на спільності цілей та інтересів, то набувають форми співробітництва, а при розходженні, суперечності в інтересах перетворюється в конфліктні взаємини, суперництво.

У наш час розуміння ролі соціальних процесів і відносин у сфері праці як найважливішого фактора підвищення її ефективності стало аксіомою. Більше того, соціологи і психологи розробляють такі проблеми, як роль ірраціональних спонукань у трудовій мотивації, значення ігрових моментів у роботі, специфіка трудових установок, спільної діяльності, обумовлена етнічними й історичними особливостями людей і т. ін.

Соціальні процеси у сфері праці — це процеси формування, функціонування, розвитку (чи деградації) соціальних груп і окремих працівників. Серед них можна виділити такі:

1. Як базовий соціальний процес соціологи розглядають сам *процес праці*. Дійсно, значну частину свого життя людина проводить на роботі.

Тут вона зіштовхується з усім різноманіттям соціально-трудових відносин. Трудова діяльність багато в чому визначає статус людини в організації та суспільстві, її матеріальний статок, рівень розвитку її здібностей, а значить, і її запити, інтереси, ставлення до праці, навіть спосіб проведення дозвілля, плани на майбутнє.

2. *Соціально-інтегративні процеси* — це процеси об'єднання людей у соціальну групу, формування почуття причетності, спільності нових працівників в організації.

3. *Ціннісно-орієнтаційні* — це процеси формування позитивної трудової мотивації працівників, їхньої зацікавленості в досягненні цілей.

4. *Змінювально-підтримувальні* — пов'язані з різними видами трудових переміщень працівників: рухом між робочими місцями, зміною місця роботи, професійно-кваліфікаційними змінами та ін. Отже, можна зробити висновок, що предметом економіки праці є соціально-трудова відносина й соціальні процеси у сфері праці. *Основна мета* проведених досліджень — підвищити ефективність трудової діяльності при забезпеченні розвитку працівників, задоволенні їхніх потреб, формуванні позитивних внутрішньокolleктивних відносин.

Завдання, які розв'язуються в ході *соціологічних досліджень*, складні й різноманітні, як складна соціальна структура підприємства, соціальні процеси, що протікають у ній.

Соціологічне дослідження — це аналіз соціальних явищ і процесів за допомогою спеціальних методів, що дозволяє систематизувати факти про процеси, відносина, взаємозв'язки, залежності й робити обґрунтовані висновки та рекомендації.

Функції соціологічних досліджень такі:

- *інформаційно-дослідницька* — спрямована на створення постійно оновлюваної бази, соціальної інформації, що постійно доповнюється;
- *організаційно-впроваджена* — полягає в розробці за результатами аналізу методичних рекомендацій, інструкцій, заходів, наданні інформації зацікавленим особам;
- *пропагандистська* — поширення основ соціологічних знань, особливо серед керівного складу організації;
- *методична* — розробка нових, вивчення і використання наявних прогресивних методів ведення соціологічних досліджень.

Соціологічні дослідження бувають таких *видів*:

1) залежно від мети розрізняють *конкретні* (емпіричні, прикладні) дослідження, спрямовані на вирішення конкретних завдань, наявних проблем у сфері трудової діяльності, а також *теоретичні*, мета яких — виявити загальні соціальні закономірності, розробити методологію дослідження, понятійного апарату;

2) залежно від того, в статистиці чи в динаміці вивчається об'єкт, виділяють: *разові* (аналізують стан на певний момент) і *повторні* (вивчають об'єкт у розвитку) дослідження, що, в свою чергу, підрозділяються на *когортні* (вивчається той самий об'єкт, ті самі люди, групи — через певні інтервали часу) і *панельні* — повторне дослідження проводиться на тій самій вибірці (частина загальної досліджуваної сукупності), але конкретні особи і групи, що попадають у вибірку, можуть бути іншими, ніж у попередніх дослідженнях;

3) крім цього, виділяють так звані *пілотні* дослідження, тобто пробні, призначені для апробації інструментарію (наприклад, анкет, розроблювальних таблиць і т. ін.);

4) дослідження може бути *суцільним*, коли вивчається вся генеральна сукупність, тобто весь об'єкт дослідження, усі входні в нього одиниці. Разом з

тим, якщо генеральна сукупність досить велика, може проводитися *вибіркове* дослідження, коли вивчається лише частина генеральної сукупності — «вибірка».

Розробка програми соціологічного дослідження — дуже відповідальний момент. Це документ, де визначаються методологія і методи дослідження, що вимагають вирішення проблеми, мета і завдання дослідження, його об'єкт і предмет, висуваються вихідні гіпотези, уточнюються використовувані поняття, складається організаційно-технічний план робіт.

У ході постановки проблеми, насамперед, необхідно виявити проблемну ситуацію. Це може бути стан нестійкості об'єкта (соціальної групи), наявність у ньому суперечностей і конфліктів, невідповідність його параметрів завданням подальшого розвитку, пошук більш ефективних форм роботи і взаємодії і т. ін. Потім формулюється проблема — обґрунтування необхідності розв'язати проблемну ситуацію за допомогою соціологічного дослідження, виробити в ході його конкретне управлінське рішення.

Відповідно до проблеми визначається *мета* чергування — модель очікуваного вирішення проблеми. *Метою може бути*: одержання нового теоретичного знання; розробка нової методики досліджень; прогноз розвитку об'єкта дослідження; програма дій з удосконалення досліджуваного об'єкта; практичні рекомендації з окремих управлінських рішень. Слід враховувати, що, оскільки соціологічні дослідження вимагають відповідної кваліфікації та проводяться фахівцями за замовленням керівників організацій, мета має бути погоджена з замовником.

Для досягнення поставленої мети в ході дослідження має бути вирішена *низка завдань* (засоби досягнення мети). Їх треба чітко сформулювати, наприклад, «вивчити причини плинності кадрів, у тому числі за статево-віковими групами, за стажем, за професійно-кваліфікаційними групами працівників», «проаналізувати тісноту зв'язку між рівнем заробітної плати і задоволеністю працівників працею» і т. ін. Завдання мають бути основні, орієнтовані на вирішення головної проблеми, і допоміжні, що торкаються окремих побічних питань. При побудові плану дослідження завдання повинні бути систематизовані за етапами його проведення.

Не менш важливим є визначення об'єкта і предмета дослідження.

Об'єкт дослідження — носій проблемної ситуації (соціальна група, сукупність людей). Він мусить бути:

— чітко позначений (професійна, галузева, територіальна приналежність; функціональна визначеність — вивчаються міжособистісні відносини на роботі, виробничі зв'язки, дозвілля і т. ін.);

— обмежений тимчасовими рамками (вивчається в статистиці чи в динаміці, з яким-небудь тимчасовим інтервалом);

— кількісно визначений (вивчаються вся сукупність, вибірка, який відсоток і репрезентативність вибірки);

— описаний у системі факторів, що впливають на його стан.

Для регулювання соціально-трудових відносин держава створює систему законодавчої та нормотворчої діяльності. Вона охоплює такі напрямки, як

зайнятість, соціальна політика, умови й охорона праці, міграційна і демографічна політика і т. д.

Трудові правовідносини можуть регулюватися актами компетентних органів держави. До них належать: міжнародні договори за участю України, закони, укази Президента України, постанови Уряду України, Конституції (статути) суб'єктів України, їхні закони і постанови, накази й інструкції міністерств, комітетів, відомств, накази директорів підприємств, фірм і т. д., рішення органів місцевого самоврядування.

Кодекс законів про працю (КЗпП України) є зведеним законом і діє на всій території України. КЗпП України регулює трудові відносини всіх працівників, сприяючи зростанню продуктивності праці, поліпшенню якості роботи, збільшенню ефективності суспільного виробництва і підвищенню на цій основі матеріального і культурного рівнів життя працівників, зміцненню трудової дисципліни і поступовому перетворенню праці на благо суспільства в першу життєву потребу кожної працездатної людини (ст. 1). Поряд із правами на працівника накладаються обов'язки. Серед них: сумлінне виконання трудових обов'язків; дотримання трудової дисципліни; дбайливе ставлення до майна підприємства, установи, організації; виконання встановлених норм праці (ст. 139 КЗпП України). У жодному нормативному акті, у жодному трудовому договорі не може бути знижений рівень тих прав і гарантій, що надаються працівнику згідно з КЗпП (ст. 2, ст. 2, ст. 5).

Крім того, важливу роль у регулюванні трудових відносин відіграють такі закони: Закон України від 1 березня 1991 р. «Про зайнятість населення» (зі змінами і доповненнями від 11 грудня 1998 р.); Закон України за станом на 25 травня 1999 р. «Про колективні договори й угоди»; Закон України за станом на 25 травня 1999 р. «Про охорону праці».

Названі нормативно-правові акти поширюються на всі трудові правовідносини в межах території України.

На рівні Конституції України і законів здійснюються закріплення, реалізація та захист трудових прав.

Правові акти, видані міністерствами, комітетами, відомствами, діють, як правило, у межах відповідної галузі. Однак окремі акти, видані Міністерством праці та соціальної політики України, Міністерством охорони здоров'я України у сфері трудових правовідносин, поширюються і на працівників інших галузей.

Правові акти, видані органами місцевого самоврядування, керівниками підприємств, установ, фірм і організацій, поширюються на територію самоврядування і відповідно на членів трудового колективу. Як локальні правові акти виступають:

- колективний договір — правовий акт, що регулює трудові, соціально-економічні та професійні відносини між роботодавцем і працівниками на підприємстві, в установі, організації (ст. 10 КЗпП України);

- трудовий договір (контракт) — угода між працівником і роботодавцем, за яким працівник зобов'язується виконувати роботу з визначеної спеціальності, кваліфікації чи посади з підпорядкуванням внутрішньому трудовому розпорядку, а роботодавець зобов'язується виплачувати працівнику заробітну

плату і забезпечувати умови праці, передбачені законодавством про працю, колективним договором і угодою сторін (ст. 21 КЗпП України);

- нормативні акти — правила внутрішнього трудового розпорядку, положення про преміювання, про винагороду за підсумками роботи за рік, угоди про графіки відпусток і т. д.

Такі локальні нормативні акти обов'язкові для роботодавця, усіх структурних підрозділів, усіх посадових осіб і працівників, вони мають відповідати вимогам ст. 2, ст. 2¹, ст. 5.

Усі нормативні акти у сфері праці не повинні суперечити Конституції України і законам, погіршувати правове положення працівників.

Запитання для контролю знань

1. У чому полягає специфіка досліджень проблем трудової організації?
2. Розкрийте сутність і цілі соціологічних досліджень у сфері праці.
3. Які задачі розв'язуються в ході соціологічних досліджень?
4. Назвіть функції соціологічних досліджень.
5. Назвіть послідовність розробки програми соціологічних досліджень.
6. Які напрямки регулювання соціально-трудова відносин реалізуються державою?
7. Трудове законодавство України: відповідність міжнародним нормам.

ТЕМА 13. МІЖНАРОДНА ОРГАНІЗАЦІЯ ПРАЦІ ТА ЇЇ ВПЛИВ НА РОЗВИТОК СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВИХ ВІДНОСИН

Міжнародна організація праці (МОП) була створена в 1919 р. на Версальській мирній конференції за підсумками першої світової війни. Вона була заснована з ініціативи і за активної участі західної соціал-демократії. Статут МОП був розроблений Комісією з праці конференції та став частиною XIII Версальського договору. Необхідність створення такої організації визначається принаймні трьома причинами.

Перша — політична. Приводом для створення МОП послужили революції в Росії та низці інших європейських країн.

З метою сприяти розв'язанню суперечностей, які виникали в суспільстві вибуховим, насильницьким, революційним шляхом, організатори МОП вирішили створити міжнародну організацію, покликану всіляко сприяти соціальному прогресу, встановленню і підтримці соціального ладу між різними шарами суспільства, розв'язанню соціальних проблем еволюційним мирним шляхом.

Друга — соціальна. Важкими і неприйнятними із загальнолюдських позицій були умови праці й життя працівників. Вони піддавалися жорстокій експлуатації. Їхній соціальний захист практично був відсутній. Соціальний розвиток різко відставав від економічного, що гальмувало загальний розвиток суспільства.

Третя — економічна. Прагнення окремих країн до поліпшення стану працівників викликало збільшення витрат, зростання собівартості продукції, що заважало конкурентній боротьбі й вимагало вирішення соціальних проблем у більшості розвинених країн.

МОП — одна з найстарших і найбільш представницьких міжнародних організацій. Створена при Лізі Націй, вона пережила останню і з 1946 р. стала першою спеціалізованою установою ООН. Якщо в момент її створення в ній брали участь 42 держави, то в 2000 р. їх було 174.

Відмінна риса МОП – трипартизм, її тристороння структура, у межах якої здійснюються переговори між урядами, організаціями працівників і підприємців. Прийняття рішень припускає взаємне врахування інтересів і досягнення загальних угод, хоча узгодження різних, а нерідко і протилежних інтересів — справа складна і важка.

Виходячи з цих цілей, формулюються основні завдання, які представлені на рис. 13.1.

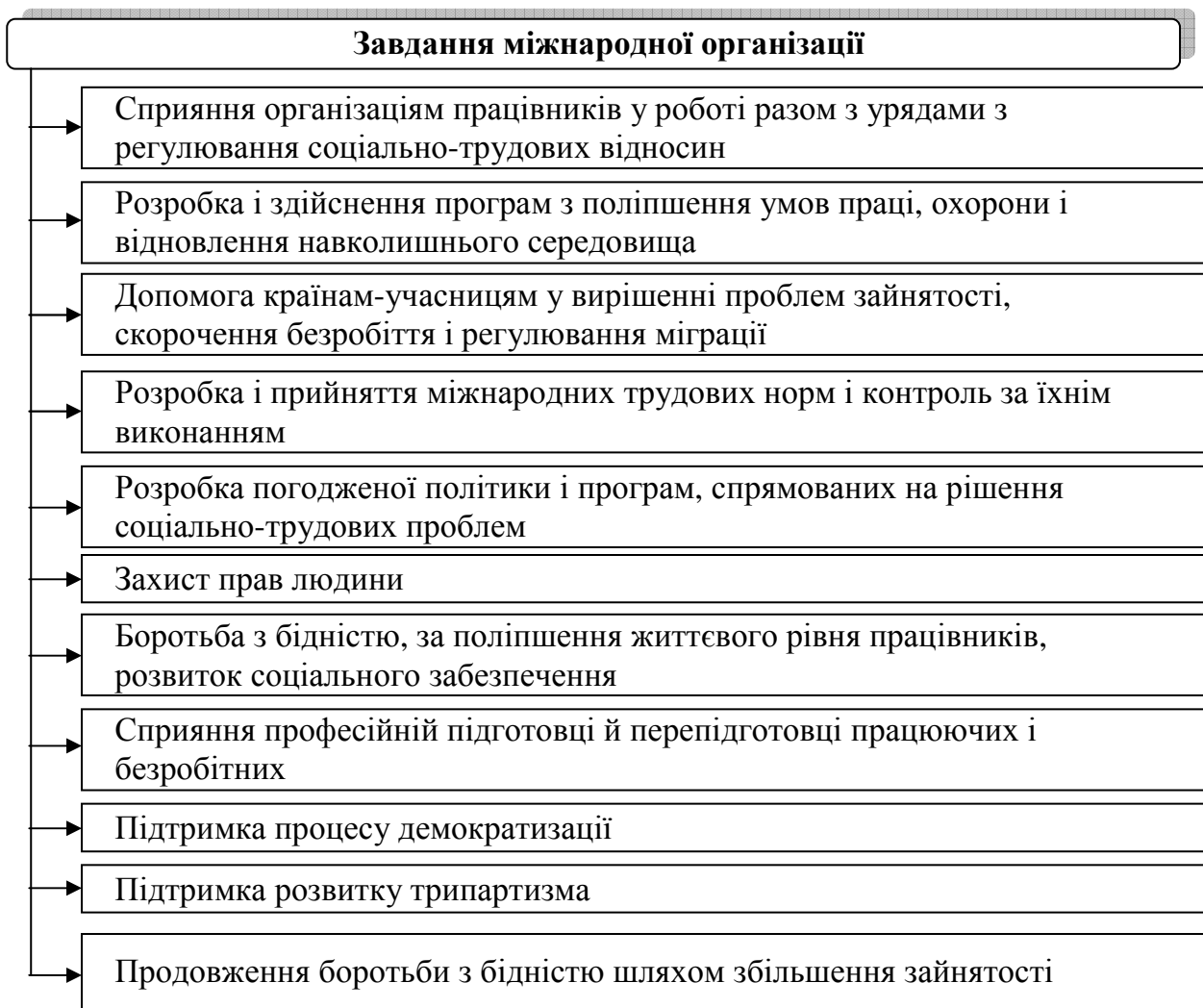


Рис. 13.1 – Сучасні завдання Міжнародної організації праці

У зв'язку з переходом країн Східної Європи до ринкових відносин МОП виділені й нові пріоритети. Нові завдання МОП пов'язані також з глобалізацією економіки, соціальний аспект якої створює заклопотаність усього суспільства.

Методи роботи й основні сфери діяльності

У своїй роботі МОП використовує різні методи. З них можна виділити чотири основних, поданих на рис. 13.2.

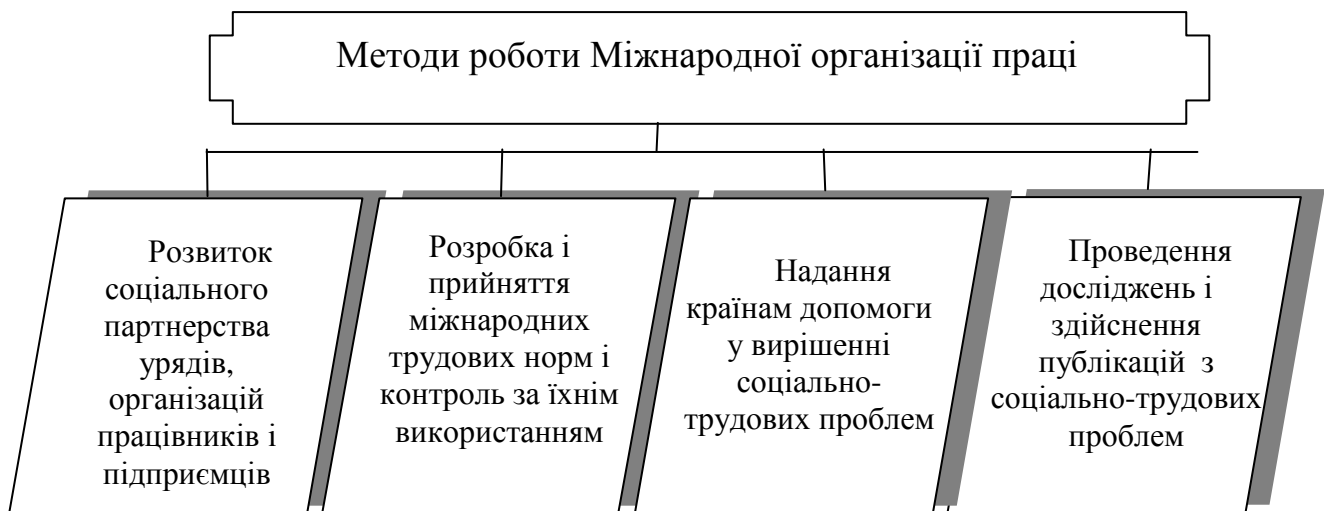


Рис. 13.2 – Методи роботи Міжнародної організації праці

Трипартизм — основний метод роботи МОП, її відмінна риса від усіх міжнародних організацій. Розв’язання всіх соціально-трудо­вих проблем може бути успішним тільки в результаті погоджених дій урядів, працівників і підприємців.

Нормотворча діяльність — розробка конвенцій і рекомендацій і контроль за їхнім застосуванням – була і залишається головним методом і основою всієї діяльності МОП.

За 1919—2000 рр. прийнято 183 конвенції і 191 рекомендація. Їхня юридична природа різна.

Конвенція — це міжнародний акт, який після його ратифікації державою-членом є обов’язковим для виконання.

Міжнародне технічне співробітництво. Воно здійснюється в основному шляхом відрядження експертів МОП для надання допомоги країнам у вирішенні найрізноманітніших соціально-трудо­вих проблем.

Дослідження і публікації. Нормотворча діяльність і технічне співробітництво МОП ґрунтуються на проведенні систематичних досліджень. Вони ведуться в основному департаментами МБП, МІСТІ, Туринським центром (з питань освіти).

З видань слід відзначити чотиритомну «Енциклопедію з техніки безпеки і гігієні праці». Ця робота обсягом близько 500 друк. арк., у складанні якої взяли участь більше тисячі провідних у цій галузі фахівців світу, була переведена на російську мову і видана у 1985—1988 рр.

Професійна підготовка і перепідготовка кадрів. Важливим і практично найбільш відчутним напрямком роботи МОП є допомога в професійній підготовці та перепідготовці кадрів країнам-членам, особливо тим, що розвиваються. МОП розглядає ці питання більш широко — як проблему розвитку людських ресурсів, включаючи питання розвитку управління, професійній орієнтації та професійній реабілітації.

Права людини. Одним з найгостріших питань, яким багато займається МОП, є права людини.

Організація має у своєму розпорядженні цілу систему контрольних органів, що розглядають порушення прав людини в різних країнах. Можна сказати, що вся діяльність МОП має відношення до прав людини, захисту прав на працю і від примусової праці, на нормальні умови праці, захист від дискримінації, на свободу об’єднання в профспілки і т.п.

Права людини знайшли відображення в конвенціях і рекомендаціях МОП.

Найважливішими з них є:

- Конвенція № 87 (1948 р.) про свободу асоціацій і захисту права на організацію;
- Конвенція № 98 (1949 р.) про застосування принципів права на організацію та на ведення колективних переговорів;
- Конвенція № 100 (1951 р.) про рівну винагороду: затверджує принцип рівної оплати чоловіків і жінок за працю рівної цінності;
- Конвенція № 105 (1957 р.) про скасування примусової праці;
- Конвенція № 111 (1958 р.) про дискримінацію в галузі праці та зайнятості за ознакою раси, статі, кольору шкіри, релігії, політичних переконань, національного чи соціального походження.

МОП проводить значну роботу зі скасування дискримінації працівників за всіма ознаками. При цьому розгляду і критиці піддавалися багато країн, у тому числі колишній СРСР та інші соціалістичні держави, а також ФРН, наприклад, за дискримінацію працівників за політичним принципом у зв'язку з її законом про заборону на професії або США за дискримінацію працівників за ознакою раси і заборони страйків. Але особливо активно МОП засуджувала принцип расової дискримінації в ПАР. Організація, починаючи з 1964 р., рішуче виступала проти апартеїду. У тому, що в ПАР із правами людини відбулися значні зміни, є, безумовно, частка внеску МОП.

Умови, безпека і гігієна праці. Виробниче і навколишнє середовище. Ця сфера діяльності охоплює широке коло проблем. Вони були предметом обговорення на багатьох конференціях МОП і знайшли відображення в численних конвенціях і рекомендаціях. Діяльність МОП у цій сфері спрямована на поліпшення загальних умов організації й охорони праці, виробничої сфери, техніки безпеки і гігієни праці, на її гуманізацію і підвищення задоволеності роботою, а в останні роки також на охорону і поліпшення навколишнього середовища.

У розглянутій сфері діяльності МОП більше, ніж у яких-небудь інших сферах, проводить дослідження і надає публікації й інформацію.

Заробітна плата. Першими законодавчими актами в цій сфері були Конвенція № 26 і Рекомендація № 30 про створення і застосування процедури встановлення мінімальної заробітної плати, прийняті в 1928 р. Конвенція ця дуже обмежена. Вона не зобов'язує, тільки закликає уряди установити мінімум заробітної плати.

У наступні роки деякі рекомендації з питань заробітної плати включалися в більш загальні нормативні акти і не мали обов'язкового характеру.

Профспілкова група, однак, наполегливо порушувала питання про прийняття загального, всеохоплюючого і всезобов'язуючого міжнародного акта з питань мінімальної заробітної плати. У результаті в 1970 р. конференція прийняла Конвенцію з цього питання.

Соціальне забезпечення. У сфері соціального забезпечення МОП проводить велику роботу. Насамперед це належить до творчої діяльності. Більше 30 конвенцій і майже 20 рекомендацій повністю стосуються цієї проблеми. Крім того, ці питання знаходять висвітлення і в інших міжнародних актах.

Найбільш важливим нормативним документом є прийнята в 1952 р. Конвенція № 102 про мінімальні норми соціального забезпечення. Цей нормативний акт вперше в міжнародному праві затвердив принцип універсальності соціального забезпечення, що охоплює всі шари населення й усі види соціального страхування і забезпечення.

Конвенція, однак, не передбачає обов'язкового охоплення захистом усіх працівників, норми мінімальної допомоги у ній досить низькі. Тому в наступних Конвенціях № 121, 128, 130, що належать до окремих видів страхування,

передбачається зобов'язання країн домагатися більш високих рівнів допомоги, ніж ті, які передбачені в Конвенції № 102.

Соціальний захист жінок, молоді, інвалідів, працівників-мігрантів. Більшість міжнародних трудових норм і практична діяльність МОП застосовні для всіх працівників, але низка категорій, найбільш уразливих, Організація виділяє особливо. Для жінок її зусилля спрямовані на те, щоб гарантувати рівність можливостей у навчанні, зайнятості, просуванні по роботі, в оплаті праці та захистити їх у зв'язку з умовами праці, з урахуванням функцій материнства. Ці питання знаходять висвітлення у вже згаданих конвенціях № 100 і 111, а також у Конвенції № 156 (1981 р.) про працівників із сімейними обов'язками.

Запитання для контролю знань

1. Розкажіть про історію виникнення Міжнародної Організації Праці (МОП).
2. Опишіть структуру МОП.
3. Яка роль Міжнародного Бюро Праці (МБП)?
4. Чому МОП підтримує активну політику на ринку праці? У чому її сутність?
5. За якими напрямками МОП здійснює свою діяльність?
6. Який основний зміст роботи МОП у різних сферах діяльності?
7. Які програми розвитку і регулювання соціально-трудова відносин використовуються у світовому співтоваристві?

СПИСОК ДЖЕРЕЛ

1. Закон України "Про зайнятість населення" / Закони України. Том 1. – К.: Ін-т законодавства, 1996. – С. 252-268.
2. Закон України "Про оплату праці" / Закони України. Том 8. – К.: Ін-т законодавства, 1997. – С. 210-218.
3. Адамчук В.В., Романов О.В., Сорокина М.Е. Экономика и социология труда - М.: ЮНИТИ, 2001. - 407 с.
4. Багрова І.В. Нормування праці: Навч. посібник.- Київ: Центр навчальної літератури, 2003. – 212 с.
5. Грішнова О.А. Економіка праці та соціально-трудова відносини: Підручник. – К.: Знання, 2006. – 559 с.
6. Єсінова Н.І. Економіка праці та соціально-трудова відносини: Навч. посібник. – К.: Кондор, 2004 с.
7. Калина А.В. Организация и оплаты труда в условиях рынка (аспект эффективности): Учеб. пособие. – 3-е изд., перераб. и доп. - К.: МАУП, 2001.
8. Кулинцев И.К Экономика и социология труда – М.: Центр экономики и маркетинга, 2001. – 312 с.
9. Пашуто В.П. Организация и нормирование труда на предприятии: Учеб. пособие. – Минск: Новое знание, 2001. – 304 с.
10. Петюх В.М. Ринок праці : Навч. посібник – К.: КНЕУ, 1999. – 288 с.
11. Прасол В.М. Економіка праці та соціально-трудова відносини: Навчальний посібник, - Харків: ХНАМГ, 2007. – 264 с.
12. Рошин С.Ю., Разумова Т.О. Экономика труда: Экономическая теория труда-. М.: ИНФРА-М, 2000. – 400 с.
13. Саакян А.К. Экономика и социология труда. – СПб.: Питер, 2002.
14. Современная экономика труда / Под ред. Куликова В.В. – М.: Финстатинформ, 2001. – 660 с.
15. Тучков А.И. Экономика труда: Учебное пособие. – М.:ИКФ „ЭКМОС” 2001- 240 с.
16. Экономика труда: / Под ред. проф. П.Э.Шлендера и проф. Ю.П. Кокина. - М.: Юность, 2002. - 592 с.

Навчальне видання

Методичні вказівки
до самостійної роботи
з дисципліни

«ЕКОНОМІКА ПРАЦІ І СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВІ ВІДНОСИНИ»

*(для студентів 3 курсу денної та 4 курсу заочної форм навчання
за напрямом підготовки 6.030504 «Економіка підприємства»)*

Укладачі: ПРАСОЛ Валентина Михайлівна
ВОЛГІНА Наталія Олександрівна

Відповідальний за випуск: *П. Т. Бубенко*

Редактор: *С. В. Тимощук*

Комп'ютерне верстання: *І. В. Волосожарова*

План 2010, поз. 318 М

Підп. до друку 05.11.2010
Друк на ризографі.
Зам. №.

Формат 60 x 84/16
Ум. друк. арк. 5,6
Тираж 50 пр.

Видавець і виготовлювач:
Харківська національна академія міського господарства,
вул. Революції, 12, Харків, 61002
Електронна адреса: rectorat@ksame.kharkov.ua
Свідоцтво суб'єкта видавничої справи:
ДК № 4064 від 12.05.2011 р.